

GT 6 -Ideologias, cultura e meios de comunicação

Configuraciones de un modelo de trabajador/a flexible: un análisis desde las representaciones mediáticas en Argentina

Vanesa Coscia*
Augustín Ucar**

Resumen

El presente trabajo analiza las representaciones mediáticas de la flexibilización laboral, a través del análisis de un conjunto de noticias publicadas en el segundo diario más leído de la Argentina, *La Nación*, en su sección denominada *Empleos*, durante 2017-2018, período que coincide con un momento de avance de políticas neoliberales en el país.

Para desarrollar este estudio, se utiliza un abordaje cualitativo que permite identificar los procesos de construcción noticiosa y los sentidos sociales que se ponen en juego en la configuración de un modelo de trabajador/a flexible, identificando de qué manera se destaca la adaptabilidad, el aprendizaje continuo, el mérito individual, la competitividad y el rol de los *managers*, entre otros aspectos.

1. Introducción

En este estudio analizamos una serie de representaciones mediáticas acerca del mundo del trabajo actual, los sentidos sociales y las *lecturas privilegiadas* (Hall,1981) identificadas sobre la flexibilización laboral y la precariedad en Argentina,¹ a través del análisis de un conjunto de noticias publicadas entre 2017 y 2018 en el suplemento económico, especializado en temas laborales denominado *Empleos* del segundo diario nacional más consultado, el diario *La Nación*.² Dicho período de análisis coincide con un momento de

* Instituto de Investigaciones Gino Germani (IIGG-UBA)/CONICET-Argentina. Contacto: vanesa.coscia@gmail.com.

** Universidad de Buenos Aires (UBA)-Argentina. Contacto: agustin.ucar@gmail.com.

¹ Este trabajo forma parte de un estudio más amplio y se enmarca en un proyecto de investigación que indaga en la articulación entre mundo del trabajo, neoliberalismo y representaciones mediáticas.

² *La Nación* fue fundado por el ex presidente Bartolomé Mitre en 1870. Históricamente de ideales conservadores y con un perfil económico y empresarial, el público al que se dirige se resume en aquellos que están estratégicamente ubicados en estructuras del poder (Sidicaro, 1993). Siguiendo a Boltanski y Chiappello (2002:19) respecto del discurso empresarial, es “hoy la forma por excelencia en la que el espíritu del capitalismo se materializa y se comparte (...) se dirige ante todo a los cuadros gerenciales, cuya adhesión al capitalismo es particularmente indispensable para la buena marcha de las empresas”.

avance de políticas neoliberales, el auge de las economías de plataforma y el impulso de proyectos de reforma laboral, presentados por el entonces gobierno de Mauricio Macri, con el objetivo de flexibilizar las condiciones de contratación y despido de los y las trabajadores/as.

Partimos de considerar a los medios masivos como actores políticos y económicos de peso pleno que co-construyen nuestras maneras de percibir el mundo (Gramsci, 1974) y de la mano de Hall (1981) retomamos la noción de cultura como un campo de batalla por los significados sociales que se buscan imponer en cada momento histórico.

Metodológicamente, para aproximarnos al análisis de las noticias, luego de una revisión exhaustiva de la información publicada, se realizó un abordaje de tipo cualitativo para identificar los procedimientos de construcción noticiosa y los procesos de significación de sentido que incluyó el análisis de los títulos, las firmas de periodistas y otros referentes, las fuentes o citas de autoridad preferidas, los enfoques privilegiados y las temáticas elegidas, entre otros elementos. Se construyeron tres ejes, que funcionaron como variable analítica para dar cuenta de los énfasis destacados en la superficie mediática acerca del trabajador/a “modelo”: 1) la configuración de un/a trabajador/a adaptable, no rutinario/a, que prioriza el aprendizaje continuo, 2) el hincapié en el mérito individual y la competitividad entre trabajadores/as y 3) el rol de los líderes o *managers* en relación con otros/as trabajadores/as.

2. Representaciones de la flexibilización en *La Nación*

2.1 Trabajador/a adaptable y modelo de las competencias

Siguiendo a Durand (2011), la implementación de la técnica *justo a tiempo* (modelo toyotista o posfordista), dominante a partir de la década del setenta, supone “un nuevo paradigma productivo caracterizado por la fluidez y el movimiento ininterrumpido, desterrando a la acumulación de stock característico de la producción de masas” (Durand, 2011: 53).

Para representar al trabajador/a de “los nuevos tiempos”, flexible y adaptable a un entorno cambiante y, tal como demanda el *justo a tiempo*, habilitado para realizar diferentes tareas a cada momento, una de las notas del diario propone: “El nuevo perfil ganador es el del aprendizaje permanente” (*La Nación*, 28/10/2018). Dicho título resulta

una toma de posición del diario y se presenta como una conclusión de las declaraciones de diversas fuentes. Fuentes de diversa proveniencia, pero cuyo discurso persigue un mismo sentido. Es el caso de la declaración de Alberto Willi, director del máster de recursos humanos de IAE: “La educación formal tiende a la homogeneización, pero ¿qué pasa cuando se rompen las normas?” (*La Nación*, 28/10/2018) o de Cecilia Giordano, Ceo de Mercer Argentina: “De ahí que adquieran tanta importancia las competencias relacionadas con la inteligencia emocional y la capacidad crítica, que facilitan el aprendizaje continuo” (*La Nación*, 28/10/2018).

Para reconstruir el perfil de trabajador/a flexible, las notas de *La Nación* acuden a explicaciones dadas por las propias organizaciones que demandan ese tipo de perfil: los directores, CEOs, gerentes, profesores de escuelas de negocios, de masters, etc. funcionan como cita de autoridad y voz institucionalizada. Es decir, quienes van construyendo el relato son los cuadros de conducción de empresas, encargados de llevar adelante las políticas empresariales. Las fuentes, como nos advierte Gomis (1991), son actores interesados en que un acontecimiento se convierta en noticia. Son los propios interesados quienes suministran los hechos. *La Nación* retoma estas voces y se apropia de la voz de los CEOs, en coincidencia con su línea editorial y su lector modelo. El suministro de datos por la fuente es gratuito, entonces lo que entra en juego es la conveniencia (Gomis, 1991).

Las notas de la sección *Empleos* configuran el *rango de textos* que representan los nuevos paradigmas del trabajo basado en la idea de novedad y el descubrimiento constante. Estas características están relacionadas, en realidad, con el modelo de trabajador/a flexible, entendiendo por este término al mayor grado de libertad que tiene el empresariado en la explotación de la fuerza de trabajo, en términos de su polifuncionalidad y de la determinación de su remuneración, así como de la cantidad de trabajadores (Bonofiglio y Fernández, 2003). Uno de estos aspectos, la *polivalencia*, supone que los y las trabajadores/as pueden y deben intervenir en cualquier punto y momento del segmento de la cadena de valor: “es el fundamento de la rotación de los puestos, orientado a reducir la monotonía y la repetitividad del trabajo” (Durand, 2011: 81). En este marco, “aparece un individuo que está constantemente adquiriendo nuevas habilidades, cambiando su base de conocimiento” (Sennett, 2006: 43).

Entonces, el modelo de trabajador/a requerido/a por las empresas, y validado por *La Nación*, implica a aquellos/as trabajadores/as que adquieren habilidades flexibles y adaptables, dispuestos/as a “aprender” tareas nuevas todo el tiempo, en coincidencia con la idea de formación permanente y el modelo de competencias: “Vamos a necesitar trabajadores mucho más adaptables. pienso que el trabajador va a poder prestar sus servicios a tres o cuatro empresas distintas, agruparse con individuos que van a estar en diferentes áreas geográficas para crear algo” (*La Nación*, 15/04/2018, “La doble crisis de la mediana edad...”).

El *justo a tiempo* y el *capital impaciente* -cuyo objetivo es la búsqueda de mayores beneficios económicos en cada vez plazos más cortos (Sennet, 2006)-, desechan a quienes se especializan en una sola tarea y están siempre en un mismo lugar. La sección *Empleos* va diagramando un tipo de trabajador/a “modelo” a partir de las características que necesita el sector empresarial. Lo relevante, para el diario, es lo que el empresariado necesita. Así lo grafica otra de las citas: “¿Cuáles son las nuevas competencias más buscadas? La más buscada es la capacidad de reinventarse”. (*La Nación*, 28/10/2018, “El perfil ganador es el del aprendizaje continuo”).

El modelo de la formación permanente tiene su correlato en un tipo de actividad laboral que no sea rutinaria, y que, por tal razón, sea creativa y estimulante, como lo afirma el especialista en neurociencia Daniel Cable, autor del libro *Hay vida en el trabajo: la neurociencia ayuda a las personas a amar lo que hacen*, que retoma el diario: “Nuestros cerebros no están cableados para la rutina y la repetición en el trabajo”, dice. “La desconexión no es un problema de motivación; es biológico”. (*La Nación*, 3/06/2018, “Cómo engañar al cerebro para no aburrirse en el trabajo”). Este textual da cuenta de la opinión del especialista, al tiempo que jerarquiza el tema de valorar la falta de rutina en el trabajo.

Así, se busca construir una valoración positiva sobre la ausencia de rutina, el abandono de especializarse en una sola y única tarea con una carrera lineal, que arranca y termina en el mismo lugar. *La Nación*, para sostener dicha posición ideológica, incluye citas de autoridad que funcionan como factor legitimante de la postura del medio, pero implica un “reduccionismo excluyente” (Borrat, 1989) de las visiones de la inmensa

mayoría de los actores sociales como pueden ser los sindicatos o los y las mismos/as trabajadores/as.

2.2 El mérito individual y la competitividad entre trabajadores

El segundo énfasis identificado en la sección *Empleos* de *La Nación* refiere a los méritos individuales y la competitividad entre los mismos trabajadores, invalidando las nociones de colectivo y solidaridad entre pares. Para ello, comienza con destacar la responsabilidad de cada trabajador/a en ser “empleable” para una empresa: “No se trata entonces de aspirar a ser empleado, sino empleable. Esa es la gran responsabilidad de las personas”. (*La Nación*, 18/03/2018, “La continuidad laboral es responsabilidad de las personas, no de las empresas”). Como puede verse en este ejemplo, el título de la nota se ajusta a la ideología de la individualidad. Al respecto, Van Dijk recuerda que “el título se coloca al comienzo y arriba de la nota, y por ello es como un señalador que controla la atención, la percepción y el proceso de lectura. Una vez leído y comprendido, el lector puede decidir se continúa, o no, con el resto del artículo” (Van Dijk, 1996: 202).

Las notas sobre estos tópicos, firmadas por la editora de *Empleos*, Paula Urien, se construyen a partir de relatos de “expertos” en la gestión de personal: directores de consultoras de recursos humanos: María Laura Cali, directora de SEL Consultores, Marcela Angeli, directora de Talentos y Compensaciones de Willis Towers Watson Argentina. Son presentados como “especialistas”: “Se espera que vuelvan las subas salariales por mérito. En la medida en que nos establezcamos un poco económicamente a futuro, éste va a ser un tema que nuevamente va a estar en la gestión de Recursos Humanos y va a haber aumentos diferenciados sobre la base del desempeño” (*La Nación*, 22/10/2017, “Tras la baja de la inflación, se espera que vuelvan las subas salariales por mérito”).

La Nación busca instalar, de esta forma, la noción de mérito. Esto implica abordar a los y las trabajadores/as como dimensiones individualizadas, es decir, capaces de ser medibles y calibrados; los trabajadores son marcados y diferenciados para poder evaluarlos y premiarlos según su desempeño y su productividad. Se rompe la noción de colectivo, de solidaridad de clase y se exagera la competitividad interna entre los y las mismos/as trabajadores/as. Quién sea más idóneo y mejor incorpore los lineamientos de

la compañía, será recompensado/a con premios de producción, bonus, aumentos de salarios, etc. y quién no, quedará marcado/a o será expulsado/a, y será exclusivamente su propia responsabilidad. Se funda una especie de darwinismo laboral donde sobrevive el más apto y el que “sabe competir mejor”.

Según Castel, se asiste a una sociedad cada vez más centrada en los individuos: “Una sociedad en la cual la incertidumbre aumenta de una manera virtualmente exponencial porque las regulaciones colectivas para dominar los avatares de la existencia están ausentes” (Castel, 2012: 25). El sociólogo francés comparte con Beck llamar al nuevo entramado social como *sociedad de riesgo*. Ambos están pensando en un entorno de debilitamiento institucional general (el trabajo formal, el Estado benefactor, los sindicatos) que los reúne en la noción de *riesgo social*: “En el régimen de riesgo, a los humanos se les exige proyectos personales, movilidad y fórmulas para velar por sí mismos” (Beck, 2009: 100).

La contracara de la responsabilidad y la toma de riesgos es una competitividad descarnada entre individuos sin sostén institucional. El campo laboral retoma la ideología de la competitividad y la disfraza bajo el mito de la igualdad de oportunidades; lo que significa que cada persona es dueño/a de su propia carrera profesional y que el techo lo pone uno/a mismo/a a partir del esfuerzo o talento. Cada persona puede -y debe- salvarse solo/a, dejando de ser pares y convertirse en obstáculos en la solitaria carrera. El éxito o fracaso se vuelve una cuestión personal y se activa el mecanismo de “aquello que podría haber hecho y no hice previniendo los cambios”, como retoma en una nota el textual del entrenador de atletas Andrés Chiaradía: “Saber trabajar bajo presión, con enormes desafíos por delante, con la capacidad de analizar intensivamente a los competidores, además de la voluntad de asumir riesgos en la toma de decisiones, hacen que estos perfiles sean particularmente competitivos ya que tienen la mira puesta en ganar” (*La Nación*, 13/08/2017, “Deportistas de alto rendimiento tanto en la pista como en el trabajo”).

En estos casos, el relato no es construido por los cuadros de conducción de las empresas o especialistas en recursos humanos, sino que la fuente que elige retomar el diario es la de un sujeto del campo popular: un entrenador de atletas, quien también avala la ideología de la competitividad. Este salto de registro se utiliza como excepción,

para validar la posición editorial del diario, desde diversos tipos de noticias y actores involucrados. Se traslada la experiencia de un campo como es el deporte, para legitimar el modelo de competitividad e individualización en el mundo del trabajo. Esta ideología se puede rastrear a través de “la individualización de los salarios y las carreras en función de las competencias individuales y la atomización de los trabajadores que ello desencadena” (Bourdieu, 1998: 2), y que se basan en fijar objetivos diferenciados para cada empleado, mantener conversaciones individuales sobre el desempeño, premios (comisiones, bonos, etc.) atados a la *performance*, entre otros puntos.

En las notas analizadas vemos que se adhiere al “consenso de Silicon Valley”,³ donde el mérito individual es la única llave que abre el candado del éxito: “Las grandes empresas tienen presente que el mérito funciona como impulso del negocio” (*La Nación*, 22/10/2017, “Tras la baja de la inflación, se espera que vuelvan las subas salariales por mérito”). De esta forma, la individualización de las tareas, los premios y castigos, son condición para el provechoso funcionamiento de las empresas. Es decir, se lleva al extremo la necesidad de “exprimir” las potencialidades de los trabajadores y volverse, cada vez, más productivos: “La baja en la productividad y el empeoramiento en el clima laboral resultan mucho más costosos que lo ahorrado en términos inmobiliarios” (*La Nación*, 19/08/2018, “Espacio laboral y productividad, una relación con sus conflictos”). Aquí se ve un ejemplo de cómo, a pesar de que se privilegia la competitividad entre trabajadores/as, debe reinar un clima laboral sereno para no perjudicar la productividad y ganancias de la empresa.

La Nación va configurando una definición sobre los trabajadores en términos de cuánta productividad pueden dar a la empresa: “Casi la mitad de los ocupados trabajan en puestos de muy baja productividad.” (*La Nación*, 28/05/2018); “Las organizaciones deben buscar alternativas para que sus colaboradores puedan trabajar sin verse inundados por miles de mails y para que los equipos no pierdan productividad ni concentración en el seguimiento de ‘cadenas’ incomprensibles (*La Nación*, 17/09/2017, “Chau mail, bienvenidos WhatsApp”)

³ Llamado en referencia a la zona San Francisco, Estados Unidos, donde se encuentran las sedes las principales compañías globales de tecnología (Apple, Facebook, Google, entre otras). Este “consenso” se sostiene por tres columnas: innovación, conocimiento y emprendedurismo. Este último concepto refiere al desarrollo de un proyecto, por parte de una persona, y su éxito se explica a través del “esfuerzo” individual del creador, como es el caso de Mark Zuckerberg, CEO de Facebook.

A partir de estos ejemplos, ciertos conceptos como “productividad”, “competitividad”, “costos”, entre otros, son enfatizados y resignificados por *La Nación* al asociarlos a una definición de trabajador meritocrático, competitivo, pero a la vez sereno y no conflictivo en el ámbito laboral. El lenguaje del mercado se convierte en el principio de desciframiento de los comportamientos individuales; y la práctica periodística que observamos en estos artículos está produciendo y reproduciendo la misma lógica.

2.3 La función de los líderes y el “convencimiento” de trabajadores

El tercer énfasis identificado se relaciona con la función de los “líderes”, o *managers*, como recursos humanos privilegiados, en las empresas actuales, con la función de manejar y de disciplinar, bajo la máscara del “convencimiento” y del “acompañamiento”, a los y las trabajadores/as que se encuentran por debajo de su escala jerárquica.⁴

En *La Nación*, al presentar el tema de la gestión del personal, no se privilegia una mirada de disciplinamiento, el foco noticiable está puesto, más bien, en compartir herramientas para extraer al máximo las potencialidades de los trabajadores: “Los líderes pueden ayudar a los empleados a personalizar el propósito del trabajo” (*La Nación*, 3/06/2018, “Cómo engañar el cerebro para no aburrirse”). La cita pertenece al especialista en neurociencias Daniel Cable. Nuevamente, *La Nación* utiliza el recurso periodístico de incluir citas de autoridad, respaldadas por la ciencia en este caso, para configurar un tipo de líder “prototípico” en el ámbito laboral.

El nuevo líder, que resalta *La Nación*, es parte de la tesis de Chul Han (2017), la cual sostiene que en la dirección empresarial se está produciendo un cambio de paradigma donde las emociones son cada vez más importantes: del management racional, se pasó al management emocional. En el ámbito managerial, la figura del “líder emocional” cumple una función clave y reemplaza al viejo jefe/capataz. Así, de la racionalidad coercitiva se pasa a una “emocionalización” del proceso productivo (Chul Han, 2017).

La Nación se hace eco de este cambio de paradigma y lo reproduce en sus notas. En una de ellas, da cuenta del fin del “manager racional”: “Recursos Humanos solía ser el policía de la organización. Decidía a quién contrataba, a quién echaba y todo se trataba

⁴ Ya dijo Marx, “lo mismo que en un ejército militar, la masa de obreros que trabajan juntos bajo el mando del mismo capital necesita oficiales industriales (directores, gerentes) y suboficiales (inspectores), los cuales imparten órdenes durante el proceso de trabajo en nombre del capital” (Marx, 1976: 30).

de eficiencia y productividad” (*La Nación*, 6/08/2017, “El rol de RR.HH. es motivar a las personas para que muestren su mejor versión”).

En otras notas, se hace hincapié en el comienzo de un nuevo paradigma para los líderes. En un caso, retomando un textual de Romina Cavanna, vicepresidenta de Recursos Humanos de Pan American Energy: “No hablamos más de retener, de la misma manera que uno no retiene a su marido ni a sus hijos: los motiva” (*La Nación*, 2/07/2017, “Motivar, una necesidad y un desafío constante en las firmas”). En otro caso, desde la nota firmada por Pablo Barassi, CEO de Integrar, “El factor diferencial provendrá pues de las experiencias que organizacionalmente diseñamos y como líderes hacemos vivir. (*La Nación*, 2/07/2017, “El líder como formador de las experiencias de los empleados”).

Estos fragmentos muestran cómo *La Nación* se posiciona desde la visión del empresariado. Por su parte, los y las trabajadores/as de la escala más baja serán los receptores -pasivos- de las acciones, en tanto objetos de las decisiones del *management*. Para que este mecanismo discurra naturalmente, se entretujan estos argumentos, a partir de noticias en las que se relatan las experiencias personales de los *managers* como es el caso de Romina Cavanna y Pablo Barassi, quienes detallan, cuál es la mejor configuración para el liderazgo. Narrado desde la primera persona, los y las lectores/as van navegando la atmósfera empresarial para percibir lo que siente un *manager* que debe “convencer” a otros y otras trabajadores/as.

La Nación presenta al jefe quitándole, en la propia nominación, el factor represivo. No habla de patrón, jefe o supervisor, sino que suaviza los términos y habla de líder. El nuevo líder tendrá bajo sus responsabilidades la de “ayudar” a conseguir el propósito del trabajo: “acompañar” a los y las trabajadores/as en encontrarle el “verdadero” sentido al empleo. Pero la función de los líderes no sólo se limita a “cooperar” para que encuentren la finalidad del empleo; existe otra tarea que se basa en abordar al sujeto en toda su dimensión para que actúe de tal modo que reproduzca por sí mismo la dominación, es decir, un nuevo pliegue: el *autocontrol* (Foucault, 2008; Chul Han, 2017). Como portavoz de la visión empresarial, desde el diario, así se manifiesta: “El rol de RR.HH. es motivar a las personas para que muestren su mejor versión.” (*La Nación*, 6/08/2017).

El objetivo es que el sujeto se convierta en “su mejor yo” o alcance su “mejor versión”. Esto implica un cambio de registro en la forma de gestionar al personal, donde

el foco ya no es controlar a los y las trabajadore/es para que cumplan con sus tareas, sino moldear su alma. Ya no sería necesario un jefe que dé órdenes y controle su cumplimiento, sino que son los propios trabajadores/as quienes incorporarán los mensajes de la compañía y los cumplirán bajo el artificio de la realización personal.

Foucault (2007) introduce el concepto *empresario de sí mismo* en el entramado neoliberal: se convierte al antiguo trabajador productor de mercancías en un productor de sí mismo, en su propio capital, su fuente de ingresos: un empresario sin empresa. Este cambio implica la producción de una subjetividad específica. Como afirma el filósofo italiano Maurizio Lazzarato (2013:57), “producción económica y producción de subjetividad, trabajo y ética, son inseparables”. El trabajador se convierte en *capital humano* que debe ocuparse de sí mismo, debe formarse, mejorar sus competencias de forma infinita, donde ya no es sólo fuerza de trabajo, sino un *capital-competencia* que abarca un estilo de vida, un modo de vida; “Las políticas neoliberales contemporáneas producen un capital humano o un ‘empresario de sí mismo’ más o menos endeudado, más o menos pobre, pero de un modo u otro, siempre precario” (Lazzarato, 2013: 108). Podemos hablar entonces del pasaje de un modelo de control a una suerte de *autocontrol*.

Siguiendo esta línea, el management difundido por la sección *Empleos* del diario *La Nación*, no es otra cosa que una *tecnología del yo* (Foucault, 2008), es decir, técnicas discursivas que le permitan a los trabajadores operar sobre su propio cuerpo, “internalizando” los propósitos de la compañía para la cual trabajan. En una de las notas que aborda estos tópicos, vemos cómo *La Nación* describe los pasos a seguir con el objetivo de desvincular personal, a modo de “consejo” para el sector empresarial, destacando como mérito realizar una tarea individualizada sobre el o la trabajador/a y aplicar el *management emocional*: “Dar la noticia de un despido es duro y difícil. Pero si se ha dado feedback constante sobre la performance de la persona a despedir, se ha comunicado bien el contexto en el que están la empresa y el área, el despido seguirá siendo difícil pero el empleado no sentirá que es una sorpresa esa situación” (*La Nación*, 9/09/2018, “¿Qué tener en cuenta a la hora de despedir?”).

De este modo, se quiere “convencer” a los y las trabajadores/as que los despidos, en definitiva, pueden ser una buena noticia: “Perder el trabajo puede ser una bendición,

porque lleva a una oportunidad para la reflexión y para considerar todas las posibilidades que no se han explorado aún” (*La Nación*, 18/03/2018, “La continuidad laboral es responsabilidad de las personas, no de las empresas”). En definitiva, para *La Nación*, despedir a una persona sería hacerle un favor, abrirle una puerta a la reflexión para que salga de la “zona de confort”.

Por otra parte, volviendo al rol de los líderes, el líder que describe la sección *Empleos* cumple la función de *entrenador motivacional* de un equipo: “Creó un equipo de trabajo con personas que ya integraban el área, que al percibir un claro sentido a lo que se les pedía manifestaron un creciente compromiso. (*La Nación*, 29/10/2017, “Me estreso, no sé...no puedo delegar”). Desde este tipo de discursos, se crea una especie de ficción en donde los y las empleados/as no parecen competir entre sí. La noción de “equipo” no contradice la valoración por el mérito individual y la exaltación de la competitividad: la implementación del trabajo en equipo como valor positivo implica que los y las trabajadores/as se consideran mutuamente responsables por el funcionamiento del equipo, es decir, ya no sólo la responsabilidad por lo individual sino por la articulación del todo.⁵ Y mientras se realza la noción de grupo se asiste a una re-individualización “que remite al trabajador la responsabilidad principal de asumir por sí mismo los avatares de su trayectoria profesional” (Castel, 2012: 282).

Bibliografía citada

- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002), *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal.
- Bonofiglio, N. y Fernández, A. (2003) *Sí, Señor. Precarización y flexibilidad laboral en la década del noventa*, 6to Congreso ASET, Buenos Aires: Facultad de Economía (UBA).
- Borrat, H. (1989), *El periódico como actor político*, Barcelona, G.G. Mass Media.
- Bourdieu, P. (1998), “La esencia del neoliberalismo”. Disponible en <https://sociologos.com/2013/06/16/pierre-bourdieu-la-esencia-del-neoliberalismo/>
- ----- (2014), *¿Qué significa hablar?*, Madrid, Akal.
- Castel, R. (2012), *El ascenso de la incertidumbre*, Buenos Aires: Fondo Cultura Económica.
- Chul Han, B. (2017), *Psicopolítica*. Buenos Aires, Herder.

⁵ Profundizar en las características del *managment* y sus funciones de evaluación de la *performance* de los y las trabajadores/as, en Ucar, 2020.

- Durand, J. (2011), *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria*, México DF: Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. (2007), *Nacimiento de la biopolítica*, Buenos Aires, Fondo de cultura económica.
- ----- (2008), *Tecnologías del yo y otros textos afines*, Buenos Aires, Paidós.
- Hall, S. (1981). “La cultura, los medios de comunicación y el «efecto ideológico»”. En J. Curran, M. Gurevitch y J. Woollacot (eds.) *Sociedad y comunicación de masas*, pp. 357-392. México DF.: Fondo de Cultura Económica.
- Gomis, L. (1991), *Teoría del periodismo. Cómo se forma el presente*. Barcelona, Paidós.
- Gramsci, A. (1974). *Literatura y cultura popular*. Tomo I. Buenos Aires: Cuadernos de Cultura Revolucionaria
- Lazzarato, M. (2013), *La fábrica del hombre endeudado*, Buenos Aires, Amorrortu.
- Marx, K. (1976), *El Capital* (Libro I, Tomo III), Madrid, Akal.
- Sennett, R. (2006), *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona, Anagrama.
- Sidicaro, R. (1993), *La política mirada desde arriba*, Buenos Aires, Sudamericana.
- Ucar, A. (2020) *El mundo laboral al servicio de una economía flexible: una aproximación a las representaciones mediáticas sobre el trabajo en la sección Empleos del diario La Nación*, tesis de grado en Ciencias de la Comunicación, Universidad de Buenos Aires, inédita.
- Van Dijk, T. (1996), *La noticia como discurso*, Barcelona, Paidós.