



NACIONES UNIDAS



NACIONES UNIDAS  
COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

**REUNIÓN DE EXPERTOS**

**CAMBIO DE LAS FAMILIAS EN EL MARCO DE LAS  
TRANSFORMACIONES GLOBALES:  
NECESIDAD DE POLÍTICAS PÚBLICAS EFICACES**

**CEPAL, Santiago 28 a 29 Octubre de 2004**

**Sala de Conferencias Celso Furtado**

**CAMBIOS EN EL PARADIGMA DEL TRABAJO E IMPACTO EN LA FAMILIA**

Martín Hopenhayn  
CEPAL, División de Desarrollo Social  
Octubre, 2004

## ÍNDICE

1.	El ocaso de un ciclo.....	1
2.	Impactos en la familia.....	4
3.	Bibliografía.....	7

## 1. El ocaso de un ciclo

Un rasgo clave de la modernidad es la centralidad del trabajo, entendido este último como eje de integración social, sentido para la vida personal, espacio privilegiado de la participación ciudadana y motor del progreso material. El mundo del trabajo disciplina a los sujetos en la organización del tiempo y el esfuerzo, los articula con otros, en fin, expande la racionalidad moderna -productiva, pero también burocrática-. La modernización reconoció el trabajo como eje del progreso social y el contrato social, y de la relación entre aportes y retribuciones.

Hoy se cuestiona este paradigma de la centralidad del trabajo en la integración social. Crece allí la tensión entre la centralidad simbólica del trabajo y un mundo en que éste se va haciendo más discontinuo y escaso. Según Zygmunt Bauman, “despojada de su parafernalia escatológica y separado de sus raíces metafísicas, el trabajo ha perdido la centralidad que le fue asignada en la galaxia de los valores dominantes de la era de la modernidad sólida y el capitalismo pesado. El ‘trabajo’ ya no puede ofrecer un huso seguro en el cual enrollar y fijar definiciones del yo, identidades y proyectos de vida.” (Bauman, 2003, p. 149).

El cambio paradigmático no sólo se refiere a la menor centralidad del trabajo en el ordenamiento de las relaciones sociales. También alude a lo que ocurre dentro del propio mundo laboral. Allí, el trabajo se desagrega en escalas más pequeñas y menos mecánicas mediante deslocalización de procesos, producción de partes y softwares, trabajo de grupo, rotación de labores, gestión compartida. El desarrollo tecnológico y las exigencias de productividad alteran las rutinas productivas, la división entre trabajo manual e intelectual (o entre trabajo mecanizado y trabajo creativo), las formas de gestionar y organizar los procesos de producción, y la relación entre oferta y demanda de trabajo. La empresa se descentra y con ello también altera el lugar del trabajo. Por efecto de la globalización y el informacionalismo, la gestión y organización en las unidades productivas cambia radicalmente y torna más incierto el status del trabajo.

En los países industrializados, allí donde están más difundidas las nuevas formas de organización productiva e innovación tecnológica, tiende a desaparecer el empleo agrícola, a bajar significativamente el empleo industrial tradicional, y a aumentar los servicios de producción y servicios sociales. A esto se agrega el rápido ascenso de puestos ejecutivos, profesionales y técnicos, la formación de un proletariado de cuello blanco compuesto por oficinistas y vendedores, y finalmente el incremento simultáneo en los extremos alto y bajo de la estructura ocupacional (ver Castells, 1996, vol. 1, p. 257). Esta recomposición del trabajo descentra la división tradicional que giraba en torno a tres sectores productivos (agrícola, industrial y de servicios), rompe con la relación lineal entre cuello blanco y movilidad social ascendente, y sobre todo liquida la idea de que el desarrollo tecnológico, difundido en las prácticas laborales, reduce las brechas de ingresos y hace confluir los extremos hacia mayor homogeneidad en capacidades y trayectorias laborales.

Al mismo tiempo proliferan expertos en organizaciones que asesoran a Estados, empresas y otras instituciones sobre cómo cambian y deben cambiar las formas de organizar el trabajo, a fin de capitalizar las nuevas tecnologías en saltos de productividad y mayor gratificación. El tipo de cultura organizativa que promueven, y que adquiere un tinte casi profético en boca de los gurús de la nueva cultura organizacional (Drucker, Toffler, Negroponte, entre otros) responde fuertemente a lo que podríamos llamar un paradigma postmoderno: flexibilización en buen y mal sentido (mayor autonomía pero también menor estabilidad), formación de grupos *ad hoc* en lugar de la inamovible división de trabajos y funciones, mayor estímulo a la creatividad y la innovación, entre otros rasgos.

Actualmente el destino del trabajador oscila entre la autonomía y la fragilidad. De un lado campea la imagen postmoderna -o globalizada, o informacional- del experto en softwares, joven y exitoso, que decide sobre su horario y estilo de trabajo; de otra parte la imagen inquietante del empleo flexible coloca a millones de trabajadores en manos de operaciones a distancia que ellos no conocen, sea de especulación financiera o de megafusiones corporativas. En teoría, la ingeniería social y la gestión empresarial proclaman, entusiastas, la posibilidad *ad portas* de conciliar la competitividad con la creatividad. Pero en la práctica la bisagra se abre hacia ambos lados: la creatividad irreverente de los nuevos *analistas simbólicos*,<sup>1</sup> y los desempleados tecnológicos que vagan a la deriva entre agencias de empleo, seguros sociales y estrategias de supervivencia.

La combinación de informacionalismo y globalización produce una serie adicional de descentramientos. Estos contradicen el sentido común arraigado en el mundo laboral. En primer lugar, *se rompe la unidad entre el espacio del trabajo y la propiedad sobre sus productos*, dado que una empresa puede desparramar por el mundo, según conveniencia en costos laborales e impositivos, las partes que componen los productos que mercadea. En segundo lugar, y por lo mismo, *se rompe la unidad geográfica empleador-empleado*, y por lo tanto el espacio-país como unidad jurídico-económica. En tercer lugar, *se rompe la unidad espacial como lugar de producción completa de los objetos*, a medida que se fragmenta la producción en partes que pueden producirse en distintos puntos del planeta. Y finalmente, *se rompe la unidad de pertenencia estable del trabajador a la empresa*, sobre todo si se consideran las expectativas y trayectorias del modelo de trabajador del conocimiento que encarna el espíritu del informacionalismo (y de la postmodernidad).

Este nuevo modelo de trabajador trae bajo el brazo un sentido distinto de empresa, de organización y rutinas laborales. Es postmoderno por cuanto valora la movilidad, el desarraigo, la variación, la informalidad, la desjerarquización, la individualidad, la creatividad y el desplazamiento entre múltiples interlocutores; y resiste visceralmente las formas de trabajo consagradas en la vida moderna -mecánicas, ritualistas, reiterativas, verticales, estables y burocratizadas-. Es globalizado, porque no conoce fronteras territoriales y suele operar en la esfera transnacional de la economía. Y es informacional, por cuanto su campo es la rápida capitalización de la información, el uso intensivo de redes informáticas y la promoción de nuevas formas de gestión basadas en la lógica de redes. Su fuente de gratificación laboral es más estética que ética, vale decir, el sentido que le imprime a su trabajo tiene más que ver con el placer de la individuación que con el compromiso con los otros.

Una *cultura organizacional* emerge y resume la relación entre las corrientes postmodernas, de un lado, y el aluvión de cambios recientes en la organización del trabajo, por el otro. No sólo se trata de nuevas herramientas de gestión, organización y competitividad empresarial, pues además este conjunto de herramientas se condensa en un discurso organizacional que viaja por el mundo exaltando sus propias bondades, penetra en las mallas curriculares de las universidades, une a los microeconomistas con los estudiosos de las teorías organizativas, ocupa titulares de prensa en todas partes, copa la oferta de empresas consultoras que aseguran incrementos millonarios de utilidades vía "racionalización organizacional", y finalmente se cuela en el lenguaje cotidiano de la gente.

Pero no todo es tan auspicioso. La reorganización del trabajo abre vulnerabilidades en la interdependencia y pone la precariedad como contrapartida de la plasticidad. Se expanden oportunidades para los analistas

---

<sup>1</sup> Robert Reich acuñó este término para referirse a una creciente masa de trabajadores, en general profesionales que logran valorizar altamente sus capacidades intelectuales, se insertan con facilidad en la sociedad-red, trabajan solos o en pequeños equipos, hacen de la creatividad su gran ventaja comparativa y se relacionan con pares en todo el planeta. Según Reich los analistas simbólicos "rara vez entran en contacto con los beneficiarios últimos de su trabajo (...) trabajan con colegas o socios más que jefes o supervisores (...) tienen ingresos variables que dependen de la calidad, originalidad y velocidad con que resuelven, identifican y reformulan nuevos problemas (...) sus carreras no son lineales ni jerárquicas (...) pueden adquirir grandes responsabilidades y manejar una enorme cantidad de dinero desde muy jóvenes" (ver Robert Reich, 1992).

simbólicos pero se reducen en mayor medida los puestos de trabajo en los sectores tradicionales, dado que el nuevo sector no es intensivo en mano de obra sino en tecnología, y por lo mismo no puede absorber a los expulsados de la industria y de los servicios. (Rifkin, 1999). El único sector que puede jactarse de un horizonte en expansión es la pequeña élite de empresarios, científicos, operadores financieros, técnicos, programadores, asesores y profesionales incorporados al mundo informatizado.

Si en fases previas de la modernización las fábricas absorbieron la fuerza de trabajo expulsada del mundo agrícola, y más tarde los servicios y la burocracia estatal absorbieron a los trabajadores expulsados de las fábricas por la automatización industrial, hoy no parece existir un nuevo sector con la misma capacidad de reciclar por un lado a los que expulsa por el otro. No parece cumplirse la premisa de que los cambios en la economía destruyen pero crean en igual o mayor proporción. Esto se hace evidente si se considera que quienes participan del nuevo paradigma globalizado-informacional son una minoría: "las grandes empresas transnacionales no son más que unas 53 mil y no emplean a más de 170 millones de trabajadores, pero cuentan con 40% del producto bruto y al menos dos tercios del comercio internacional." (Castells, 2002). El mismo Castells sostiene que en la transición hacia una sociedad informacional y una economía global asistimos al deterioro ampliado de las condiciones de vida y trabajo para la clase trabajadora. Esto incluye el aumento del desempleo estructural en Europa, el descenso de salarios reales y aumento de la desigualdad e inestabilidad laboral en Estados Unidos, el subempleo y la segmentación escalonada del trabajo en Japón, la informalización y degradación de la mano de obra urbana de incorporación creciente en países en desarrollo, y la marginación creciente de la mano de obra agrícola en economías estancadas y pobres (Castells, 1996, vol.1, p. 303).

Todo lo anterior hace parte de una nueva tendencia que rompe el sentido común moderno, según el cual el crecimiento económico y el del empleo iban de la mano. Hoy esta relación ya no es clara en el nuevo paradigma productivo. A modo de ejemplo, entre 1970 y 1992 la economía japonesa creció en un 173% y el empleo sólo en un 25%, cifras que para los países de la Unión Europea fueron del orden de 81 y 9% respectivamente. (Castells, 1996, vol. 1, p. 285). El caso norteamericano es menos disociado (su economía creció en términos reales un 70% y el empleo un 49%) porque proliferaron muchos empleos de baja productividad, bajos salarios y se ensanchó así la brecha salarial. Como advierte Eugenio Ortega, el proceso de crecimiento basado en alta innovación tecnológica, sobre todo en TICs, conlleva a una tendencia en que el crecimiento es más independiente que nunca del trabajo humano (Ortega, 2002, p. 104).

Mientras la noción lineal-moderna hacía suponer que el desarrollo de las fuerzas productivas llevaría en similar proporción un mejoramiento universal del bienestar por efecto de mayor productividad laboral, lo que ocurre con el nuevo paradigma global es que, si por arriba genera enormes saltos productivos, por la base precariza el empleo, aumenta la brecha de salarios y exacerba el desempleo tecnológico. El desarrollo productivo y la innovación tecnológicas dejan de ser el centro desde el cual se construyen los mecanismos de inclusión social.

Esta asincronía constituye uno de los principales descentramientos postmodernos, y su impacto no es unívoco. O bien implica el aumento del índice de excluidos del mundo del trabajo y, con ello, un cambio fuerte en la relación entre activos y pasivos de la sociedad, con los consiguientes conflictos que implica este cambio en términos de solidaridad intergeneracional o interclases; o bien el crecimiento sin empleo como promesa de un futuro cercano en que podamos todos acceder al bienestar material sin tener que vender nuestra fuerza de trabajo al mercado, y disfrutar más de la vida que elegimos libremente; o bien una creciente división entre excluidos pauperizados e incluidos liberados; o bien una mezcla de todo lo anterior. El lado diáfano y sombrío crecen o se achican según el ojo que evalúa o la realidad social de referencia.

En términos de organización social esta disociación entre crecimiento y empleo tiene varias consecuencias problemáticas. En primer lugar, debilita la capacidad negociadora de la fuerza de trabajo en la medida que ésta se hace prescindible para la generación de riqueza de las empresas. En América Latina tal prescindencia se ve actualmente reflejada en nuevas legislaciones laborales, donde la flexibilización suele ser el eufemismo de esa prescindencia de los trabajadores. En segundo lugar, le plantea problemas al Estado, por cuanto éste debe enfrentar demandas crecientes de la masa de desocupados "estructurales", y reformular su responsabilidad para garantizar un piso mínimo de ingresos a quienes quedan al margen del aparato productivo. En tercer lugar, la pérdida de centralidad del trabajo en la integración social tiene como sustituto el consumo; pero el consumo es más segregado, vale decir, desintegra a la vez que integra. Y finalmente la ciudadanía pierde uno de sus campos privilegiados de participación -su adscripción productiva-, con lo cual la articulación entre lo social y lo político, y entre lo privado y lo público, también tiene que reconstruirse sin un centro claro de gravedad.

Todo esto ocurre de manera segmentada según el nivel de productividad y, sobre todo, si comparamos entre países ricos y no ricos. En algunos países europeos la reducción de la jornada laboral se ve al mismo tiempo como tiempo liberado para actividades que cada cual decide autónomamente, y como pérdida de sentido y pertenencia que generan frustración y desencanto. (Ortega, 2002, p. 104). Visto con los ojos de un utopista del siglo XIX, la tendencia de estos países industrializados materializa la idea largamente acariciada de trabajar menos y disfrutar de mayor autonomía y tiempo libre: en Francia el promedio de horas trabajadas en 1997 fue de 1656, en Alemania fue de 1610 horas en 1990, lo cual implica una reducción paulatina de jornadas laborales. En cambio en un país en desarrollo "exitoso" pero no rico, como es Chile, según una Encuesta de la Dirección del Trabajo en 1999, los trabajadores dependientes trabajaron un promedio de 2517,84 horas (Silva, 2001). En países con sindicatos debilitados, con un Estado Social cuestionado, con alto desempleo y un modelo de modernización más orientado a lo que dictamina el mercado, la flexibilización puede significar baja protección laboral, más precariedad en el empleo y, consecuentemente, más disposición a trabajar más con tal de no quedar condenado a la exclusión.

En el caso latinoamericano una de las manifestaciones más masivas en el último tiempo ha sido la expansión de formas más flexibles de trabajo -trabajadores subcontratados, temporeros, trabajadores a domicilio, subcontratistas, entre otros-, donde se "normalizan" empleos no asalariados dentro del sector formal de la economía y a la vez muy carentes de regulación institucional (Silva, 2001, pp. 79-80). A esto se agrega una tendencia aún más masiva en América Latina: durante la década de los 90, siete de cada diez empleos que se generaron en la región surgieron del sector informal, donde en promedio los ingresos son muy bajos y no existen mecanismos de protección social ni de negociación institucionalizada.

Pasamos del ámbito de los explotados al de los excluidos. Porque mientras los explotados "están integrados, se organizan y desarrollan sus acciones colectivas como actores sociales con cierta identidad clasista (...) los excluidos del sistema productivo moderno, por el contrario, son aquellos que deben realizar servicios personales sin exigencias técnicas sofisticadas, con jornadas laborales a tiempo parcial, sin organización, con bajos ingresos y fácilmente reemplazables (...) también se encuentran aquellos desempleados de larga duración que no entran en el sistema productivo." (Ortega, 2002, p.107). Si antes el trabajo capitalista era denostado por los críticos de la alienación, hoy gran parte de la crítica al sistema reivindica los buenos y viejos tiempos del pleno empleo.

## **2. Impactos en la familia**

Visto lo anterior, quisiera abrir la reflexión, por cierto todavía conjetural, sobre eventuales cambios de este paradigma laboral en la familia. Conste que en mi visión del mundo, de carácter secularizado, no defiende la familia por preceptos morales sino según si constituye un núcleo positivo para el desarrollo de las personas. Pero esa es otra discusión. Por otro lado, la crisis de la familia no sólo se relaciona con la crisis del trabajo, sino con la modernidad y con la modernización de las relaciones (velocidad del cambio

entre generaciones, secularización y relativización de los valores, emancipación de la mujer, "normalización" de las rupturas familiares en la vida cotidiana y en los referentes de comunicación de masas, etc.).

1. *Crisis de pertenencia organizacional y mayor énfasis en autonomía individual respecto de trayectorias laborales: ¿se desplaza también hacia la familia o se compensa mediante la mayor pertenencia en la unidad doméstica? ¿El hogar se contagia de este creciente desarraigo de los individuos, u opera como reserva de pertenencia y continuidad, como mecanismo de compensación? ¿Cómo se concilia la mayor individuación en el trabajo con el privilegio de lo colectivo en la familia, la mayor valoración del dinero como conquista personal con el imperativo de socializarlo en la familia?*
2. *El gran contingente de trabajadores que quedan excluidos del mundo del trabajo, o confinado en los márgenes de informalidad, inestables, precarios y desvalorizados en aquello que podía constituir la base de su valoración como personas, con la sensación de que sobran: ¿cómo altera las relaciones intra-familiares? ¿qué pasa con la legitimación de la autoridad del jefe de familia frente al resto de los miembros de ella? ¿qué consecuencias tiene sobre las relaciones conyugales? ¿opera la familia como una reserva de solidaridad, una red de apoyo ante esta precarización, o es la familia como una pantalla contra la cual se descarga toda la negatividad que viene de esta precarización en el trabajo?*
3. *La creciente incorporación de la mujer al empleo con sus contradicciones entre más autonomía, por un lado, pero menores remuneraciones (discriminación por género), persistencia de la cultura patriarcal dentro de la familia, y la doble jornada laboral femenina: ¿es una bomba de tiempo al interior de la familia? ¿constituye una fase de tránsito para las rupturas familiares o para reformular de manera más democrática las relaciones dentro de la familia y la distribución de tareas en el hogar?*
4. *La difuminación del futuro producto de la mayor inestabilidad laboral y movilidad ocupacional, vale decir, la idea de discontinuidad presente-futuro en el mundo laboral, ¿se replica en la percepción de la familia, donde el núcleo de permanencia supone el nexo de continuidad presente-futuro? ¿O también opera aquí la familia como el depósito de continuidad que se pierde en las trayectorias laborales?*
5. *La menor duración en las relaciones dentro del trabajo, por el nuevo paradigma de rotación de grupos y flexibilización, ¿condiciona a valorar menos los vínculos de larga duración, con su impacto en la familia?*
6. *La extensión de jornadas laborales por efecto de una flexibilización poco protegida y de la evaluación del trabajo por logros y no regulada por horas de trabajo, junto a la generalización de familias donde padre y madre trabajan: ¿cómo afecta las relaciones intra-familiares, cómo restringe la disposición a tiempo de calidad compartido, energía disponible para alimentar el afecto y la comunicación, atención y procesamiento de los conflictos de los miembros y entre los miembros de la familia?*
7. *La pérdida de centralidad del trabajo como lugar de reconocimiento simbólico, y de ejercicio de la ciudadanía y de los derechos sociales: ¿carga más a la familia como lugar alternativo de negociación, de reclamo de derechos, de demanda de reconocimiento simbólico?*
8. *La creciente valoración de la educación, la información y el conocimiento como requisitos fundamentales para acceder a empleos mejor remunerados y mejor reconocidos en el mundo*

*productivo, dentro del paradigma de la sociedad del conocimiento: ¿cómo afecta la relación entre padres e hijos, en circunstancias en que los hijos tienen, en promedio, más escolaridad que sus padres y más ductilidad para adquirir información por los nuevos medios interactivos? ¿erosiona la autoridad paterna en sentido positivo o negativo? Teniendo los jóvenes más acceso a conocimiento pero menos acceso a empleo que los adultos, ¿repercute sobre las relaciones entre jóvenes y adultos dentro del hogar?*

## Bibliografía

- Bauman, Zygmund (2003) *Modernidad líquida*, Fondo de Cultura Económica Buenos Aires y México.
- Castells, Manuel (1996) *La era de la información: economía, sociedad y cultura, Volumen I La sociedad en red*, Volumen II El poder de la identidad y Volumen III Fin de Milenio, Alianza Editorial, Madrid, España.
- Castells, Manuel (2002) "¿Es sostenible la globalización en América Latina?", inédito.
- Reich, Robert (1992) *The Work of Nations*, Nueva York, Vintage Books.
- Rifkin, Jeremy (1999) *El fin del trabajo: nuevas tecnologías contra puestos de trabajo, el nacimiento de una nueva era*, Paidós, Buenos Aires, Argentina.
- Ortega, Eugenio (2002) *La globalización en la encrucijada: sociedad, política y mercado en un mundo globalizado*, LOM, Santiago.
- Silva, Uca (2001) "Tiempo libre, tiempo ausente", *Revista Proposiciones* No. 32, Santiago, julio 2001.