



Frontera Norte

ISSN: 0187-7372

revista@colef.mx

El Colegio de la Frontera Norte, A.C.

México

Sennett, Richard

Reseña de "La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo" de Miguel Ángel Vite Pérez

Frontera Norte, vol. 13, núm. 26, julio-dici, 2001

El Colegio de la Frontera Norte, A.C.

Tijuana, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13602608>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

## FRONTERA NORTE

### *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*

---

Richard Sennett

Barcelona, Anagrama (Colección Argumentos), 2000

Miguel Ángel Vite Perez

El Colegio de la Frontera Norte

Miguel Ángel Vite Perez : "La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo", *Frontera Norte*, Volumen 13, No. 26, julio-diciembre, 2001, pp. 169-172.

•

El ensayo que escribe el sociólogo Richard Sennett hace énfasis no solamente en el fin del trabajo estable en las sociedades capitalistas avanzadas, sino también en las consecuencias que ha tenido dicha problemática sobre la identidad personal o individual basada, hasta cierto punto, en certezas derivadas de la rutina estable y los conocimientos adquiridos a lo largo del estudio de una profesión. De esta manera, los trabajadores se enfrentan con una situación laboral regulada por las necesidades de corto plazo de las empresas, cuyo dinamismo se apoya tanto en las innovaciones tecnológicas como en el recorte constante de la plantilla de trabajadores, cuya vida oscila entre el desempleo y el empleo temporal con precarias prestaciones sociales. <sup>1</sup> Este panorama, en términos generales, constituye el objeto de estudio de Richard Sennett, quien lo ilustra con lo que sucede en las vidas personales de algunos individuos <sup>2</sup> que, en mayor o menor medida, han sufrido los efectos perversos del "nuevo capitalismo".

El "nuevo capitalismo", según Sennett, ha terminado con la idea "añeja" de que el trabajo estable o de largo plazo era el principal medio para acceder a una vida familiar con prosperidad. Ahora se ha generalizado, en cambio, la incertidumbre, que termina por disolver la acción planificada y los vínculos de confianza y compromiso.

Por otro lado, entre los partidarios del "nuevo capitalismo" se ha "popularizado" la creencia de que la rutina desprendida del desempeño de una actividad laboral es negativa porque responde a las necesidades de un tiempo burocrático que degrada a la persona; sin embargo, para Sennett la rutina no necesariamente conlleva a la degradación, pues hay "...el valor fundamental de la costumbre en las prácticas sociales y en la autocomprensión; probamos alternativas sólo en relación con hábitos que ya dominamos" (p. 45).

Una experiencia no rutinaria se piensa que estimula la innovación frente a circunstancias cambiantes bajo el deseo personal de libertad. Pero detrás de esta creencia el autor descubre una nueva estructura de poder y control que tampoco ha estimulado la creación de condiciones de liberación. A dicha estructura se le ha llamado "flexibilidad", <sup>3</sup> y, a su vez, se compone, según el autor, de tres elementos: reinvencción discontinua de las instituciones, especialización flexible de la producción y concentración sin centralización del poder (p. 48).

La reinvencción discontinua de las instituciones se relaciona con las "modernas" prácticas de dirección de las empresas, que buscan sustituir la jerarquía piramidal por un sistema fragmentario que pueda separar una parte sin destruir a las demás. Esto se mantiene en el plano de la teoría, porque en la práctica se ha expresado en la reducción de los puestos de trabajo, bajo una divisa que señala: "hacer más con menos" (p. 50). Empero, los recortes en la plantilla de trabajadores no han producido mayores beneficios ni han incrementado la productividad.

Las razones de este fracaso son en parte evidentes: la moral y la motivación de los trabajadores bajaron (...) con los diversos recortes. Los trabajadores que sobrevivieron se quedaron, más que exultantes por una victoria competitiva frente a los despidos, esperando el nuevo golpe de hacha (p. 51).

Por su parte, la especialización flexible intenta producir bienes más variados a una velocidad mayor. Pero la manera en que se desarrolla ese sistema depende del régimen de organización

## FRONTERA NORTE

social. Por ejemplo, el angloamericano fomenta el pleno empleo con escasas restricciones políticas para evitar la desigualdad de ingresos; mientras, los sistemas de los Estados de bienestar del modelo renano, que cuentan con mayores apoyos para los trabajadores, tienen más problemas para alcanzar el pleno empleo.

Finalmente, la concentración sin centralización de poder supuestamente implica que los trabajadores de menor categoría cuenten con un mayor control sobre sus actividades. Pero en realidad se trata de un sistema donde el trabajador se relaciona con sus superiores inmediatos para tratar algún problema que se le presenta en el proceso de producción. Al mismo tiempo, el control lo mantiene la principal unidad organizativa, porque fija los objetivos que debe alcanzar cada una de las unidades con respecto al nivel de la producción.

Otra forma de hacerlo consiste en que la estructura deja abierta a las unidades e individuos la manera de producir siempre y cuando se alcancen las cuotas de producción establecidas. En este "mar" de creencias e ilusiones, el autor concluye que la flexibilidad agudiza la desigualdad social debido a que el ganador se lleva todo.

En este paisaje competitivo, los que ganan barren con las ganancias mientras que la masa de perdedores tiene que repartirse las migajas. La flexibilidad es un elemento clave para la formación de ese mercado (p. 93).

La flexibilidad laboral ha erosionado los vínculos que genera una dependencia mutua. Sobre todo, sus dogmas consideran que esta dependencia es una condición vergonzosa y un mal creado por la jerarquía burocrática. Por tal motivo, el trabajo producido por las diferentes consultorías se considera como un producto realizado por individuos que no están en deuda con nadie. Son, en este sentido, "totalmente independientes"; sin embargo,

...la vergüenza de ser dependiente tiene una consecuencia práctica, pues erosiona la confianza y el compromiso mutuos, y la falta de estos vínculos amenaza el funcionamiento de cualquier empresa colectiva (p. 148).

El provocar la confianza en un sistema de producción flexible resulta difícil debido a que los trabajadores entran y salen de acuerdo con los diferentes horarios establecidos, al mismo tiempo que realizan otras labores en otras empresas para obtener más ingresos, y tampoco requieren conocimientos especializados acerca del manejo de las máquinas. Además, su estancia en el lugar de trabajo, en más de una ocasión, resulta ser transitoria. A su vez, la limitación de los derechos sociales y de las acciones de las instituciones de bienestar social, para "romper" con la supuesta dependencia y el parasitismo, está creando un individuo más vulnerable y sin fe en los demás. Esto ha impedido la comunicación y el trabajo en equipo, lo que ha terminado por no favorecer la creación de una motivación común.

El régimen de trabajo flexible ha reprimido las discrepancias. Por ejemplo, los trabajadores de edad madura y con mayor experiencia han sido identificados con lo viejo y lo caduco, y también son considerados como parte del estancamiento, que no ajustan sus comportamientos a los imperativos de la "descualificación" pero que poseen, desde una visión negativa, una mayor capacidad para señalar lo "disfuncional" de la organización fragmentada del trabajo: resultan ser, entonces, por lo común, los candidatos "naturales" para ser despedidos en el momento de los "reajustes" de personal que permanentemente realizan las empresas (p. 152).

El "nuevo capitalismo" ha creado una marcada indiferencia en el individuo y una sensación, en consecuencia, de que no es necesario para los demás. La sociedad aparentemente no lo necesita porque, según el gerente de la compañía telefónica estadounidense ATT, "todos somos víctimas del tiempo y del lugar" (p. 154). No existe conexión y, por tanto, tampoco existe el Otro.

En consecuencia, el carácter de los individuos se corroe, porque en el capitalismo moderno existe historia pero no una narrativa compartida de dificultad y de destino. En este sentido, concluye Sennett, el actual régimen, al no proporcionar a los individuos alguna razón profunda para cuidarse entre sí o, en otras palabras, para fomentar la confianza, está condenado a perder su legitimidad (p. 155).

## FRONTERA NORTE

- <sup>[1]</sup> Esta situación no es ajena a México, ya que, ante la caída de las ventas en el mercado internacional, las empresas optan por el recorte de personal o el cierre temporal de algunas de sus filiales. En esta situación se encuentra la empresa alemana-estadounidense Daimler-Chrysler, que tiene un plan de despidos para los próximos tres años de 26 mil personas. Este recorte incluye también a sus filiales de México, Argentina y Brasil (Gabriel Moreno, "Chrysler cerrará tres plantas en el país", en Milenio Diario, México, 30 de abril de 2001, p. 29)
- <sup>[2]</sup> Los casos que toma son los de un ingeniero, una dueña de un bar, unos panaderos y un grupo de desempleados de la empresa de computación IBM. Los hechos transcurren en la ciudad estadounidense de Nueva York.
- <sup>[3]</sup> La palabra "flexibilidad" se ha utilizado para nombrar diferentes hechos que suceden en el ámbito del trabajo, lo que, en algunos casos, ha acabado por no explicar los cambios que se están sucediendo. Vid Óscar Contreras, "los estudios sobre la flexibilidad laboral en México: algunas observaciones críticas", en Estudios Sociológicos, núm. 54, CES-El Colmex, septiembre-diciembre del 2000.