



Universidad
Nacional
de Rosario

Universidad Nacional de Rosario

Facultad de Psicología

Trabajo Integrador Final

“El camino hacia la precarización de la identidad laboral”

Modalidad de presentación: Ensayo

Autora: Eckerdt, Candela

Legajo: E-5118/7

DNI: 40619508

Docente responsable: Mandolesi, Melisa

-2023-

Agradecimientos

El presente trabajo es el final de un largo camino, en el cual me han acompañado muchas personas, a quienes quiero agradecerles profundamente.

A mi familia, por su amor y apoyo incondicional, por acompañarme siempre en cada decisión, por hacer posible esto. Especialmente a mi mamá, Milena; y a mi hermano,

Bautista.

A mi novio, Esteban, por su amor incondicional, por siempre acompañarme y darme ánimos cuando más lo necesitaba.

A mis amigas del pueblo, que siempre entendieron mis tiempos, mis ausencias y pese a ello, siempre estuvieron firmes a mi lado en este proceso.

A las amistades que me regaló la facultad, pilares fundamentales de este camino, mi familia en esta gran ciudad.

A Melisa Mandolesi, quien me ha acompañado con una inmensa predisposición, dedicación y compromiso en la escritura de este ensayo, brindándome su tiempo desinteresadamente.

Por último, pero no menos importante, a la Universidad Nacional de Rosario, y principalmente, a la Facultad de Psicología, que me ha permitido deconstruirme y me ha inculcado valores fundamentales para la vida. La educación es un derecho, pero tristemente, no todos tienen la posibilidad de elegir qué quieren ser, y yo tuve la oportunidad no sólo de elegir, sino también de formarme en esta casa de estudios tan privilegiada. Por eso, estaré siempre agradecida con la educación pública y de calidad, que volvería a elegir una y mil veces más.

Resumen.....	4
Introducción.....	5
Desarrollo.....	6 I.
El lugar del trabajo en la en la modernidad.....	6 II.
Precarización laboral: la protagonista del panorama sociolaboral actual	8
III. La construcción de identidad en el ámbito laboral.....	10
IV. El impacto de la precarización laboral en la identidad laboral.....	12
V. Debates actuales sobre el trabajo.....	14
Conclusiones.....	17
Referencias Bibliográficas.....	19

Resumen

El presente ensayo tiene como objetivo reflexionar sobre el impacto que tiene la precarización laboral en la construcción de identidad de quienes trabajan, partiendo de la premisa de que dicha condición laboral constituye una fuente de debilitamiento de la identidad laboral. Para ello, hacemos un recorrido por diversos autores que han abordado la problemática. Partimos de considerar el lugar central que le fue otorgado al trabajo, convirtiéndose así en un ámbito privilegiado para la construcción de identidad. Gran parte del tiempo es ocupado en ámbitos laborales, por lo cual el trabajo posee funciones psicosociales muy importantes, más allá de su dimensión económica. Sin embargo, con los años, la precarización se instaló fuertemente, impactando negativamente en el proceso de construcción de identidad. Así, concluimos que, a raíz de esta situación, la propia identidad laboral termina siendo precarizada, y no sólo eso, sino que se pone en debate el lugar del trabajo en la sociedad.

Palabras claves: Trabajo - Identidad Laboral - Precarización Laboral.

Introducción

El trabajo, tal como afirma Agulló Tomás (1998), además de “permitir una supervivencia, otorgar un significado a la vida y ser una de las dimensiones centrales que posibilitan la integración y participación en la sociedad, posee la función de proporcionar una identidad personal y social a los individuos” (p.156). A partir de esta cita, se vislumbra la importancia que el trabajo tiene en la vida de las personas, aportando identidad e impactando en la subjetividad. Es por ello que, en el presente ensayo, abordamos la construcción de identidad en el trabajo partiendo de un aspecto esencial para dicha construcción: las condiciones laborales, particularmente la precarización, ya que en los últimos tiempos el mundo del trabajo ha sido fuertemente marcado por ella.

Actualmente, nos encontramos con un gran número de personas que trabajan en condiciones marcadas por la precariedad laboral. Esta condición merece ser abordada de forma reflexiva y profunda, dado que “el proceso de precariedad laboral constituye un

fenómeno complejo que acaba generando y/o potenciando desigualdad, desestabilización, desestructuración, dualización y exclusión social” (Agulló Tomás, 2001, p.13), y además, “esta incertidumbre e inestabilidad que impone la precarización tiene consecuencias más allá de las relaciones laborales” (Carpintero, 2008, p.3).

El objetivo de este trabajo implica reflexionar sobre el impacto que la precarización laboral tiene en la construcción de identidad de los trabajadores, partiendo de la premisa de que dichas condiciones laborales son una fuente de debilitamiento de la identidad laboral.

Dado que la precarización laboral no es una situación inusual sino una condición que invade el mundo del trabajo, y tiene significativos efectos sobre las personas, en el presente ensayo destinamos un apartado para conceptualizar y definir qué entendemos por precarización. Para ello, se revisan desarrollos de especialistas que han teorizado sobre las relaciones entre trabajo, subjetividad y salud mental, tales como Suaya (2003) y Carpintero (2008), lo que permite ir desentramando la construcción de identidad en el trabajo. Carpintero (2008) afirma que “aquellos que tienen trabajos precarizados y los desocupados viven procesos de sufrimiento que atacan las bases mismas de su identidad generando enfermedades psíquicas y orgánicas” (p.5).

Asimismo, resulta necesario abordar la identidad, y específicamente la identidad laboral, tomando como referencia los planteos de Dubar (2001) y Agulló Tomás (1997). Dichos autores entienden la identidad como producto de interacciones sociales y por lo tanto, sostienen que es construida en gran medida a través del desempeño laboral, ya que en el trabajo jugamos roles, se logra estatus y se construye la identidad. Boholavsky (1998), en concordancia con lo anterior, postula la identidad ocupacional en términos de roles y Casullo et al. (1996) señalan que la identidad ocupacional puede ser entendida como “la representación subjetiva de la inserción concreta en el mundo del trabajo” (p. 13).

Trabajo, identidad laboral y condiciones de precarización son el eje del ensayo, y se escoge esta modalidad de escritura ya que permite realizar una exposición singular sobre el tema, partiendo de las referencias seleccionadas. Si bien existen antecedentes en el abordaje de esta temática, muchos escritos consideran que el trabajo perdió su centralidad en la construcción de identidad, e indagan cuáles son las nuevas fuentes que construyen identidad (Castillo Fernández et al., 2017), mientras que otros, como el de Marín (2004), reflexionan sobre el trabajo de manera general, teniendo presente la identidad sólo como un aspecto más que se menciona de forma superficial. En el presente ensayo, a diferencia de los trabajos mencionados, la identidad será un concepto clave.

Desarrollo

I. El lugar del trabajo en la en la modernidad

El trabajo se ha convertido en una actividad humana central en las sociedades actuales (Bonantini y Ponce, 2017). Sin embargo, no siempre ha sido así. Resulta relevante recordar que hubo sociedades en las que no existía el trabajo en los términos en que actualmente se lo define, sino que se desarrollaban actividades enfocadas en la subsistencia. Gorz (1995) hace un recorrido acerca de las transformaciones del trabajo,

demostrando que anteriormente, en las sociedades premodernas, quienes realizaban trabajos eran considerados inferiores. Aquellas personas que desarrollaban actividades para satisfacer necesidades vitales eran excluidas de la ciudadanía y de la participación en asuntos públicos; era una época en donde el trabajo era considerado indigno. De este modo, el trabajo, desde que es considerado como tal, empieza a conferir identidad social a quienes lo realizan.

En la actualidad, desde diferentes enfoques se sostiene que el trabajo es un gran ordenador y estructurador de la vida en sociedad, y también de la vida personal. Este lugar central que se le asigna no es casual; se trata de una invención de la modernidad, siendo el capitalismo el que lo va a colocar en el centro de la vida. En consecuencia, resulta imposible concebirlo de forma aislada o tratar de abordarlo sin tener en cuenta el sistema que lo constituye de este modo y lo determina constantemente. Es fundamental pensar el trabajo teniendo en cuenta las condiciones propias de la organización capitalista de producción y lo que ello implica para quienes trabajan. “El trabajo con fin económico solamente ha llegado a ser progresivamente dominante con el capitalismo y la generalización de los intercambios mercantiles” (Gorz, 1995, p.281). En este sentido, Agulló Tomás (1998) afirma que:

Se ha pasado de la tradicional concepción sociocultural del trabajo como valor periférico, servil e instrumental hasta la actual concepción del trabajo, en tanto que valor central, integrador y expresivo. O sea, se ha pasado de considerar el trabajo como maldición bíblica a conseguir ser el centro sobre el cual gira la vida, las organizaciones políticas y sociales más importantes. (p.155)

Ahora bien, ¿cómo definimos el trabajo? Para el presente ensayo, consideramos necesario concebirlo como un concepto amplio, complejo, atravesado por múltiples variables. Una de las definiciones más clásicas es la que brinda la Organización Internacional del Trabajo (s.f.) (de aquí en más, OIT), que lo define como un “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (p.1). Si bien se trata de una definición apropiada ya que el trabajo consiste en la realización de una actividad, creemos que no se puede reducir simplemente a eso, y a que esta actividad presenta ciertas complejidades.

El concepto de trabajo se ha visto diversificado y profundizado con el tiempo. Al momento de abordarlo desde la Psicología, se comenzaron a tener en cuenta aspectos propios de quien trabaja, como así también variables tales como el entorno de trabajo, las relaciones que allí se establecen, la salud mental, los derechos laborales, condiciones y medio ambiente de trabajo, la identidad laboral que se construye, entre otros. Así, distintos factores empezaron a ser relevantes, desarrollándose una mirada más amplia e integral sobre esta categoría. Sumado a esto, es necesario considerar que el mundo laboral es muy cambiante, lo que conlleva que cada vez sea más difícil establecer una definición unívoca de trabajo. Cambian las estructuras organizacionales, las modalidades de trabajo y de contratación, el tipo de relaciones que se establecen y una lista innumerable de factores en los últimos tiempos. Estamos frente a una transformación continua del escenario laboral.

Mandolesi y Pastore (2022) exponen el impacto enorme que las tecnologías de la información y comunicación (TIC) tienen en el mundo laboral, generando transformaciones y cambios.

móviles como elementos centrales, a la importante acumulación y valorización de los datos (Big Data), al uso de algoritmos para múltiples fines y a la interconexión masiva de sistemas y dispositivos. Todas estas innovaciones técnicas han posibilitado nuevas formas de organizar los medios y lógicas productivas. (pp. 118-119)

Es por ello que, siguiendo a Hoppenhayn (1995), consideramos que no se puede hablar de un concepto único de trabajo, sino que en la actualidad encontramos matices que se combinan de diferentes modos, en diversas proporciones entre las personas, las clases sociales y las identidades culturales. El trabajo, de este modo, se presenta como un concepto amplio, complejo y que puede adquirir diversos sentidos, significados y connotaciones.

En este sentido, sumando a la complejidad de esta categoría, cada persona asigna al trabajo un sentido particular, a partir de las condiciones laborales en las cuales se encuentra inmersa y de las experiencias significativas que va viviendo. "Lo que piensan las personas del trabajo está determinado por su contexto, por las características del trabajo, las posibilidades que les brinda la remuneración que recibe" (Bonantini y Ponce, 2017, p.27). En este sentido, los motivos por los cuales se trabaja ocupan un lugar determinante en la forma de percibir el trabajo. Para algunas personas será una fuente de satisfacción, de desarrollo y crecimiento tanto personal como profesional, un lugar de intercambio social y se tendrá un concepto positivo sobre el trabajo y, para otras, especialmente para quienes están inmersas en condiciones de trabajo precarias e inseguras, el trabajo tendrá una connotación negativa. Esto se relaciona estrechamente con las ideas de Dejours (2006), quien considera que "el trabajo resulta así esencialmente ambivalente. Puede generar infelicidad, alienación y enfermedad mental, pero también puede ser el mediador de la autorrealización, la sublimación y la salud" (p.102).

Asimismo, cabe agregar que a partir de esta centralidad que le confiere el capitalismo, el trabajo se convierte también en un mandato, en una obligación, en un deber. La ideología del trabajo, para Gorz (1995), supone que cuanto más se trabaja es mejor; que aquellas personas que no trabajan causan un daño a la sociedad y que el trabajo es la vía del éxito, ya que "si trabajas bien, triunfarás". Así, en nuestra sociedad, trabajar aparece como una obligación y no una opción.

Teniendo presente lo abordado hasta aquí, consideramos que el trabajo, además de "permitir una supervivencia, otorgar un significado a la vida y ser una de las dimensiones centrales que posibilitan la integración y participación en la sociedad, posee la función de proporcionar una identidad personal y social a los individuos" (Agulló Tomás, 1998, p.156). Bonantini y Ponce (2017) consideran que "el trabajo estructura la vida cotidiana y otorga relaciones de sentido trascendentes, amplía intereses, relaciones personales, vincula al sujeto con la sociedad en propuestas comunes, promueve la autoestima, el reconocimiento y la pertenencia social" (p.112). Estos planteos, a los cuales adherimos, son el reflejo de la complejidad que el trabajo tiene y una muestra de la cantidad de aristas que contiene e implica.

Consideramos que, para el presente ensayo, es importante, además, tener en cuenta la definición de *trabajo decente* proporcionada por la OIT (s.f.):

Trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos.(p. 1)

Esta concepción del trabajo, como veremos luego, se opone a la precarización laboral, condición que se instaló sólidamente en el escenario laboral, por lo cual muchas personas desarrollan sus trabajos en condiciones muy lejanas a lo que se considera trabajo

decente. Pese a ello, el trabajo continúa ocupando un lugar central en la sociedad, por lo cual las personas pasan gran parte de su vida en ámbitos laborales. Este hecho justifica y hace necesario estudiar la identidad de quienes trabajan, ya que es el trabajo un ámbito relevante para su construcción.

II. Precarización laboral: la protagonista del panorama sociolaboral actual Tal como situamos en la Introducción, actualmente el mundo del trabajo está marcado por una fuerte precarización laboral. Agulló Tomás y Ovejero (2001) refieren que la precarización del trabajo se convirtió en protagonista central del panorama sociolaboral actual, tratándose de una característica de la dinámica del mundo laboral. De este modo, consideramos que estamos frente a una problemática que impregna las condiciones laborales de una gran cantidad de personas.

La precarización, según Rodgers citado por Agulló Tomás (1997), “se define mejor por lo que no es que por lo que es: un sinnúmero de formas de trabajo que se apartan de la ‘norma’” (p.152). Esta condición del trabajo que, como veremos más adelante, ya hace varias décadas se viene instalando, puede afectar a distintos tipos de trabajo, profesiones y sectores de la sociedad. Asimismo, Neffa et al. (2010) observan que el trabajo precario puede tener distintas modalidades: contratos de duración determinada que permiten ahorrar salarios en períodos de poco trabajo a las empresas; contratos de trabajo de tipo estacional; empresas de trabajo temporario o de servicios eventuales; trabajo a tiempo parcial; pasantías por tiempo prolongado, entre otras.

Con el fin de explicitar a qué hacemos alusión cuando hablamos de precariedad laboral, tomaremos los planteos de Agulló Tomás (1997), quien afirma que el trabajo precario se opone al trabajo protegido y seguro, a la par que propone considerar cuatro dimensiones que lo caracterizan. La primera dimensión es la discontinuidad que presentan, ya que los trabajos suelen poseer corta duración y un riesgo de pérdida muy elevado. La segunda dimensión refiere a la incapacidad de control sobre el trabajo, dado que la persona no puede controlar sus condiciones laborales, por lo cual su trabajo se vuelve inseguro. La tercera dimensión refiere a la desprotección del trabajo, puesto que quienes trabajan carecen de derechos a prestaciones sociales, cobertura médica y son despedidas con gran facilidad. La última dimensión es la baja remuneración. De este modo, la precariedad está atravesada por inestabilidad, falta de protección, inseguridad y vulnerabilidad económica y social. No es necesario que estas dimensiones se presenten todas al mismo tiempo para que un trabajo sea precario, sino que pueden estar presentes en distintas combinaciones.

Ahora que sabemos a qué hacemos referencia con precarización, es necesario contextualizar el desarrollo de esta característica del escenario laboral. Agulló Tomás y Ovejero (2001) sostienen que la precarización no es una fatalidad, más bien es el resultado de decisiones políticas de carácter neoliberal y de un modelo de producción que se basa en la flexibilización laboral como condición inherente para producir en grandes masas al menor costo posible. Asimismo, consideran la precarización como consecuencia del triunfo de discursos neoliberales, de la lógica mercantil que se expande sin escalas y de un incesante incremento de estrategias de flexibilidad.

Es así que en estos desarrollos se sostiene que la precariedad laboral es un proceso que cada vez se encuentra más extendido en las sociedades avanzadas y lo consideran como resultante de la transición de un modelo de estado keynesiano a otro modelo caracterizado por una economía desregulada. En la misma línea, Carpintero (2008) explica que el neoliberalismo capitalista intenta imponer un modelo de empresa basado en la flexibilización laboral ya que le es funcional. Hoy, este modelo se halla sólidamente instalado y trae aparejado consecuencias mucho más allá de la vida laboral y el ámbito de trabajo, consecuencias que se extienden a la totalidad de la vida de las

personas.

Castel (1997) relata que en la década de 1970 tuvo lugar una transformación de la problemática del empleo que se caracterizó por cifras muy elevadas de desempleo y una fuerte imposición de la precarización. Como vemos, la precarización es un problema que ya lleva más de 50 años y con el tiempo ha constituido una constante junto con el

8

desempleo, convirtiéndose de este modo en una situación predominante en el panorama laboral y no en una excepción.

La situación actual está marcada por una conmoción (...) que ha afectado a la condición salarial: el desempleo masivo y la precarización de las situaciones de trabajo, la inadecuación de los sistemas clásicos de protección para cubrir estos estados, la multiplicación de los individuos que ocupan en la sociedad una posición de supernumerarios "inempleables", desempleados o empleados de manera precaria, intermitente. Para muchos, el futuro tiene el sello de lo aleatorio. (Castel, 1997, p. 11)

Esta situación que Castel describía hace casi tres décadas, lejos de mejorar, se ha ido profundizado y acentuando. Tal es así que en Argentina, como en muchos otros lugares del mundo, encontramos una especie de *legalización* del trabajo precario.

Desde comienzos de los años 1980 se ha reglamentado y legitimado en nuestro país el funcionamiento de las empresas llamadas "de servicios eventuales". Las mismas obtuvieron la autorización para ofrecer normalmente personal que cubra de manera temporaria el reemplazo de algún trabajador ausente, haga frente a picos de trabajo ocasionales o a necesidades extraordinarias y transitorias que significan tareas ajenas a su giro normal y habitual. (Neffa, 2010, p.18)

Esta forma de contratación es sumamente habitual, al punto de que hoy muchas empresas tienen un mínimo de contrataciones fijas, recurriendo a las agencias de servicios eventuales para cubrir sus necesidades, convirtiéndose en una forma de contratación que responde a la lógica costo-beneficio del mercado.

Neffa (2022) explica que la precarización es un cambio de la relación salarial, lo que caracteriza a esta condición laboral es el paso del contrato por tiempo indeterminado y con garantías de estabilidad a los contratos de tipo parcial, de duración por tiempo determinado, a las pasantías, entre otros. Al comienzo la precarización afectó a la fuerza de trabajo que se desarrollaba en el sector de producción de bienes, pero hoy también se ha extendido hacia el sector de los servicios, por lo cual nadie está exento de trabajar en estas condiciones. De hecho, cada vez más rubros, profesiones y oficios son sometidos al trabajo precario.

No podemos dejar de mencionar que la situación de pandemia vivida en los últimos años agravó el escenario laboral en general y en particular lo referido a la precarización. En Argentina, las medidas que se tomaron a partir de la aparición del COVID-19 que pueden considerarse necesarias para proteger la salud de las personas, produjeron efectos devastadores en diferentes aspectos económicos y sociales. Falasca (2021) estudió el impacto negativo que la pandemia ha tenido sobre las economías y comunidades del mundo, haciendo énfasis en el alto nivel de desempleo que se generó por el cierre de pequeñas y medianas empresas.

En este sentido, "se ha entrado en la era de los trabajados temporarios, de los consultores o subcontratistas, o sea la fuerza laboral fluida, flexible y disponible" (Ponce et al., 2022, p.75). Así, hoy encontramos que cada vez más las empresas disponen de

fuerza de trabajo en relación a sus necesidades, teniendo un mínimo de personas empleadas y ampliando la nómina cuando así lo requiere la producción a través de subcontratación, empleos temporarios, bajo modalidad *freelance* o monotributista, lo cual genera condiciones laborales precarias.

Estas formas de contratación acentúan el proceso de precarización, dado que las personas que se desenvuelven bajo esas modalidades de trabajo no cuentan con los mismos derechos que aquellas con trabajo fijo y estable. Esto es, carecen de prestaciones sociales, no gozan de vacaciones pagas y pueden ser desvinculadas sin ningún tipo de indemnización.

9

Según el informe del Congreso Nacional de Estudios del Trabajo realizado en agosto de 2021 nueve de cada diez nuevos empleos creados en las últimas dos décadas fueron en sectores terciarios, seis de cada diez fueron informales y seis de cada diez lo fueron sin protección. O sea que aumenta la precariedad y la desprotección. (Ponce et al., 2022, p.78)

Incluso la precarización está siendo llevada a extremos impensados, por ejemplo, con los contratos por 0 horas. Al respecto, Neffa (2022) expone que esta modalidad de contratación, que ha comenzado en Inglaterra y que hoy ya se está practicando en Brasil, deja a las personas en una situación de precariedad total y extrema, ya que no se les garantiza un número mínimo de horas de trabajo pero deben estar disponibles para cuando se las necesita.

Como veremos más adelante, la precarización laboral tiene múltiples efectos sobre quienes trabajan, que pasan a ser “objeto de mayores requerimientos por parte de los empleadores: polivalencia, multiplicidad de tareas, movilidad interna forzada, y una ampliación de tareas con un contenido superior a las que demanda normalmente el puesto que ocupan” (Neffa et al., 2010, p.15).

Agulló Tomás (2001) es contundente al exponer que la precariedad genera desigualdad, desestabilización, desestructuración y exclusión social, razón por la cual es un fenómeno muy complejo. Esta situación en permanente expansión parece dejar atrás los derechos conquistados por las personas trabajadoras a través de largas luchas. Hoy, gran parte de la fuerza de trabajo se encuentra completamente desprotegida, carente de derechos y viviendo en una situación de incertidumbre constante. Consideramos, en consonancia con Carpintero (2008), que la precariedad laboral se ha constituido en un destino inevitable en un contexto capitalista que privilegia la rentabilidad empresarial.

Finalmente, y en función de todo lo expuesto, concordamos con Agulló Tomás y Ovejero (2001) cuando plantean que

se concibe la precariedad laboral como un proceso central y decisivo, multidimensional y con una variedad nada despreciable de concomitancias (...) fruto de las nuevas exigencias del último capitalismo (tecnológico, universalizante), de la nueva dinámica de la económica (global, financiera, desregulada), del nuevo mercado de trabajo (segmentado, dualizador, excluyente) y de la nueva sociedad de la información que se está fraguando en el despuntar del nuevo milenio. (p.13)

Como consecuencia de este proceso, el escenario laboral presenta diversas características que son muy diferentes a las que tenía hace un tiempo atrás. Ponce et al. (2022) explican que la idea de trabajo basada en ocho horas, jubilaciones, vacaciones, sistema de promociones y estabilidad se está desvaneciendo, y sin lugar a duda, ello implica un deterioro en la calidad del empleo. “La inseguridad y la ansiedad cotidiana de

no tener mañana constituyen el escenario en el que se encuentra la población latinoamericana” (Suaya, 2003, p.26).

Lo expuesto aquí hace necesario considerar y reflexionar sobre los efectos que la precarización tiene sobre las personas que trabajan, especialmente en la construcción de la identidad laboral y social, ya que como hemos mencionado anteriormente el trabajo tiene un lugar central en este proceso.

III. La construcción de identidad en el ámbito laboral

El trabajo, como hemos mencionado, ocupa un lugar central en la sociedad, razón por la cual las personas pasan gran parte de su tiempo y de su vida en ámbitos laborales. Es este hecho el que justifica abordar la construcción de identidad en el ámbito laboral, dado que no se trata sólo de una actividad que aporta ingresos para subsistir, sino que se constituye en un gran organizador de la vida en general.

10

En este sentido, Agulló Tomás (1998) expone que la importancia del trabajo se relaciona con las funciones psicosociales que cumple en la medida en que otorga sentido a la vida, permite la integración de las personas en la sociedad y proporciona identidad. “La identidad se construye, en gran medida, en/a través del desempeño de un trabajo (...) Se nos identifica con la actividad laboral realizada; merced al trabajo, pues, logramos un estatus, jugamos unos roles y nos construimos una identidad” (Agulló Tomás, 1998, p.156). En esta misma línea, Dubar (2001) afirma que “el trabajo que realizamos, su lugar en la sociedad y el sentido que se le atribuye constituyen una dimensión (...) central de las identidades individuales y colectivas” (p.5).

Para ilustrar la importancia del trabajo en la construcción de la identidad, pensemos en un hecho puntual: cuando nos preguntan quiénes somos, solemos responder a partir de la profesión, oficio o trabajo que desempeñamos, por ejemplo, soy *psicóloga/o*, soy *médica/o*, soy *operaria/o*. En este sentido, el trabajo aporta una dimensión que nos permite definirnos, decir quiénes somos a partir de lo que hacemos, y es por ello que es un aspecto esencial en la construcción de identidad. “Se nos identifica y nos identificamos según nuestra vinculación/participación con/en el ámbito laboral” (Agulló Tomás, 1997, p.239).

Ahora bien, ¿cómo concebimos la identidad en el presente ensayo? Como una construcción social, ya que “el proceso de construcción de la identidad precisa indefectiblemente de la *interacción social*. (...) En consecuencia, la identidad se construye *desde/en* el lugar que los sujetos ocupan *dentro* de las relaciones sociales y todo lo que estas suponen e implican” (Agulló Tomás, 1997, p. 550). De este modo, el ámbito laboral se ubica como un espacio de interacción primordial, donde se ocupa un lugar determinado en relación con otros, jugando roles e interactuando, entablando distintos tipos de relaciones y vínculos.

En consecuencia, y tomando los postulados de Agulló Tomás (1997) que presenta al trabajo como una dimensión esencial en la configuración y consolidación de la identidad, creemos necesario abordar lo que ha sido denominado identidad laboral, identidad ocupacional o subjetividad laboral, que para los fines del presente ensayo serán tomados como sinónimos, ya que diversos desarrollos realizados por especialistas en el tema fueron colmando de sentidos similares estas concepciones que bajo diversas denominaciones hacen alusión a la identidad en relación al trabajo.

Boholavsky (1998), quien ha desarrollado ampliamente la *identidad ocupacional*, sostiene que se trata de “la autopercepción a lo largo del tiempo en términos de roles ocupacionales” (p.44). Cuando habla de rol, se refiere a una secuencia de acciones que fueron aprendidas y son ejecutadas por una persona en situación de interacción. Las personas en su trabajo realizan acciones aprendidas y siempre en interacción con otras,

ya que nunca se trabaja completamente en soledad; a partir de esas acciones desarrolladas, de las representaciones que va teniendo de su tarea, de la organización, de sus vínculos sociales y de las condiciones en que trabaja, van construyendo su identidad laboral. La identidad ocupacional se trata, entonces, de “la representación subjetiva de la inserción concreta en el mundo del trabajo” (Casullo et al., 1996, p.13).

Hay otros desarrollos que utilizan el término *subjetividad laboral*, como los de Bonantini y Ponce (2017), quienes sostienen que “atañe a cómo el sujeto percibe, representa e internaliza su actividad laboral. Está asociada a la cultura: a creencias, tradiciones, valores interiorizados por cada sujeto” (p.111). Nos parece muy rica esta definición, ya que además de hacer referencia a la actividad concreta, al rol que las personas desempeñan en el trabajo, pone énfasis en la cultura organizacional, es decir, en aquellos valores y normas que caracterizan un trabajo. Es una definición que incluye diversas dimensiones que afectan la forma en que se internaliza la actividad laboral y la percepción que de ella se tiene, es decir, variables que son determinantes para la identidad laboral.

En concordancia con esto, Dubar (2001) explica que la *identidad en el trabajo* depende de las relaciones con otros actores de la organización y de la manera en que se considera el propio trabajo, por lo que es construida y definida de manera subjetiva.

11

La identidad se logrará a través del discurso (interacción simbólica) que tiene lugar en el grupo social (o sea, una red compleja de interrelaciones), pero la naturaleza de este discurso dependerá del lugar que uno ocupa en dicho grupo social y, a su vez, esta ubicación grupal (social) estará determinada (aquí y ahora) en gran parte por la naturaleza del vínculo laboral de dicha persona. (Agulló Tomás, 1998, p.156)

De estos planteos se desprende que, en la construcción de identidad laboral, intervienen múltiples variables del trabajo: la actividad que la persona realiza, el ambiente y contexto laboral, la cultura organizacional, la interacción social, la representación que tenga la persona de todo ello, entre otros.

A partir de lo desarrollado, consideramos, siguiendo a Dubar (2001), que la identidad “no nos es ‘dada’ de una vez y para siempre, sino que es ‘construida’ a lo largo de toda la vida” (p.8). Ella se va transformando a lo largo del ciclo vital de una persona, en la medida en que cambia de trabajo, o incluso dentro de un mismo trabajo en función de las características que éste va adquiriendo a lo largo del tiempo. Sería imposible pensar en una identidad laboral dada de una vez y para siempre en un mundo donde el escenario laboral, como hemos desarrollado anteriormente, sufre reestructuraciones, modificaciones y mutaciones de forma constante, donde las condiciones de trabajo van cambiando y en el cual las personas tienen que estar todo el tiempo adaptándose a nuevas circunstancias. Es por ello que consideramos que la identidad laboral es dinámica, cambiante, se construye y reconstruye, se transforma y puede adquirir distintas características en función de las particularidades del mercado laboral.

IV. El impacto de la precarización laboral en la identidad laboral

La precarización laboral, tal como sostiene Agulló Tomás (1997), “va a repercutir de forma significativa en el proceso de construcción de identidad” (p. 240). Por nuestra parte, consideramos que trabajar en condiciones precarias produce, entre otras cosas, un debilitamiento en la identidad laboral de las personas. Al respecto, Agulló Tomás (1997) afirma que trabajar en condiciones precarias “produce el desarrollo de una serie de trayectos o itinerarios que en la actualidad conducen a la desestructuración y al deterioro de la identidad” (p.167).

Quienes desarrollan su trabajo en situación de precarización, puede que no logren sentirse a gusto; sin embargo, esto no significa que imposibilite que se construya una identidad laboral, no implica que el trabajo deje de ser un eje en esa construcción. Por el contrario, cuando las personas en su labor carecen de estabilidad, de remuneración acorde, de derechos laborales, pueden percibir de forma negativa su trabajo y la construcción de la identidad estará marcada por esa manera de percibirlo. “La incertidumbre y la vulnerabilidad psicosocial que ello genera, posee un efecto totalmente negativo y desestructurador de la percepción de sí mismos y de todo lo que se refiere al proceso cristizador de sus identidades” (Agulló Tomás, 1998, p.164).

Las personas en situación laboral precarizada podrán sentir insatisfacción, falta de reconocimiento, que no se las valora y que se encuentran completamente desprotegidas. Esta forma de vivenciar y vivenciarse en su trabajo impacta en la percepción que tengan de sí mismas respecto del trabajo, es decir, en su identidad laboral, provocando que esta se debilite. En este sentido, Casullo et al. (1996) destacan que es poco probable que pueda valorarse el trabajo si el contexto no permite dar significado a esas acciones como valiosas. Es así que, por más que una persona trabaje de lo que le gusta, si no lo hace en condiciones adecuadas y dignas, si no posee un trabajo decente, sentirá esa infelicidad y alienación de la que habla Dejours (2006) que acaba generando malestar.

Pese a ese malestar e insatisfacción que las condiciones precarias generan, las personas no renuncian a su trabajo. Esto en muchos casos se debe a que, en los últimos tiempos, se ha convertido en un bien escaso, y además las malas condiciones laborales han invadido el escenario laboral, razón que lleva a quienes trabajan a seguir permaneciendo en sus puestos aunque tengan condiciones indecentes.

12

Suaya (2003) asegura que las personas se adaptan a estas condiciones de trabajo ya que se ven reducidas a aceptar y valorar lo que tienen como óptimo, debido a que otras alternativas pueden ser mucho peores. A su vez, esta autora considera que, al perder el empleo, las personas son arrojadas al espacio de la desocupación, que se las califica como vagas, desechables y se la considera como responsables de su posición, todo lo que implica un costo muy alto para el narcisismo del sujeto. Entonces, frente a estas posibilidades, terminan aceptando y permaneciendo en posiciones precarizadas y flexibles.

Respecto a esta situación, nos parece interesante agregar lo que exponen Cabanas e Illouz (2019) sobre una estrategia que aparece con frecuencia en el mundo del trabajo. Esta consiste en hacer responsable a la persona que trabaja de su situación; jamás son las empresas ni los ejecutivos ni las crisis los responsables o culpables de las circunstancias laborales de las personas y sólo de ellas depende cambiar su situación. En consecuencia, vemos que las personas trabajan en contextos cargados de ambigüedad, ya que tienen pésimas condiciones laborales, pero a su vez, se les hace creer que son ellas quienes tienen la culpa y responsabilidad de ello. A ello se suma que “la felicidad se erige como una condición *sine qua non* para adaptarse a los continuos vaivenes del mercado laboral (...) Las emociones y las actitudes positivas se han impuesto como rasgos psicológicos esenciales” (Cabanas e Illouz, 2019, p.103). Estamos frente a una paradoja para la construcción de la identidad en el trabajo: se precariza a las personas y, al mismo tiempo, se les exige felicidad. Se espera que tengan una actitud positiva cuando están insertas en un contexto laboral sumamente negativo y si no logran esa felicidad en el trabajo la culpa es pura y exclusivamente de ellas.

¿Cómo se puede exigir que una persona se sienta feliz y con actitud positiva cuando tiene un trabajo inestable e inseguro, que lo único que genera es angustia por el mañana? Semejante situación lleva a que se ponga en juego toda una serie de sentimientos que pueden desembocar en el debilitamiento de la identidad laboral, fragmentándola, desestructurándola, volviéndola a ella misma precaria. Agulló Tomás

(1997) explica que a medida que los años van pasando y las personas continúan trabajando en condiciones precarias, los efectos de la inestabilidad e insatisfacción laboral deterioran su autoconcepto y su autoestima, a la vez que dificultan su integración sólida a la sociedad.

En este mismo sentido, Dubar (2001) explica que a raíz de la desocupación, las reestructuraciones, las dificultades para insertarse laboralmente y la precarización, se multiplican las desilusiones y las decepciones. Cuando una persona comienza a trabajar, desea tener condiciones de trabajo dignas; sin embargo, en la realidad no encuentran esto, y en este punto se produce la decepción, hay una distancia grande entre lo que se espera y lo que se obtiene, que no hace más que generar insatisfacción.

Así, las condiciones precarias debilitan la identidad, pero no solo por la falta de estabilidad laboral y económica, sino también por la ausencia de protección social así como por la baja remuneración que reciben. La “incertidumbre e inestabilidad que impone la precarización tiene consecuencias más allá de las relaciones laborales” (Carpintero, 2008, p.4). Esas consecuencias tienen que ver con que estas personas ven “disminuida o imposibilitada (...) la oportunidad para el desarrollo y la materialización de aspiraciones, planes y expectativas laborales y sociales” (Agulló Tomás, 1998, p.163). Esto constituye una situación muy desgastante anímicamente, lo cual termina generando una percepción negativa del trabajo que genera malestar.

Cabanas e Illouz (2019) analizan la actualidad del mundo laboral y observan un paso de la noción de carrera a la noción de proyecto, y al respecto sostienen:

Allí donde el concepto de carrera marcaba unos cauces específicos que había que seguir, que pasaban, por ejemplo, por hitos como la promoción, el aumento de salario y el mayor reconocimiento laboral y social, la noción de proyecto se caracteriza precisamente por la falta de hitos claros, algo que cede completamente la responsabilidad al trabajador a la hora de encontrar la mejor manera de adaptarse a las demandas y necesidades del mercado laboral, obligándole a

13

moverse constantemente y a identificar las oportunidades que mejor pudieran sacar partido a sus talentos y fortalezas. (p.98)

La persona aparece como quien debe estar buscando constantemente oportunidades, ya que las empresas casi no ofrecen oportunidades de crecimiento y desarrollo, lo cual se convierte también en un factor que debilita la identidad laboral. Quienes trabajan esperan reconocimiento y compensación adecuados a su trabajo, lo cual casi nunca sucede trabajando en condiciones precarias.

Por el contrario, tal como expone Agulló Tomás (1998), la precarización implica malestar psicológico, insatisfacción tanto laboral como respecto a su vida en general, sentimientos de fracaso e inferioridad, frustración, inseguridad, sentimientos de inutilidad, impotencia, y esto coloca en una situación de vulnerabilidad tanto personal como social. De este modo, la persona trabaja con un constante sentimiento de inseguridad y miedo a perder su trabajo, sus pares representan una amenaza porque en caso de reducción de personal se convierten en competencia, y si se suma que la persona desarrolla una actividad que no le gusta, la percepción será aún más negativa.

La percepción de sí misma termina debilitándose, porque en lugar de sentir seguridad, satisfacción, valoración, motivación y con capacidad de desarrollar lo que se proponga, se verá a sí misma como incapaz, insuficiente, sin posibilidad de crecimiento y desarrollo tanto profesional como personal. Así, la precariedad, además de debilitar la identidad laboral y social de una persona, termina afectando la salud psicofísica de

quienes trabajan, impactando, asimismo, en el rendimiento de la empresa. Sin embargo, frente a esta situación, una vez más la persona que trabaja es quien se encuentra en desventaja, ya que si no rinde como se espera, la pueden despedir sin demasiadas complicaciones.

Si “resignación, desesperanza y sumisión son condiciones psíquicas que sirven de soporte a las exigencias de la nueva forma de organización del trabajo; posición relegada en la que queda el trabajador y que se expresa en vergüenza y deshonor” (Suaya, 2003, p.26), ¿es posible que una persona interiorice su trabajo y asuma su rol ocupacional de forma positiva y satisfactoria, logrando una identidad fuerte? Esta expresión tan contundente de Suaya, es un ejemplo de cómo estas condiciones debilitan la identidad laboral.

Finalmente, es importante destacar que la precarización no afecta a todos por igual. Neffa (2022) expone que hay sectores más vulnerables, entre los cuales destaca: la juventud, especialmente quienes tienen bajas calificaciones profesionales; las personas que se encuentran al final de su vida adulta; los grupos de migrantes y las mujeres jefas de hogar que poseen responsabilidad familiares y bajos niveles educativos. Estos sectores son quienes más sufren los efectos de la precarización y quienes sufren las secuelas de tener una identidad laboral completamente debilitada.

Como consecuencia de todo lo expuesto, las personas terminan con su identidad laboral debilitada, fragmentada y deteriorada, con una identidad laboral precaria, lo cual tiene efectos más allá de las relaciones laborales, ya que impacta tanto en la salud mental como en las condiciones de vida de quienes trabajan. Así, “lo que, en principio, era tan sólo precariedad laboral se transforma, al consolidarse estas situaciones, en precariedad social y, para ciertos colectivos, en exclusión social” (Agulló Tomás, 1997, p.255).

V. Debates actuales sobre el trabajo

A raíz de las características que tiene el escenario laboral en la actualidad, tales como la importante precarización, los altos niveles de desempleo y las nuevas formas de contratación, la centralidad del trabajo y su lugar como referente para la construcción de la identidad está siendo puesto en debate. Neffa (2022) considera que esta situación pone en cuestión el valor del trabajo.

Anteriormente, hemos expuesto que diversos trabajos en donde diferentes especialistas (Agulló Tomás, 1998; Dubar, 2001; Bonantini y Ponce, 2017) se expliquen sobre el lugar que el trabajo ocupa en la construcción de identidad, en la organización de las sociedades y en la vida de las personas. Sin embargo, existen diversas teorías que

14

consideran que actualmente, debido a las malas condiciones laborales y al desempleo, el trabajo ya no constituye un eje central en la vida de las personas como así tampoco un pilar en la construcción de la identidad.

Esta coexistencia de teorías que postulan lo opuesto son el resultado de la existencia de diversas configuraciones subjetivas que se dan en el contexto socio-cultural, económico y político que atravesamos. Tal como expresa Marín (2004), se superponen valoraciones a veces contrapuestas respecto al mundo del trabajo, que implican heterogeneidad de actitudes hacia el mismo y, por ende, diversas representaciones acerca del valor que tiene en la actualidad. Creemos que es necesario, para poder ofrecer una mirada integral y crítica sobre la cuestión que nos convoca, exponer de manera breve, algunos planteos desarrollados por quienes consideran que el trabajo ha perdido su centralidad.

Castillo Fernández et al. (2017) postulan que el trabajo ha perdido su lugar como referente de sentido y los entornos de referencia identitario tienden a ser otros, quedando descartados la familia, la escuela o el trabajo; sin embargo, no aclaran cuáles serían

dichos entornos de referencia. Asimismo, Marín (2004) afirma que el trabajo perdió su capacidad de anclaje identificador, su lugar como eje estructurante de la subjetividad, y agrega su opinión respecto a los ámbitos que surgía como referentes para la construcción de identidad en la primera década del siglo XXI:

Ante el desvanecimiento de los grandes pilares forjadores de identidad tales como, la militancia política, la definición ideológica que caracterizó a generaciones precedentes, la identidad nacional y laboral, muchos jóvenes construyen identidades sociales más localistas, de familia, de asociaciones, clubes deportivos, de grupos configurados según los símbolos que impone el mercado; como las denominadas tribus urbanas, que ritualizan sus prácticas en espacios resignificados, donde la mirada de sus pares, la seducción y el placer de lo inmediato y efímero, funcionan como marcas de identidad. (Marín, 2004, p.50)

Este autor entonces, a diferencia de Castillo Fernández et al. (2017), sí considera que la familia, clubes y asociaciones son espacios para el anclaje de las identidades. Malvezzi (2022) adopta una posición intermedia, considerando que el trabajo tiene distintas finalidades, entre las que destaca la supervivencia y la realización; respecto a la supervivencia, el trabajo sigue ocupando un lugar central, pero no ocurre lo mismo en lo que respecta a la realización personal.

Teniendo en cuenta que “el trabajo constituye la principal fuente de ingresos, pero también de sentimientos y de la realidad de la integración social” (Méda, 2007, p.29), si éste ha dejado de tener un lugar predilecto para la construcción de la identidad, ¿cómo se da la integración social que aporta el trabajo? ¿Pasan las personas ocho horas o más por día en otras instituciones?

La reflexión acerca de la incidencia que el trabajo (...) tiene sobre un núcleo central de la subjetividad, como es la identidad, constituye un desafío interesante en momentos críticos de la sociedad contemporánea, en que no sólo es puesto en cuestión el valor trabajo, sino también el concepto mismo de identidad. (Marín, 2004, p. 45)

Finalmente, Blanch (2022) sostiene que la centralidad del trabajo es propia de la modernidad y que las nuevas generaciones parecen no vivirlo de esta manera. Por nuestra parte, creemos que se trata de un momento de transición, de transformaciones y cambios importantes, donde el valor del trabajo está siendo cuestionado. Si bien no consideramos que actualmente exista otro ámbito que tenga el mismo lugar que se le asignó al trabajo, quizás, en un futuro no tan lejano, este cambio podría otorgarle al trabajo una posición muy diferente, especialmente para las generaciones venideras.

15

Creemos que se trata de un debate que genera muchos interrogantes, deja muchas preguntas abiertas y nos invita a reflexionar. Hay distintas miradas, coexisten diversas teorías y esto se debe especialmente a las transformaciones del escenario laboral y a que, una vez más, la forma de representar el trabajo y el lugar que le es otorgado dependerá de la subjetividad de cada persona.

Conclusiones

A modo de conclusión, considerando todo lo desarrollado en el presente ensayo, es importante destacar la centralidad que se le ha otorgado al trabajo en la modernidad,

lo que posee implicancias considerables para la vida de las personas. A partir de ocupar un lugar central, de convertirse en el gran ordenador de la vida en sociedad, el trabajo no sólo consiste en una actividad a través de la cual se tiene una remuneración económica, sino que cumple importantes funciones psicosociales, de las cuales aquí destacamos la construcción de identidad.

Tal como hemos demostrado, consideramos que el trabajo es una categoría muy amplia y compleja, dado que el escenario laboral sufre modificaciones constantemente, que impactan directamente en las personas. Entre ellas, marcamos y privilegiamos para reflexionar aquí la precarización laboral, la cual es el resultado de diversas políticas neoliberales. Hemos tomado como eje esta característica del mundo del trabajo, ya que partimos de la premisa de que la precarización impacta en la identidad laboral, debilitándola.

La precarización laboral se ha expandido rápidamente y se ha instalado en distintos ámbitos laborales, implicando condiciones de trabajo marcadas por la inestabilidad, inseguridad y desprotección de quienes trabajan. A su vez, hemos hecho énfasis en el gran auge de la contratación eventual, que ha profundizado enormemente la precarización en nuestro país; a lo cual se suma la pandemia de los últimos años que inevitablemente también contribuyó a ello.

A raíz de esto hemos reflexionado sobre la construcción de identidad en el trabajo, específicamente en condiciones precarias. La identidad es una construcción social, producto de la interacción con otros, y justamente el ámbito laboral es un espacio de interacción primordial. Así, la identidad/subjetividad laboral tiene que ver con la interacción en este ámbito específico, que implica una percepción subjetiva de la actividad laboral.

Trabajar en condiciones precarias tiene un fuerte impacto en la construcción de identidad, ya que la insatisfacción, falta de reconocimiento y desprotección que sienten quienes trabajan en estas condiciones impactan en la percepción que las personas tienen de sí mismas respecto del trabajo. Semejante situación lleva a que se ponga en juego toda una serie de sentimientos que pueden desembocar en el debilitamiento de la identidad laboral, fragmentándola, desestructurándola, volviéndola a ella misma precaria, lo cual posee implicancias más allá de las relaciones laborales, afectando la salud mental y las condiciones de vida.

A raíz de esta situación crítica que predomina en el escenario laboral, hay grandes debates acerca de la posición que tiene el trabajo en la actualidad. Algunos consideran que ha perdido toda centralidad y capacidad de anclaje identificadorio, mientras que otros creen que sigue teniendo este lugar central otorgado por la modernidad y el capitalismo. Por nuestra parte, consideramos que en la actualidad no existe otro ámbito que tenga el valor que se le ha otorgado al trabajo, pero no descartamos que en un futuro éste tenga una posición muy diferente. Por tanto, se trata de un debate abierto en el cual coexisten diversas miradas, y creemos que es importante no perder de vista el hecho de que el lugar que se le otorga al trabajo y el significado que se le da dependerá de cada persona.

En concordancia con esto y para finalizar, nos parece importante dejar planteadas algunas preguntas que nos han ido surgiendo, interrogantes que son un cierre del presente ensayo sobre la construcción de identidades en contextos de precarización, pero que las planteamos con la ilusión de que sean una invitación a seguir reflexionando y debatiendo sobre esta problemática que, si bien lleva muchos años, se encuentra más vigente que nunca, afectando a un gran número de personas.

¿Es el debilitamiento de la identidad laboral es producto de la precarización, o influyen en ella otros factores sociales y culturales que predominan en el mundo actual?
¿Será quizás un momento de ruptura de los tradicionales valores asociados al mundo del trabajo y estamos frente a la emergencia de una nueva concepción del trabajo? En ese

caso, ¿podremos seguir hablando de identidades laborales? Y si es así, ¿cuáles serán los nuevos puntos de referencia para las mismas?

- Agulló Tomás, E. (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad*. Servicio de publicaciones, Universidad de Oviedo.
- Agulló Tomás, E. (1998). La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial. *Psicothema*, 10(1), 153-165. Recuperado de: <https://www.psicothema.com/pdf/151.pdf>
- Agulló Tomás, E. y Ovejero Bernal, A. (2001). *Trabajo, individuo y sociedad: perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*. Pirámide.
- Blanch, J.M. [Escuela Internacional de Formación POT] (2022, 14 de octubre). *III EIFA POT 2022 – Día uno*. [Video]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=pK95u1n_Ja0&t=35s
- Bohoslavsky, R. (1998). *Orientación vocacional: La estrategia clínica*. Nueva Visión.
- Bonantini, C. y Ponce, M. (2017). *El mito de Prometeo*. Laborde.
- Cabanas, E. y Illouz, E. (2019). *Happycracia*. Paidós.
- Carpintero, E. (2008). La actualidad de las formas de trabajo y sus efectos en la subjetividad. En *Las condiciones laborales actuales y sus efectos en la subjetividad*. Centro Cultural La Toma, Rosario.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Paidós.
- Castillo Fernández, D., Arzate Salgado, J.G. y Nieto Díaz, M.G. (2017). Precariedad laboral y construcción de identidad de los jóvenes en México. *Revista Gaceta Laboral*, 23(2), 103-131. Recuperado de: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/31139/32191>
- Casullo, M. M., Cayssials, A. N., Liporance, M. F., De Diuk, L. W., Arce Michel, J. y Alvarez, L. (1996). *Proyecto de vida y decisión vocacional*. Paidós.
- Dejours, C. (2006). *La banalización de la injusticia social*. Topia Editorial.
- Dubar, C. (2001). El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 7(13), 5-16. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/229259509/Dubar-2001-El-Trabajo-y-Las-Identidades-Profesionales-y-Personales>
- Falasca, C. (2021). Post Covid-19 consecuencias. Buenos Aires. Recuperado de: https://www.academia.edu/44388604/Post_Covid_Consecuencias_Dr_Carlos_Falasca
- Gorz, A. (1995). *La metamorfosis del trabajo*. Editorial Sistema.
- Hoppenhayn, M. (1995). *Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto*. Grupo Editorial Norma S.A.
- Malvezzi, S. [Escuela Internacional de Formación POT] (2022, 14 de octubre). *III EIFA POT 2022 – Día uno*. [Video]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=pK95u1n_Ja0&t=35s
- Mandolesi, M. y Pastore, M. (2022). Nuevas formas de trabajo, tecnología y género. En F. Ponce y C. Bonantini (Eds.), *Debates actuales en psicología en el trabajo y las organizaciones: voces diversas para repensar estos tiempos*. (pp. 117-138). Laborde Editor.
- Marín, L. (2004). El sentido del trabajo como eje estructurante de la identidad personal y social: el caso de jóvenes argentinos. *Fundamentos en Humanidades*, 5(10), 43-52. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/184/18401003.pdf>
- Méda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de Trabajo*, 3(4), 17-32. Recuperado de: https://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/2007n04_revistaDeTrabajo.pdf
- Neffa, J.C., Oliveri, M.L., Persia, J. y Trucco, P. (2010). *La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados*. Ceil-Piette.
- Neffa, J.C. [Escuela Internacional de Formación POT] (2022, 14 de octubre). *III EIFA POT 2022 – Día uno*. [Video]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=pK95u1n_Ja0&t=35s

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Trabajo. En *Tesouro de la OIT*.

<https://metadata.ilo.org/thesaurus.html>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Trabajo decente. En *Tesouro de la OIT*.

<https://metadata.ilo.org/thesaurus.html>

Ponce, M.F., Bonantini, C., Rizzotto, M., Turco, B., Tartaglia, H., Chendo, L. y Méjico, M. (2022). Las nuevas formas laborales. De la compleja realidad social a su impacto en el programa de la cátedra psicología en el trabajo. En F. Ponce y C. Bonantini (Eds.), *Debates actuales en psicología en el trabajo y las organizaciones: voces diversas para repensar estos tiempos*. (pp. 61-92). Laborde Editor.

Suaya, D. (2003). *Salud mental y trabajo*. Lugar Editorial.

