

**Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003**

**6<sup>o</sup>**

**Congreso  
Nacional  
de Estudios  
del Trabajo**

**Los trabajadores  
y el trabajo en la crisis**

## REFLEXIONES ACERCA DE LA NATURALEZA Y SIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO HUMANO

¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.  
“Nuevas formas del trabajo: producción y organización”

Coordinadores: Hector Angélico y Juan Silva

Autor : Julio Neffa (\*)

Investigador del CEIL-PIETTE del CONICET. Prof. UBA y UNLP.  
Saavedra 15, Planta Baja y Piso 4. CP 1083 Buenos Aires  
Tel/Fax: 011 4 53853 - 011 4 537651 – 011 4 527440  
E-mail: [jneffa@ceil-piette.gov.ar](mailto:jneffa@ceil-piette.gov.ar)

### Introducción

En esta ponencia nos proponemos en primer lugar abordar el tema de la naturaleza y significación del trabajo humano, desde la perspectiva de la filosofía, la sicodinámica y la sociología del trabajo tomando algunos autores seleccionados y en segundo lugar hacer una propuesta contrastando el valor del trabajo con la realidad histórica, fruto de la instauración de un modo particular de producción. Es decir que el trabajo que tenemos bajo nuestra vista está históricamente determinado y aunque permanezca en su esencia, cambia profundamente en sus manifestaciones y la concepción que se tiene de él. Un libro en preparación (Ed. Lumen Humanitas, CEIL PIETTE, Trabajo y Sociedad, 2003) proporcionará una visión más completa de este tema.

### 1. Especificidad y dimensiones del trabajo humano

#### 1.1. El trabajo es una actividad específica de los seres humanos

Entre las actividades humanas ocupan un papel preponderante el juego, el arte y el trabajo, que se deben distinguir.

El juego es algo natural de los seres humanos, dado que somos también *homo ludens*, ambos contribuyen a la construcción de la personalidad, pero mientras que el trabajo es algo artificial en el sentido de que constituye una exigencia para salir de sí mismo, utilizar herramientas con el propósito de dominar la naturaleza y obtener los recursos para sobrevivir.

Por su naturaleza el trabajo difiere del arte y del juego. En efecto, puede haber jóvenes o niños que de manera espontánea se diviertan, jugando y por placer, imitando los trabajos humanos, movilizandando su fuerza física, sus capacidades mentales y síquicas. El juego no tiene un fin exterior al mismo, con él se busca prioritariamente una satisfacción o un placer, como sería pasar tiempo con amigos o colegas y distraerse; los jugadores crean, codifican, aceptan

---

\*(<sup>†</sup>) La versión final de esta Parte fue redactada por Julio Cesar Neffa como resultado de un seminario interno desarrollado en el CEIL-PIETTE, coordinado por la Lic. Silvia Korinfeld. El texto original contó además con valiosas críticas, comentarios y aportes del investigador Osvaldo Battistini, de los Perofesionales Héctor Cordone, Silvia Korinfeld, Pablo Pérez y Graciela Torrecillas, y de los becarios Julieta Albano, Mariana Busso, Mariano Félix, Valeria Giner, Esther Giraudo, Paula Lenguita, Demian T. Panigo, Ariel Wilkis y Constanza Zelaschi.

voluntariamente las reglas del juego o se someten a ellas por convención y se distribuyen roles o funciones a cada uno de los jugadores. Pero eso no es propiamente un trabajo (Vialatoux, J., 1953).

El elemento intencional, es decir proponerse alcanzar una finalidad y movilizar para ello la voluntad, es lo que distingue el trabajo del juego; la finalidad del primero es exterior, producir un bien o prestar un servicio, mientras que el juego no se propone una finalidad productiva, resulta de una convención y es desarrollado como un placer sin proponerse de manera explícita una finalidad externa. En el mismo se da un libre despliegue de actividad sin tener una finalidad utilitaria e inmediata; los jugadores deben respetar voluntariamente ciertas reglas; pero por lo general lo propio del juego es que se lleva a cabo para obtener una satisfacción o por placer, sin tener habitualmente la necesidad de actuar con toda seriedad ni de comprometer de manera intensa el esfuerzo directo de la voluntad (Ruggiero, de, 1973).

Por otra parte, el juego responde a una necesidad interna de la naturaleza de las personas, mientras que el trabajo resulta de una exigencia o imposición a la naturaleza propia de los seres humanos, para poder con su esfuerzo procesar información, dominar y transformar la naturaleza y generar bienes para destinarlos ya sea al auto-consumo a fin de asegurar la sobrevivencia o, por el contrario, obtener recursos, por la venta en el mercado de ese producto o por la prestación de un servicio a cambio de dinero y con los resultados obtenidos satisfacer sus necesidades y las de su familia.

El arte aparece como juego y trabajo conjugados, dicen Borne y Henry (14). La actividad del artista, de modo idéntico que la del operario, está ordenada a realizar una obra real, hacia cuya ejecución se orienta y cuyo resultado lo va a sobrevivir. De alguna manera, por su relación con los medios de la naturaleza, el artista es siempre un artesano, "trabaja con sus manos", que debe someterse al objeto con el cual trabaja para crear una obra que le es exterior y que debe reunir la condición de la belleza y la perfección. Por lo general la actividad del artista se gesta y ejecuta en soledad. Es una actividad elegida por la persona, que no puede dar sus mayores frutos si no se dispone de libertad, y no está sometido a restricciones de tiempo, mientras que el trabajo de una manera u otra está sometido a la subordinación. Su resultado nunca es una copia exacta de la realidad, tiene libertad frente a ella, pues es una expresión directa de su personalidad. El resultado del trabajo del artista también tiene una utilidad. Pero en el orden de la perfección intelectual, el trabajo está por debajo del arte.

Según el pensamiento aristotélico sobre los seres humanos, que postulaba la unidad substancial entre cuerpo y espíritu pero asignaba total prioridad a éste, -concepción que fue expresada en el seno de una sociedad esclavista y fragmentada-, el trabajo aparecía como una actividad extraña a la pura esencia del hombre dado que se concebía (solo) a los ciudadanos libres como seres inteligentes que por su naturaleza estaban llamados a la contemplación de la verdad, hacer el bien y admirar la belleza. De eso dependía su realización personal, cosa que estaba vedada a los esclavos, reducidos a ejercer un trabajo manual. Pero al mismo tiempo el trabajo constituye un valor por su dimensión creadora, porque procura dominar y hominizar la naturaleza, por su capacidad para crear lazos humanos solidarios y como expresión de la personalidad de quienes lo ejecutan.

Creemos que en nuestros días, luego de la emergencia del capitalismo, de las sucesivas revoluciones industriales y entrando en la era de la "revolución científica y tecnológica" en curso, la naturaleza y significación del trabajo deben plantearse de otra manera según sea la relación salarial predominante.

## 1.2. La contradictoria realidad histórica del trabajo asalariado

El concepto de trabajo y las diversas modalidades de su expresión histórica han evolucionado considerablemente a lo largo de la historia y no ha sido siempre el mismo. Surge con evidencia que se trata de una actividad propia de la naturaleza humana, orientada a satisfacer las necesidades del núcleo familiar para poder sobrevivir.

En particular, el trabajo asalariado emergió en un momento histórico y en contextos socio-económicos dados, en que se produjeron al mismo tiempo grandes cambios culturales, científicos y tecnológicos, caracterizados por la afirmación de las personas como individuos, el reconocimiento de la subjetividad y la progresiva autonomización de la esfera económica respecto del poder del Estado.

A diferencia de los modos de producción esclavista y feudal, en el capitalismo el trabajo asalariado (cualquiera sea su categoría ocupacional) y los que son realizados con carácter independiente bajo alguna de sus modalidades, son realizados por seres jurídicamente “libres”. Ese trabajo les permite obtener ingresos para asegurar el acceso a los medios de subsistencia y reproducir la fuerza de trabajo sin tener que depender del amo (en el caso del modo de producción esclavista) o del señor (en el caso del modo de producción feudal).

Como se indicó anteriormente, la definición usual que más se adecua a la categoría socio-ocupacional de empleo en la economía mercantil corresponde solamente al trabajo remunerado, el cual puede ser asalariado (en diversas categorías ocupacionales), hecho en calidad de empresario para obtener un beneficio, o efectuado en contrapartida de ingresos o rentas (como trabajadores por su propia cuenta o como empleadores).

De cualquier manera también existen varias formas de trabajo no-asalariado (como un trabajador familiar no remunerado, por ejemplo) y diversas ocupaciones que como tienen lugar fuera del espacio de la economía mercantil, como es el caso del trabajo doméstico, no se cambian por dinero y por lo tanto a los fines estadísticos no son considerados como verdaderos empleos.

El trabajo asalariado nació antes que la revolución industrial, pero su difusión dentro del sistema productivo se gestó dentro de la economía capitalista y desde esa época adoptó la forma de un intercambio mercantil. Dada la lógica dominante de la producción y acumulación de dicho modo de producción, el trabajo asalariado está sometido a la severa restricción que significa la búsqueda del objetivo de la maximización de la eficacia productiva de las empresas, teniendo como criterio el monto de los beneficios y las tendencias en cuanto a la evolución de la tasa de ganancia. Desde esa época y en esos países, el trabajo asalariado, por la vía de la empresa, estructura la mayor parte del tiempo de vida de las personas y también la forma que adopta la sociedad. Pero, como expresó D. Meda, "la empresa y las demás organizaciones económicas no deberían ser consideradas como el único espacio de realización personal". De la misma manera, el trabajo asalariado y el que se realiza en contrapartida de ingresos trabajando como empleador o por su propia cuenta, no debería ser concebido como el único vector de la actividad social de las personas (Méda, D., 1995).

En su forma paradigmática y tal como fue percibido frecuentemente en el medio académico, hasta el momento de la crisis del "régimen de acumulación fordista", el empleo-tipo consistía en un trabajo asalariado, sometido a la lógica de valorización del capital, subordinado a la jerarquía empresarial, inserto en una estructura codificada de calificaciones y clasificaciones profesionales, ejecutado en grandes empresas manufactureras, donde predominaba la división social y técnica del trabajo; estaba dotado de estabilidad siendo regulado por un contrato de trabajo por tiempo indeterminado (CDI), que establecía una “relación salarial” consistente en

contrapartidas entre el derecho del empleador a usar la fuerza de trabajo y la remuneración directa e indirecta de los asalariados.

Para ciertos juristas, como Alain Suppiot, el trabajo (entendido como empleo) se inscribe siempre en una "relación de derecho", inherente al estatuto profesional de las personas. Pero, por otra parte, la percepción del salario indirecto y el ejercicio de los derechos sociales se construyeron independientemente de ese estatuto (Suppiot, A., 1999).

La importancia del trabajo para quien tiene un empleo, no es solamente la de permitirle obtener los recursos para sobrevivir y asegurar el mantenimiento de su familia. Los seres humanos al ejercer un trabajo remunerado adquieren una identidad social, generan relaciones de solidaridad y/o intercambio con otras personas, y establecen con ellas derechos y deberes. En esas condiciones, tener trabajo sería entonces sinónimo de poseer un empleo, es decir un trabajo remunerado, asalariado, dividido técnica y socialmente, distribuido entre los miembros del colectivo de trabajo, subordinado a quien le paga la remuneración y cuyo monto estaría codificado por la legislación y los convenios colectivos de trabajo, o en su defecto será determinado esencialmente por el empleador cuando los favorecen las relaciones de fuerza existentes, teniendo en cuenta la situación del mercado de trabajo. Pero en todos esos casos su contrapartida en materia de prestación de servicio está relacionada estrechamente con varios factores: el tiempo empleado, las calificaciones y competencias del trabajador y según sean las condiciones existentes para el uso de la fuerza de trabajo (Fouquet, A., 1995 y 1998).

Hace más de un siglo, Karl Marx propuso una distinción entre trabajo y fuerza de trabajo, que consideramos útil recordar. La fuerza de trabajo es la aptitud que tienen las personas para trabajar cada día en condiciones normales, para producir bienes o prestar servicios y esa capacidad productiva es la que proporciona el asalariado a su empleador en contrapartida de la remuneración. Pero los empleadores no compran directamente la persona de los trabajadores asalariados (eso sería la esclavitud) sino que de hecho alquilan durante un tiempo el derecho a usar su fuerza de trabajo, pues lo que se compra y vende mediante el salario no es la persona misma del trabajador, sino la posibilidad de disponer durante un lapso de tiempo dado de su fuerza de trabajo, de su actividad, laborando bajo su dependencia en el lugar y el puesto de trabajo específico que le ha sido asignado, quedando el producto de su trabajo en propiedad del empleador. El salario no es el precio del trabajo realizado, sino el pago del costo de reproducción de la fuerza de trabajo del trabajador y de su familia (K. Marx, 197). Pero el trabajo no puede ser reducido solo a su valor de cambio aunque en el modo de producción capitalista, el trabajo es tratado como una mercancía, es objeto de un intercambio mercantil, está alienado, es heterónomo, está subordinado jerárquicamente y sometido a ejecutar trabajos bajo la responsabilidad de otros, en función de la división social y técnica implementada.

El trabajo es al mismo tiempo una necesidad de la naturaleza humana y un desafío contradictorio. Normalmente, la mayoría de las personas viven el trabajo solo como una necesidad, pero al mismo tiempo desean poder invertir en esa actividad su inteligencia, creatividad, imaginación, dinamismo e iniciativa. Todavía la mayor parte de la población económicamente activa hace un trabajo enmarcado de manera directa o indirecta por una relación salarial.

Ahora bien, según la teoría del valor-trabajo, en el modo de producción capitalista tradicional, a lo largo de la jornada laboral y en virtud de la relación salarial derivada del contrato de trabajo, el valor de uso de la fuerza de trabajo asalariada es superior a su valor de cambio (evaluado según el tiempo de trabajo incorporado en los bienes y servicios que es equivalente al salario que le permite reproducir su fuerza de trabajo), dando lugar al plus trabajo o plus valor (absoluto y relativo) extraído como consecuencia de la dominación y de la explotación de la que



es objeto. El trabajo asalariado es ante todo el resultado de un intercambio desigual porque el capital variable cubre esencialmente el valor de cambio de la fuerza de trabajo y se lleva a cabo en condiciones de subordinación, es decir de heteronomía siendo finalmente despojados de la propiedad de lo que producen.

Entonces, a modo de síntesis, puede decirse que el trabajo asalariado cuando se despliega en dicho modo de producción está atravesado por contradicciones: es objeto de dominación (pues implica subordinación jerárquica en desmedro de la autonomía), de explotación (pues el producto de su trabajo ya no le pertenece y además de generar el valor de su fuerza de trabajo -equivalente del salario- da lugar a la extracción de plus valor que queda en manos de su empleador) y de alienación (por el hecho de que los trabajadores se ven obligados a ejecutar un trabajo prescrito, tal como otros lo han concebido, sin autonomía, restringiendo las posibilidades de desplegar su creatividad).

Ahora bien, la subordinación, la explotación y la alienación cotidianas de la fuerza de trabajo asalariado en el modo de producción capitalista no significa que en los ámbitos laborales exista necesariamente y de manera permanente y manifiesta una toma de conciencia de esa situación que dé lugar a un enfrentamiento explícito y a una lucha violenta entre los representantes del trabajo y el capital. La amenaza del desempleo, el debilitamiento del poder, legitimidad y capacidad de acción de los sindicatos y las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo han demostrado ser muy eficaces para desplazar el problema.

Por otra parte, los resultados de los obstáculos o de una insuficiente movilización de la subjetividad para hacer un trabajo creativo desplegando su formación, calificaciones y competencias para comunicarse, coordinarse y cooperar con otros en el seno del colectivo de trabajo, no sólo se reflejan negativamente en la salud biológica, psíquica y mental de los operadores. Cuando no se le encuentra sentido al trabajo debido a la heteronomía, a una organización deshumanizante y a la alienación de que es objeto, sus efectos repercuten también sobre los resultados cuantitativos y cualitativos de la producción; se manifiestan negativamente en el buen funcionamiento, la competitividad de las empresas u organizaciones y en última instancia en su rentabilidad.

### 1.3. El aporte de la psicodinámica del trabajo

Dejando de lado por el momento sus implicaciones específicamente económicas incluyendo la perspectiva de la teoría del valor, consideramos interesante referirnos al resultado de las investigaciones de un grupo de ergónomos, psicopatólogos y psicólogos del trabajo del Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM, de París) que hicieron aportes importantes sobre esta noción<sup>1</sup>, refiriéndose por lo general de manera generalizada a un trabajo asalariado, que puede ser manual o intelectual, pero siempre heterónimo, subordinado y de ejecución (Wisner, A., 1988 y Varios Autores, 1989).

Su originalidad consistió en formalizar conceptualmente la profunda distinción existente en la realidad productiva entre, por una parte, el trabajo tal como es prescrito por quienes tienen la responsabilidad de concebir y programar su ejercicio, consistente en dividir social y técnicamente el trabajo y asignar tareas a cada trabajador según su posición en la estructura de clasificaciones y coordinando sus esfuerzos individuales con vistas a lograr la cooperación entre todos los miembros del colectivo de trabajo y, por otra parte, la actividad o sea el trabajo tal como es realmente ejecutado, en función de las calificaciones y competencias, con lo cual se

vuelve a descubrir así el enigma y la riqueza del acto de trabajar, a pesar de las restricciones a las cuales está sometido (Déjours, D., y Molinié, P., 1995).

Las contribuciones de Christophe Déjours inspiran a continuación nuestras reflexiones sobre ese tema. Sus estudios sobre la Psicopatología del Trabajo llevados a cabo en aquella institución pusieron de manifiesto las dificultades existentes para probar que la relación de trabajo engendraba directamente una patología mental o psíquica, mientras que eran más fáciles de probar las consecuencias de las deficientes condiciones de trabajo sobre el cuerpo humano, en términos de accidentes y de enfermedades. Posteriormente, con el desarrollo de la Psicodinámica de Trabajo la atención se centró en el estudio, por una parte, de los mecanismos por los cuales las personas resistían y se adaptaban a las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo y, por otra parte, al desgaste psíquico y mental que significaba para los trabajadores hacer frente a esos riesgos para “no volverse locos” al tener que aceptar, en virtud de sus necesidades, el ejercicio de un trabajo heterónimo, concebido y decidido por otros, pero que además puede ser riesgoso para su vida y su salud. Independientemente de eso, si ciertas condiciones eran reunidas, el trabajo también puede ser fuente de placer (Déjours, Chr. 1996).

Las personas que trabajan se encuentran por ello mismo sujetas a respetar varias racionalidades al mismo tiempo: la organización del trabajo impuesta por la empresa para lograr la rentabilidad, la eficacia productiva que le reclama la empresa a cambio del salario, la búsqueda de su realización personal, la inserción en un colectivo de trabajo, y la preservación de su salud física, síquica y mental. Pero en la realidad el trabajo no obtiene un reconocimiento social, se desconoce o subvalúa el saber productivo acumulado y las competencias adquiridas, se instaura la inseguridad dando como resultado la decepción, el desánimo, el desaliento, que repercuten sobre la eficiencia de la empresa por una parte y también sobre la vida social y familiar de los trabajadores. Además, cuando el trabajo ocupa un porcentaje muy importante del tiempo porque se debe asegurar el consumo de la familia, y los seres humanos devienen casi animal laborans, su participación en la vida política y en las actividades pública se ven reducidas. Esta situación contrasta con lo que sucedía en la época de oro de la civilización griega, donde los esclavos cumplían aquellas funciones.

Se ha criticado teóricamente y se ha verificado empíricamente que el postulado tayloriano de la existencia de un "hombre promedio" o "normal" es una burda simplificación. Pero, lamentablemente, ese postulado se convirtió luego en una norma hasta que, desde la crisis de los años 70, las empresas de los países capitalistas desarrollados se esfuerzan por movilizar intensamente las competencias de cada individuo. A pesar de ello, en su trabajo, la mayor parte de las personas no se comportan de acuerdo a la norma prescrita, es decir que según la teoría ortodoxa “no serían totalmente normales”: los trabajadores actúan de manera diferenciada y específica, -según sean las relaciones sociales que predominan históricamente en un proceso de trabajo determinado-, para resistir, adaptarse y desarrollar estrategias defensivas, de tipo individual y colectivo. Esas estrategias no son rígidas, se construyen por parte del colectivo de trabajo y se desarrollan, modificándose con el transcurso del tiempo, a diferencia de las patologías biológicas cuya naturaleza es permanente, aunque pueda variar su grado de intensidad.

Las exigencias y las restricciones generadas en las unidades de producción e instituciones por la organización del trabajo, implican defenderse, adaptarse y resistir para permanecer en los estrechos límites de la normalidad. Es así que el trabajo es el resultado de un gran esfuerzo y una verdadera conquista, que al mismo tiempo provoca desgaste y sufrimientos.

Entre la salud psíquica y mental y la patología se sitúan la normalidad y el sufrimiento, afirma Déjours. La normalidad es un estado real en el cual las enfermedades están controladas y las

satisfacciones compensan el sufrimiento, como resultado del juego de las defensas contra los sufrimientos que atentan contra la normalidad y pueden hacer caer a los individuos en la enfermedad (Dessors, 1996). El sufrimiento así como la satisfacción son algo inherente al trabajo. El sufrimiento se experimenta debido a varios factores: las exigencias propias de la tarea, la carga física, síquica y mental del trabajo derivadas de la configuración del proceso de trabajo<sup>1</sup>.

El sufrimiento puede entonces provenir de la distancia existente entre, por una parte, el trabajo tal como es prescripto al trabajador por los responsables de la producción, o como figura en los Manuales de Operación y, por otra parte, la actividad, o trabajo real, es decir la forma concreta en la que se debe organizar y ejecutar el proceso de trabajo para lograr los objetivos fijados por la dirección de la empresa en cuanto al volumen y la calidad requeridas para que la obra sea bien hecha dentro de un margen de tiempo dado. El postulado es el siguiente: la ejecución de un trabajo programado por otros -los conceptores, diseñadores, tecnólogos y especialistas en métodos de producción, que no tienen la experiencia práctica de su ejecución- no puede nunca ser ejecutado totalmente y de manera exacta tal como fue prescripto. Esto es así porque la realidad es dinámica y en el desarrollo concreto del trabajo se ponen de manifiesto defectos de fabricación de los medios de trabajo y de las materias primas, aparecen los errores de concepción y de fabricación que no fueron detectados al hacer el control de calidad, surgen los incidentes (no previstos) en el proceso productivo e intervienen factores aleatorios exógenos que siempre exigen hacer adaptaciones, ajustes y rediseños del proyecto original si se desea cumplir con los objetivos fijados en materia de productividad, costos y calidad del producto o servicio, y para entregarlo dentro de los plazos de entrega estipulados. El trabajador sufre al encontrar resistencias, por una parte, de la materia prima y de los demás insumos en el momento de ser transformados, debido ya sea a su propia naturaleza, a su deficiente calidad, o por otra parte, al tener que hacer frente a los obstáculos existentes para que las máquinas y herramientas funcionen y lo hagan correctamente. Los trabajadores sufren también al verse obligados a violar con frecuencia esas reglas prescritas, a tener que desobedecer las consignas, a fingir que las cumplen o a mentir a sus superiores jerárquicos. Paradójicamente todas esas son estrategias o mecanismos a los cuales ellos recurren precisamente para poder cumplir de la mejor manera que sea posible con los objetivos establecidos. Pero también sufren los trabajadores cuando tienen miedo de fracasar o de hacer mal el trabajo, a causa de su complejidad, a los incidentes provocados por el mal funcionamiento de las máquinas o los equipos, o al desajuste existente entre sus calificaciones y competencias y las que son requeridas por las clasificaciones adscriptas al puesto de trabajo, pues a nadie le gusta ser juzgado y calificado como poco o no calificado, como incompetente o inútil por sus superiores y menos aún por sus colegas (Déjours, D., y Molinié, P., 1995).

Trabajar implica entonces el sufrimiento derivado de tener que someterse a las reglas vigentes en las empresas y organizaciones con el propósito de obtener ingresos para "ganarse la vida". Como afirma Ch. Déjours, hacer un esfuerzo en esa situación implica una inversión afectiva, pues siempre existe la incertidumbre respecto de los resultados: es posible fracasar y los trabajadores pueden sentir el miedo de no ser capaces de hacer bien la tarea.

Esas dos dimensiones constitutivas del trabajo humano -sufrimiento e incertidumbre- no se perciben a simple vista por parte de un observador externo y por eso son tan difíciles de evaluar.

---

<sup>2</sup> El Proceso de trabajo por definición "articula el uso de la fuerza de trabajo actuando sobre las materias primas apoyándose en los medios de trabajo con sus diversas tecnologías para dar lugar a productos que tienen un valor de uso social" (Neffa, J. C.)



El sufrimiento nos acompaña desde el momento de nuestro nacimiento, refleja la incompletud de los seres humanos y es anterior al hecho de trabajar. Es una situación o un estado que, con mayor o menor intensidad, genera una vivencia (es decir una reflexión del sujeto sobre sí mismo) que acompaña necesariamente a las personas durante todo el proceso de trabajo. Puede afectar negativamente el equilibrio psico-somático, pero también puede ser transformado de tal manera que sirva al trabajador para la realización de sí mismo, a la construcción de su identidad, e incluso para estimularlo a buscar un verdadero placer en esa actividad. Para que ello ocurra, es fundamentalmente necesario darle o encontrar un sentido al trabajo, lo cual se logra mediante el involucramiento de la persona con su tarea y con los demás que forman parte del colectivo de trabajo. Si no se le encuentra o no se le otorga un sentido al trabajo, éste sólo es fuente de sufrimiento. Encontrar o darle un sentido al trabajo no es algo que suceda frecuentemente de manera fácil y automática, sino que es el resultado de la movilización de los recursos o potencialidades síquicas y cognitivas de los que dispone la persona, de la ayuda que recibe por parte de su colectivo de trabajo y en el contexto que crean las condiciones y medio ambiente de trabajo. El sufrimiento está siempre presente hasta que realizo bien mi tarea o resuelvo un problema y recibo el juicio de valor/utilidad dado por mis superiores o y el de belleza dado por mis colegas; es allí donde afirmo mi identidad -a través de mi hacer-. Por el contrario, cuando la organización del trabajo no permite la cooperación y no existe el reconocimiento, las capacidades (limitadas y erosionables) de adaptación y de resistencia que tienen los trabajadores para asumir y enfrentar al sufrimiento se movilizan, y actúan como mecanismos alternativos de defensa; para superar el miedo, -sin lo cual no se puede desarrollar adecuadamente la tarea-, los trabajadores recurren a diversas “estrategias defensivas”, como son el someterse o aceptar con resignación los costosos ritos de iniciación (“bautismos”) y de integración a una profesión, o el consumo de estimulantes (café, golosinas, etc.), de drogas medicinales o productos farmacéuticos automedicados, o más frecuentemente del alcohol que por sus cualidades ayuda a olvidar, subvaluar o desafiar el riesgo (Déjours, Chr., 1990). La permanencia de las estrategias defensivas en la conciencia de los trabajadores para evitar tener que pensar permanentemente en los riesgos del trabajo que ejecutan tiene finalmente repercusiones negativas no sólo sobre su salud física, psíquica y mental, sino también sobre la eficiencia de la empresa, en términos de ausentismo justificado, pero también de productividad, costos, calidad y cumplimiento de los plazos establecidos, que son precisamente los elementos claves de la "nueva competitividad" (Coriat, B., 1995).

Pero como ya mencionamos, el trabajo humano es una actividad que no sólo requiere el despliegue del esfuerzo físico de las personas. Tiene dimensiones cognitivas pues requiere la utilización de conocimientos adquiridos en el sistema escolar, la habilidad personal, el aprendizaje realizado en el seno del colectivo de trabajo, un saber-hacer acumulado. Las dimensiones síquicas son también necesarias, pues se trata de un hecho social realizado siempre en relación con otros, que requiere coordinación y cooperación, y además porque en el acto de trabajar se ponen de manifiesto sus competencias (espíritu de iniciativa, capacidad de autonomía, el involucramiento, la responsabilidad, la creatividad para alcanzar los objetivos del trabajo prescrito, etc.) y las capacidades de adaptación y de resistencia de que disponen los trabajadores para hacer frente a los desafíos cotidianos que les plantea cada forma específica de actividad.

El trabajo implica una actividad objetiva, en sus dimensiones fisiológicas y biológicas, y subjetivas en sus dimensiones cognitivas y síquicas, que no podrán nunca ser totalmente eliminables, a pesar del avance de la automatización; pero no por ello el resultado es siempre perfecto, su actividad no está exenta de las fallas y de los fracasos propios de la condición humana.

Un trabajo “bien hecho” es imposible de lograr si no se puede disponer del tiempo suficiente para hacer la tarea según las "reglas del oficio", si los trabajadores no cuentan con un cierto margen de autonomía y de libertad, pues esas condiciones son las que hacen posible la necesaria comunicación, coordinación y cooperación entre los miembros del colectivo de trabajo. De manera paradójica y contradictoria, para lograr los objetivos del trabajo prescrito fijados por la dirección de la empresa, con una modalidad de organizar la producción que por lo general instaura la división social y técnica del trabajo, éste solo se puede ejecutar violando literalmente -cada vez que se considera necesario- las consignas sobre las tareas asignadas individualmente a cada puesto.

Esto significa que el trabajo requiere también necesariamente una movilización subjetiva, es decir mental y síquica del trabajador, para compensar las fallas de la concepción y del trabajo prescrito por otros y poder hacer frente a los problemas aleatorios encontrados en la realidad del proceso de trabajo. Esta movilización subjetiva es indispensable, pero en condiciones normales la misma sólo se concreta plenamente cuando el trabajador espera obtener, en contrapartida de la actividad, alguna satisfacción, su realización personal y un reconocimiento social.

Los trabajadores, debido a las presiones de los empleadores para que movilicen su subjetividad con el fin de que aumenten la productividad y la rentabilidad empresarial viven una fuerte tensión para lograr su identidad y realización personal.

Cada vez más el trabajo es, de manera directa o indirecta, una actividad esencialmente social, donde intervienen los valores culturales, la ética, la confianza, las representaciones y las creencias (en sentido amplio) que hacen posible y facilitan la comunicación y la coordinación. Ahora bien, la relación de coordinación y cooperación entre los productores está condicionada a su previa comunicación; y la comunicación dentro del colectivo de trabajo requiere construir o adaptar un lenguaje que exprese mediante palabras, gestos, símbolos e incluso silencios, la representación social de la realidad y que aquel sea adaptado a las características específicas del proceso de trabajo de que se trate.

El trabajo se ha ido transformando debido a la introducción de las innovaciones científicas y tecnológicas en los procesos productivos, reduciendo los requerimientos de esfuerzo físico, pero han dado lugar a nuevos oficios y profesiones, que han generado nuevas dificultades, con mayores exigencias síquicas y mentales, en virtud de lo cual en muchos sectores y ramas de actividad, el trabajo no es necesariamente más llevadero que hace varias décadas. Tampoco es cierto que haya disminuido el volumen de los trabajadores, porque lo que ocurre es que está oculto en la subcontratación, el trabajo a domicilio, los empleos precarios, el trabajo no registrado, y porque debido al elevado desempleo y la amenaza de despidos ha disminuido el poder y la capacidad de resistencia de las organizaciones sindicales.

Cuando las condiciones y el medio ambiente de trabajo por una parte, y/o el contenido y la organización del trabajo por otra, son deficientes, las actividades provocan incidentes y accidentes que están en el origen de problemas de salud no solo biológicos, sino también de orden síquicos y mentales que dan lugar al sufrimiento.

Si mediante la negociación colectiva o la legislación se obtiene una sensible reducción del tiempo de trabajo, eso no significa que el trabajo se transforme en una actividad accesorio, puesto que a menudo aquello va acompañado por una intensificación y una mayor carga síquica y mental: es decir que se exige una mayor movilización de todas las dimensiones de la fuerza de trabajo.

Dada la centralidad del trabajo que postula esta corriente de pensamiento gestada en el CNAM y el papel de mediador que el trabajo ejerce entre lo singular y lo colectivo, entre la esfera social y

la esfera privada, entre las actividades sociales y las actividades domésticas, y de manera más general entre la persona y la naturaleza (como ya lo afirmaban Hegel, Prodhom y Marx), esa actividad es, o puede ser, tanto un operador de salud, o por el contrario constituir una restricción al desarrollo personal con efectos patológicos y desestabilizadores para la salud.

Por esa causa es que la interrupción de la actividad laboral durante un cierto tiempo, y cuando ocurre por razones independientes de la voluntad del trabajador, es también fuente de sufrimiento. Este sufrimiento está en relación directa con:

- el nivel de cultura y educación formal, la formación profesional y las competencias adquiridas,
- el grado de conciencia de sí mismo que ha adquirido el trabajador,
- la identidad lograda en su profesión,
- la intensidad del previo involucramiento en la actividad laboral, y
- el tipo de relaciones establecidas con el resto del colectivo de trabajo.

Desde ese punto de vista, la desocupación bajo cualquiera de sus modalidades, puede estar en el origen de la alienación y de numerosas patologías, razón adicional por la cual debería ser combatida por todos los medios (Déjours, D. y Molinié, P., 1995). Pero no se debe olvidar que los desocupados que buscan empleo realizan efectivamente un trabajo, sometido a una fuerte presión síquica, a pesar de que permanezca oculto a los ojos de los estadísticos laborales.

#### 1.4. La construcción y reconocimiento de la identidad en el trabajo

Postulamos que la identidad de las personas, dada su naturaleza y las actividades que desarrolla, se construye a partir de todas las actividades que llevan a cabo las personas, para sí y para otros, y no sólo a partir del trabajo aunque sea éste quien cumpla un papel determinante.

Cuando ahora desde la sociología hablamos de identidad, podemos darle la misma significación que Claude Dubar: es "el doble sentido de definición de sí por sí mismo (identidad individual) y definición de sí por parte de otros (identidad colectiva)". La primera definición se refiere a lo que tenemos de más íntimo, más personal en cada uno de nosotros y que es lo más relevante como ámbito de acción para la psicología, tanto clínica como social, y para el psicoanálisis. La identidad colectiva tiene que ver con las clasificaciones sociales, las maneras en que clasificamos o distribuimos los individuos en categorías y clases cuyo análisis es objeto de las ciencias sociales.

La identidad de las personas puede conceptualizarse de diversas maneras. Para algunos se trata de una identidad "esencial", constituida por esencias inmutables y originales, indicando para una persona su pertenencia "a priori" a un grupo social o un conjunto, desde el momento del nacimiento. Esa identidad es lo que finalmente quedaría idéntico a lo largo de la vida a pesar de los cambios y del correr del tiempo. Se trata de una concepción estática, ya enunciada hace más de 20 siglos por el filósofo Parménides. Un ejemplo de esto serían las clasificaciones de puestos o categorías socio-profesionales (CSP) creadas por los economistas y estadísticos, indicando que todos los seres incluidos en ellas conservan la misma esencia y permanecen idénticos a través del tiempo. Por otra parte hay quienes postulan que la identidad sería "nominalista", es decir que no hay esencias eternas e inmutables y que, como diría otro filósofo griego Heráclito, todo cambia. En última instancia, en esta segunda acepción, la identidad de cualquier ser dependería de la época que se trate y del punto de vista adoptado. En este caso, la identidad no sería algo inmutable, sino el resultado de una "identificación contingente" (Dubar, C. 2000).

La identidad es, para C. Dubar, el resultado de un proceso de diferenciación y de generalización. La diferenciación es lo que hace la singularidad y, en ese caso, la identidad genera la diferencia. La generalización por otra parte, es lo que define un aspecto que es común a una serie de elementos de un conjunto, pero que son diferentes unos de otros. Ahora bien, la identificación opera siempre “desde sí mismo y hacia el otro”, porque no hay identidad sin alteridad. Esas identidades y alteridades varían históricamente y dependen de su contexto.

A lo largo del tiempo, siguiendo el pensamiento de Max Weber (y sin dudas inspirado en los trabajos de Tönnies), C. Dubar distingue entre dos grandes formas identitarias : comunitarias y societarias.

Las formas comunitarias de identidad "son sistemas de lugares y de nombres preasignados a los individuos y que se reproducen de manera idéntica a través de las generaciones". Cada persona tiene entonces una pertenencia en tanto que miembro de una comunidad: dentro de ella ocupa una posición y un lugar singular. Predomina lo colectivo sobre lo individual. En este caso, se identifican las personas a partir de su grupo de pertenencia; esta situación está cambiando rápidamente, pero persiste aún en las sociedades modernas.

Por el contrario, las formas societarias de identidad indican que la mayor parte de la personas pertenecen a colectividades múltiples, variables y efímeras, a las cuales son adscriptas o adhieren los individuos por períodos limitados; son ellas las que les proporcionan los medios para su identificación y que se administran de manera diversa y provisoria. Cada uno de los individuos poseería así múltiples pertenencias, que pueden cambiar en el curso de la vida. De allí la importancia de la trayectoria o carrera profesional. En este caso predomina el individuo sobre el colectivo, o sea que el identificarse “para sí” tiene preponderancia con respecto a la identificación “para otro”. Ahora bien, como dice M. Weber, el proceso de modernización y de racionalización capitalista es un largo periodo histórico que provocó el cambio de las culturas, de los sistemas cognitivos, de la economía y de la política, pasando el predominio desde las tradicionales formas comunitarias a las modernas formas societarias, que son las que dominan actualmente en los países capitalistas industrializados (PCI).

En las sociedades capitalistas modernas se instauró desde hace varias décadas un proceso que destruye las antiguas formas sociales comunitarias, para remplazarlas progresivamente por formas sociales nuevas, societarias. Pero, como señala Dubar, las formas comunitarias no han desaparecido totalmente, coexisten con las formas societarias durante los procesos de transición y en un momento dado pueden llegar a coexistir los dos tipos de identidades, en una misma sociedad.

Cuando debido a las crisis se produce el cuestionamiento, -más o menos radical-, de la configuración anterior de las formas identitarias a dominante "comunitaria" y “para otro” (situación que ocurre tanto en las esferas de la vida privada, como en la esfera profesional y en las identificaciones simbólicas éticas y políticas), eso dificulta la construcción de la identidad personal.

La noción de identidad personal es muy necesaria para estudiar el trabajo humano, porque marca bien el paso de una concepción objetiva y reificada de la identidad “para otros”, hacia una elaboración subjetiva y virtual de la identidad “para si”. Ahora bien, la relación con el otro está en el origen mismo de la identidad personal. La identidad personal también está determinada o al menos fuertemente condicionada por las condiciones sociales vigentes. Es algo que se construye sobre la base de la trayectoria biográfica, que es una historia subjetiva. Es también un proceso de aprendizaje a partir de la experiencia. Pero los sujetos elaboran un proyecto vital en un proceso colectivo que es compartido con otros, a los cuales de alguna manera, directa o indirecta, se eligió. La identidad personal implica una actitud reflexiva y al

mismo tiempo que el sujeto mantiene relaciones significantes con otros (amorosas, solidarias, de amistad, competitivas o de cooperación) que permiten la construcción de su propia historia (el yo) al mismo tiempo que su inserción en la historia y en un colectivo (el nosotros).

Entonces, concluye este autor, la identidad personal es una subjetividad que está permanentemente en devenir. La subjetividad se construye y desarrolla en y por las relaciones con los otros. Ser sujeto, continúa Dubar, es ser capaz de construir, a lo largo de toda la vida, relaciones de reconocimiento mutuo, ser capaz de rechazar las relaciones de dominación que eran propias de las formas comunitarias, poder ser verdaderamente un actor en la vida familiar, el trabajo, la actividad profesional y la política. Es salir de la pasividad y pasar a desarrollar acciones colectivas destinadas a cambiar su suerte y la de los demás.

El proceso de construcción de la identidad personal no puede evitar tener que enfrentarse con las crisis que resultan de la estructura misma de la subjetividad humana desde el momento que ella comienza a emanciparse del encuadramiento comunitario debido a las crisis o a su propia iniciativa.

Podemos también distinguir entre la identidad de oficio, profesional y de empresa.

Con el desarrollo del capitalismo industrial y la división técnica y social del trabajo, además de su identidad de oficio, los trabajadores asalariados habían adquirido a partir de ella una identidad colectiva organizándose para resistir y luchar contra la dominación y la explotación, lo cual le permitió construir una conciencia de clase. Esas identidades categoriales consisten en la manera colectiva de practicar su oficio, de organizarse, de definirse a partir del mismo, de estructurar su vida alrededor de los valores colectivos que los trabajadores reivindican con orgullo.

La identidad profesional no es la categoría objetiva que sirve para clasificar las personas en función de su actividad de trabajo (como sería el caso de las Categorías Socio Profesionales o Categorías Ocupacionales), ni es tampoco su posición en el empleo. Las identidades profesionales son maneras socialmente reconocidas por los individuos, de identificarse los unos y los otros, en el campo del trabajo y del empleo (Dubar, C., 2000). El sentido del trabajo es para Dubar, un componente de la identidad profesional que se refiere a la situación en su puesto de trabajo, a la actividad que allí desarrolla y a las relaciones de trabajo, refleja el compromiso de sí mismo en la actividad y el reconocimiento de sí que tiene lugar por parte de los colegas y especialmente de aquellos que son los que juzgan el resultado de su actividad.

Los mandos medios, cuadros y gerencias, dan lugar a una identidad de empresa u organización, bien diferente de la que es propia de los asalariados de ejecución. La misma se caracteriza por una fuerte movilización subjetiva, el deseo de hacer una carrera profesional dentro de la empresa, tener un reconocimiento por parte de sus superiores y una fuerte integración a los objetivos y a la lógica empresarial.

Pero las crisis, con los cambios introducidos en las formas específicas de empleo y las nuevas modalidades de relación salarial emergentes, hacen menos claras las separaciones y cuestionan fuertemente esas tipologías de identidades.

Por ello C. Dubar considera que actualmente estamos atravesando una crisis de la identidad profesional que produce sufrimientos, dada la imposibilidad que tienen ahora los trabajadores de transmitir a sus hijos los saberes y los valores de un oficio que era reconocido y valorizado por otros, debido a las quiebras y cierres de empresas, a los procesos de reconversión profesional, las deslocalizaciones que desestructuran los colectivos de trabajo, las innovaciones tecnológicas y los cambios en la organización del trabajo; pero la causa principal es el desempleo.



Pero las identidades no se corresponden solo y directamente con las actitudes subjetivas de esos trabajadores y con su expresión. Cuentan también las relaciones con la autoridad jerárquica y con los colegas de la empresa u organización, así como las relaciones de poder, entendidas como capacidad para influir directamente en el proceso de adopción de decisiones relativas a la concepción y modos de ejecución de su propio trabajo.

Fue a partir de esos dos grupos de variables, -los modelos culturales de la organización y las definiciones de sí mismo y de los otros-, que René Sainsaulieu un reconocido sociólogo del trabajo francés ha intentado clasificar las diversas formas que puede adoptar la identidad en su obra "La identité au travail" (1985).

En sus conclusiones, R. Sainseaulieu critica el carácter exclusivamente mercantil del trabajo tal como se efectúa en la actualidad en las empresas de los países capitalistas desarrollados, pues piensa que por esa causa el trabajo sigue estando alienado. Por eso en ese contexto, las empresas y las organizaciones no se han convertido en lugares donde se construye la identidad individual y colectiva. Para lograrlo, éstas se deberían transformar, aplicando las nuevas formas de organización del trabajo y tratando de dejar un espacio para diversos modos de expresión de los trabajadores; al mismo tiempo se deberían articular de manera más coherente las actividades mercantiles y las no mercantiles, sin que las sociedades estén basadas exclusivamente en la competitividad (Sainseaulieu, R., 1990).

Como resultado de una larga investigación en empresas privadas innovantes, y tomando en consideración los trabajos de Norbert Elias, Max Weber y Karl Marx, Claude Dubar y sus colaboradores elaboraron de manera inductiva otra tipología socio-histórica con cuatro formas de identidad que explican los dispositivos de integración, de diferenciación y de inclusión-exclusión social, diferente de la que había sido construida inicialmente por R. Sainseaulieu.

La forma biográfica o de "identidad para otro", de tipo "comunitario", es la que se desprende de la inscripción de los individuos en un linaje generacional que se traduce por su apellido y que designa la pertenencia a un país, a una región, a un grupo local y a una cultura heredada. Es una forma tradicional de identificación que perdura mientras predominen el "nosotros" sobre el "yo" y las formas pre-capitalistas de producción.

En contraposición, la "forma relacional hacia otros" se define en y por las interacciones de las personas en las diversas esferas de la vida social y las que están presentes en el seno de un mismo sistema que está institucionalizado y jerarquizado. La misma se construye en base a las obligaciones para integrarse a ciertas instituciones: la familia, el sistema educativo, los grupos profesionales, el Estado.

La "forma relacional para sí", es la que surge de la conciencia reflexiva que pone en práctica el compromiso de una persona con un proyecto. Esta forma identitaria tiene un profundo sentido subjetivo e implica la identificación con una asociación de personas que son consideradas como sus pares y que comparten con aquel el mismo proyecto.

Por último, tenemos la "forma auto-biográfica" o de "identidad para sí"; esta es la que implica el cuestionamiento de las identidades "comunitarias" atribuidas por la tradición y afirma la existencia de un proyecto personal de vida que se mantiene a lo largo del tiempo. Es el indicio de una búsqueda de autenticidad, un proceso biográfico, pero que está acompañada por crisis a lo largo de la vida (Dubar, C., 2000).

La acelerada transición desde las formas identitarias comunitarias hacia las formas identitarias societarias, -es decir la introducción de cambios en la estructura de las empresas y en los modelos productivos, la implantación de innovaciones tecnológicas y organizacionales en los

procesos de trabajo para hacer frente a la crisis- son fuente de sufrimiento pues se produce una deconstrucción de la anterior identidad.

Las empresas capitalistas modernas han introducido innovaciones tecnológicas y organizacionales procurado aprovechar en su beneficio los cambios identitarios que podrían resumirse -de manera no excluyente- en:

- la creciente importancia del individualismo y del deseo de diferenciarse,
- la búsqueda de la satisfacción en el trabajo a través de una mayor autonomía y responsabilidad en la adopción de decisiones y en la relación con los clientes internos y externos,
- el acento puesto en las competencias con respeto a los requerimientos objetivos de los puestos de trabajo y a la formación profesional adquirida,
- el deseo de un reconocimiento social a través de la remuneración personalizada.

\* \* \*

Que reflexiones nos incitan hacer las importantes investigaciones de R. Sainseaulieu y de C. Dubar? Los resultados preliminares de las investigaciones emprendidas por el Area Identidades del CEIL-PIETTE del CONICET, dirigidas por el Mgtr. Osvaldo Battistini, nos ofrecen un rico material que sintetizamos de la siguiente manera.

1.- Pareciera que las tipologías de formas identitarias construidas han partido más bien de conceptos sociológicos teóricos acerca de las empresas modernas, que de un relevamiento empírico y sistemático de la realidad de países subdesarrollados y dependientes tomando también en cuenta la subjetividad de los trabajadores.

2.- Las investigaciones de R. Sainseaulieu y de C. Dubar en Francia se refirieron centralmente a los trabajadores empleados en empresas de cierta magnitud y que utilizaban tecnologías modernas y nuevas formas de organización del trabajo. Por lo tanto, hablaron específicamente de la identidad construida en el trabajo, en ese país y en esas empresas. Pero en nuestros países se requiere incorporar otras múltiples instancias societales donde también se construye la identidad: la familia, las redes de amistad, el vecindario, la parroquia, el club, el sindicato, las asociaciones de las cuales se forma parte, el partido político, etc.

3.- Es cierto que la "identidad para sí" se construye siempre en la "relación con sí mismo" y "en relación con los otros"; pero ese proceso no se agota en la empresa ni depende sólo de la "identidad para otros", es decir del reconocimiento de la autoridad jerárquica. Ella se construye también con el aporte "horizontal" de los demás miembros del colectivo de trabajo, con los usuarios y clientes de la empresa, con los cuales la relación se hace de manera cada vez más directa y personalizada.

4.- El contexto macro social juega un papel importante. La estructura económica de nuestros países se caracteriza por la heterogeneidad estructural, la concentración económica, el endeudamiento externo, un crónico déficit fiscal, la financiarización de la economía, las crisis periódicas de la economía provocadas por la mundialización y el modo de inserción del sistema productivo nacional en la división internacional del trabajo, la debilidad e inestabilidad de las instituciones, el deterioro de los términos del intercambio, etc.

También difiere sustancialmente la relación salarial, dado que en los PCI cuando se habla de trabajo, los trabajadores de hecho se están refiriendo al empleo y donde, a pesar de los procesos de precarización, hasta ahora la mayoría de los trabajadores tienen un empleo de duración por tiempo indeterminado, protegido socialmente y dentro de las empresas tienen vigencia las instituciones reivindicativas (como el sindicato o la sección sindical de empresa) y de atención

social (los comités de empresa) amparadas por una legislación marco e instituciones sociales donde a nivel central hay una representación de las centrales sindicales. Los desocupados involuntarios forman efectivamente parte de la PEA, existe un servicio público de empleo y los desocupados gozan de la protección social, y reciben durante un largo tiempo una compensación monetaria en lugar del salario, ingreso que les permite un margen de autonomía y mantener su nivel de consumo.

En nuestros países el contexto es bien diferente. En los países capitalistas subdesarrollados y periféricos la situación es bien diferente debido a las elevadas magnitudes y a la persistencia del desempleo (histéresis), la tasa de salarización disminuye rápidamente al mismo tiempo que aumentan la "para subordinación jurídica", la precarización generalizada del empleo asalariado, el crecimiento del trabajo no registrado, por cuenta propia e informal, la disminución de los salarios nominales y reales y el retraso para percibirlos, el debilitamiento y la privatización del sistema de protección social al mismo tiempo que la disminución del gasto público social. La cantidad de afiliados, el poder de negociación y el prestigio social de las organizaciones sindicales se han debilitado a nivel de la rama de actividad y su presencia es cada vez menos visible a nivel de las empresas, máxime en las medianas y pequeñas. Todo esto va unido a una tensa relación entre la base de los trabajadores y la conducción sindical, cuestionada en su representatividad, capacidad de acción y en el comportamiento respecto del manejo de los recursos obtenidos. El trabajo es ahora más valorado que nunca. Pero el empleo es concebido más como un privilegio que como un derecho, se lo valora como si fuera una concesión de los empleadores, pues es la única fuente de ingresos genuinos. Como resultado, quien no tiene empleo piensa que no tiene nada, que sólo es fuerza de trabajo excedente, que no es socialmente útil y que para subsistir depende de otros: de la ayuda social contra la pobreza, de la solidaridad de sus familiares, del vecindario y de las nuevas organizaciones sociales que funcionan autónomamente o que se crean completamente al margen respecto de los sindicatos.

Concluimos esta sección adhiriendo a las conclusiones a las que llegan C. Dubar y C. Déjours, luego de analizar el tema: dada la utilidad social del trabajo, sea éste asalariado o no, se constituye en el principal vector de la identidad personal y social.

## **2. Reflexiones y propuestas para elaborar una nueva concepción del trabajo**

A partir de los capítulos y secciones precedentes proponemos una serie de reflexiones orientadas a formular un concepto del trabajo que afirme su valor y su permanencia tomando en cuenta sus múltiples dimensiones.

### **2.1. El trabajo humano es multidimensional**

El trabajo es para nosotros una actividad tan propiamente humana: es una actividad corporal y espiritual, física y "metafísica." La actividad laboriosa siempre implica la intervención del cuerpo humano, que encuentra resistencias a vencer y obstáculos a superar que están presentes en la tenacidad de la materia y en el aprendizaje requerido para el uso de las herramientas y maquinarias. Hasta las tareas laborales consideradas como "intelectuales" requieren valerse de órganos corporales para llevarse a cabo.

Veamos cuales son algunas de sus principales dimensiones, clasificándolas tentativamente según se refieran al resultado objetivo, exterior, la obra, o al hecho de ser realizados por un sujeto.

### *.2.1.1. Dimensiones objetivas*

1.- El trabajo es uno de esos diversos modos de actividad, que se caracteriza por provenir de un esfuerzo realizado por las personas, para producir algo que es exterior a sí mismas, que tiene una dimensión social puesto que está orientado hacia otros, y una finalidad utilitaria, pues quien trabaja busca crear un producto o prestar un servicio que antes no existía como tal y para lograrlo debe conocer y someterse a las leyes propias de la materia (físicas, químicas, biológicas) si es que la quiere transformar. Su esfuerzo se orienta a transformar y humanizar la naturaleza para crear bienes y servicios dotados de una utilidad social, pues cuando realizado de manera voluntaria y consciente busca que la materia, una vez transformada, sea útil para satisfacer necesidades humanas (Vialatoux, J., 1953).

2.- Para ejecutarse el trabajo requiere de manera manifiesta en primer lugar un gasto de energía humana, -el esfuerzo, las posturas y los gestos-, y un despliegue de funciones biológicas osteomusculares y viscerales, síquicas y cognitivas, y por eso es que el trabajo provoca la fatiga. Como es toda la persona la que está involucrada en el acto de trabajar, también intervienen sus facultades síquicas (afectivas y relacionales) y mentales (cognitivas) e implica la presencia consciente de una intención voluntaria y determinada, de un objetivo que se desea alcanzar, de un fin a obtener. La energía que se va a gastar trabajando no se consumirá, como en el caso del juego, por el simple gusto de utilizarla: está orientada a obtener un objetivo, "está finalizada" (Vialatoux, J., 1953).

3.- El trabajo es una actividad socialmente necesaria, porque en su carácter de mediador entre la naturaleza y los seres humanos, al transformar y dominar la naturaleza, el trabajador es creador o transformador de bienes y servicios necesarios, sin los cuales no podría vivir ni reproducirse la especie humana. Por esa causa el trabajo es también fuente de derechos. Puede considerarse una necesidad y un deber social, porque constituye un esfuerzo para realizar una producción necesaria, no solamente para la satisfacción de sus necesidades, sino también para la realización de los deseos individuales y colectivos. Se trabaja co-laborando y, para producir, el trabajador debe asociarse con otros, se trata de una experiencia de solidaridad humana, buscando alcanzar un objetivo que es exterior a ellos (Borne y Henry, 1944)

4.- Es una actividad trascendente, pues los productos (las obras) del trabajo tienen una existencia objetiva propia y separada del productor, -aún cuando siempre llevan su impronta o su marca-, que lo hacen permanecer en el tiempo más allá de la vida de éste, y le permiten superar los límites geográficos que el espacio impone a la movilidad de las personas, trascendiendo el medio local y las fronteras nacionales donde los productos fueron creados. Por su naturaleza, los seres humanos sienten el deseo de proyectarse fuera de sí mismos, de objetivarse, de estar presentes en los objetos que fabrican, de permanecer en el tiempo. El trabajo tiene la particularidad de que es capaz de crear más bienes de lo que reclaman las necesidades de los trabajadores que lo ejecutan. Pero al mismo tiempo que conceptualmente se reconoce la dignidad y el valor del trabajo, la experiencia concreta indica que a menudo el trabajo se degrada (Borne y Henry, 1944).

5.- Por medio del trabajo los seres humanos establecen una relación particular de intermediación con la naturaleza; para transformarla llevan a cabo un esfuerzo creador de utilidad y por esa causa el trabajo tiene un valor social relevante. El trabajo persigue de manera voluntaria y consciente una finalidad que es esencialmente la de dominar y transformar la naturaleza para ponerla al servicio de las necesidades humanas tanto biológicas y de subsistencia, como síquicas y mentales, personales y sociales. Se hace para dar lugar a una obra que debe ser útil a la sociedad, servir para satisfacer necesidades, y al mismo tiempo es expresión del ser humano,

lleva su impronta. Pero como de alguna manera es independiente frente a la naturaleza, al transformarla se transforma a sí mismo.

El trabajo en los sectores productivos se ejerce sobre una materia que el hombre in-forma (incorpora la forma a la materia) y transforma, como decía Aristóteles (Borne y Henry, 1944). Desde esa perspectiva el trabajo requiere una intervención del pensamiento inteligente, que concibe el objetivo, organiza los medios, se moviliza voluntariamente para alcanzar una finalidad y "dirige la mano".

Como decía H. Marcuse en su libro "Ética de la Revolución", el trabajo es un hacer, y no una simple actividad. Al trabajar las personas actúan como mediadoras entre su persona y la naturaleza, para dominarla, tratan de hacer el mundo para sí, de objetivarse en el producto mientras que los objetos se humanizan.

### *.2.1.2. Dimensiones propias del sujeto*

1.- El trabajo es siempre la actividad de un ser humano, porque es una actividad voluntaria orientada hacia una finalidad, laboriosa, "fabricante", que significa un esfuerzo sobre sí mismo y sobre la materia (Borne y Henry, 1944). Al ser humano se lo ha definido como un "animal laborioso" (animal laborens), que gracias a sus facultades cognitivas lleva a cabo una actividad transformadora del mundo. El trabajo de alguna manera sujeta al trabajador a la materia pero por otra parte lo libera al generar un producto. Es una mezcla de necesidad y de libertad.

2.- El trabajo va siempre acompañado de sufrimiento y/o placer. Para la tradición judeo-cristiana, en el estado de inocencia original el trabajo existía, aunque entonces no era penoso. Se piensa a menudo que el trabajo intelectual, como actividad libre proporciona si no alegrías, al menos placer, mientras que por el contrario el trabajo manual provocaría pena y sudor, debido a un esfuerzo que fatiga, aunque eso no significa que el trabajo sea un castigo, una suerte de maldición divina.

Pero en la realidad, el trabajo se despliega acompañado siempre de estados afectivos propios: la pena, el sufrimiento, el placer, la alegría; tiene una dimensión ascética, pues implica aceptar tener que hacer voluntariamente un esfuerzo que necesariamente genera la fatiga. El esfuerzo es necesario para vencer las resistencias de la materia u orientar su dinamismo en otra dirección y adquirir destrezas para usar las herramientas y máquinas. Todo esto es ciertamente penoso y provoca fatiga, pero como al mismo tiempo es una actividad creativa, que proyecta la personalidad fuera de sí, en el caso de que el trabajador tome conciencia de ello puede dar lugar al placer y a la alegría, sin tener por ello que llegar a constituir un fin en sí mismo (Vialatoux, J., 1953).

El trabajo no consiste solamente en un deber que para cumplirse exige un ejercicio ascético, un sufrimiento penoso, el empleo de la voluntad para sobrellevarlo; tiene un valor positivo que le otorga dignidad pues es gracias al trabajo que se producen bienes o servicios útiles para dominar la naturaleza y así satisfacer necesidades humanas. La obra bien terminada proporciona placer o alegría al trabajador. Pero cuando el trabajo es objeto de una racionalización que intensifica la división técnica y social del trabajo, la repetición monótona de gestos operativos puede ser agotadora y llevarse a cabo en condiciones de alienación: en esa circunstancia el trabajador ve cada vez menos la utilidad de lo que hace y no obtiene una satisfacción por su trabajo (Borne y Henry, 1944).

¿De donde viene la pena resultante del trabajo? De las resistencias que le pone la materia al trabajador para ser transformada, de las dificultades existentes para manipular eficazmente las



herramientas y máquinas, del esfuerzo físico, síquico y mental que se debe realizar para lograr los objetivos buscados.

Al mismo tiempo el trabajo puede ser fuente de placer o alegría para el trabajador cuando toma conciencia de haber captado y procesado informaciones, o de haber dado forma a la materia, haciéndola a su imagen y semejanza, humanizándola, ha generado un producto o prestando un servicio que es útil para los demás, porque haciendo eso ha desarrollado su personalidad.

3.- Durante la actividad laboral y según sean las condiciones y medio ambiente de trabajo se establece una relación directa y permanente con la vida y la salud del trabajador. La esperanza de vida y el estado de salud dependen del contenido y organización del trabajo, de la duración y configuración del mismo, de su intensidad, de sus requerimientos en términos de tiempo de trabajo, carga de trabajo, esfuerzo físico, aportes psíquicos y mentales, en el contexto del medio ambiente físico, químico y biológico imperantes.

4.- El trabajo permite o contribuye a la realización personal es decir al desarrollo de la personalidad de quienes lo ejecutan porque su ejercicio le permite la actualización de todas, o al menos algunas, de las potencialidades físicas, biológicas, síquicas y mentales del ser humano. El desarrollo de la personalidad está condicionado por los sentimientos de pertenencia y de identidad de las personas. La identidad se construye en la acción, en el acto de hacer. Ahora bien, como dice Chr. Déjours, la identidad no se construye sólo en la interioridad de la persona, ya que depende de la mirada y de la evaluación que emiten sobre él los demás miembros que pertenecen al mismo colectivo de trabajo, a través de reglas que se expresan mediante las diversas modalidades de lenguaje, expresando un juicio de valor sobre su trabajo. Ahora bien, cuando la pertenencia y/o la identidad del trabajador se cuestionan, el resultado es necesariamente una crisis psíquica de esa persona. Gracias al trabajo, los seres humanos construyen su propia identidad y por su intermedio buscan encontrar un sentido a lo que hacen. Como dice R. Sainsaulieu, esta identidad puede alcanzar diversos niveles de intensidad: puede ser asumida de manera pasiva, puede ser objeto de negociación, o dar lugar a una fuerte integración en el colectivo de trabajo y a la empresa.

5.- El trabajo pone a prueba las personas, para que ellas demuestren lo que son capaces de hacer, cual es la utilidad de su actividad. Es siempre un desafío. El trabajo tiene siempre una dimensión desconocida -es una incógnita, o un enigma- pues pone a las personas frente a sí mismas, haciéndole descubrir sus potencialidades y límites dado que la infraestructura y los equipos no siempre funcionan correctamente, las máquinas pueden poner resistencias a su correcto uso, la organización del trabajo puede ser ineficiente y brindar una información incompleta, la materia prima puede escasear, o presentar muchas resistencias a causa de no estar en buenas condiciones o de no respetar las normas.

6.- Trabajar significa asumir riesgos, pues como la actividad que efectivamente se desarrolla se diferencia del trabajo prescripto y para llevarlo a cabo se deben desconocer o violar consignas, esas desobediencias se hacen visibles y son susceptibles de sanciones. Se asumen conscientemente esos riesgos porque a cambio del trabajo se busca obtener una retribución, que no consiste solamente en dinero, sino que es también de tipo moral o simbólico pues en última instancia lo que se busca al trabajar es un reconocimiento social en sentido amplio.

7.- El trabajo también provoca una movilización del involucramiento, tanto a nivel individual como colectivo, pues para llevarse a cabo en buenas condiciones se requiere la coordinación y la cooperación dentro del colectivo de trabajo, lo cual implica captar y procesar información, comunicarse, expresar sus ideas por medio de la palabra y mediante silencios, gestos y signos. Lo que ocurre es que a veces, por la organización de la producción, o por la excesiva división social y técnica del proceso de trabajo, se hace difícil comunicarse de manera adecuada y la

coordinación y cooperación son más bien impuestas a los trabajadores por sus empleadores y superiores, antes que ser negociadas y aceptadas voluntariamente. Los resultados de los obstáculos o de una insuficiente movilización de la subjetividad para comunicarse, coordinarse y cooperar no sólo se reflejan negativamente en la salud psíquica y mental de los operadores, sino que, como ya se mencionó, repercuten también sobre los resultados cuantitativos y cualitativos de la producción, es decir sobre la competitividad de las empresas y en última instancia en su rentabilidad. El trabajo para llevarse a cabo eficazmente en términos de productividad, costos y calidad, requiere que exista un compromiso subjetivo, el involucramiento, por parte del trabajador.

8.- El trabajo socializa las personas y es fuente de inserción social. Necesita y al mismo tiempo permite instaurar relaciones interpersonales y construir un colectivo de trabajo, es decir una entidad nueva generada por los lazos e interrelaciones que crean una solidaridad de hecho, primeramente entre todos los trabajadores, pero esencialmente entre los obreros y empleados asalariados de ejecución y también con las demás categorías socio-profesionales de mayor nivel jerárquico de una misma unidad productiva. En todos los tiempos, pero sobre todo en nuestra época, el trabajo crea las condiciones para que las personas tomen realmente contacto, de manera directa o indirecta, con el resto de la sociedad desbordando el ámbito estrecho de la familia y adopta la forma de una verdadera relación social. El trabajo se ha convertido desde hace mucho tiempo en un instrumento privilegiado para la integración social (es el gran integrador, diría R. Castel) pues es creador de lazos y entramados sociales.

9.- Finalmente, el trabajo ejerce una función psicológica estudiada por los Prof. Clot y Meyerson, pues produce una ruptura entre las preocupaciones personales, domésticas y permanentes del sujeto y las ocupaciones sociales y rutinarias a las cuales se debe dedicar en su lugar de trabajo, donde por lo general debe ejercer por obligación una forma disciplinada y continua, cuyos resultados no siempre están directamente relacionados con sus vidas y necesidades personales. El trabajo permite hacer algo por otros, que no es directamente para sí, o dicho en otros términos, es la realización de sí mismo que se obtiene al hacer cosas para otros. Durante el tiempo de trabajo, el trabajador -sobre todo asalariado- puede salir de la relación doméstica y familiar de persona a persona, tomar distancias. De allí sus propiedades "terapéuticas". Pero llevada al extremo, esa ruptura puede dar lugar a un desequilibrio en las relaciones entre el trabajo y la vida personal o familiar (Clot, Y., 1995).

## 2.2. El trabajo es un fin en sí mismo o un simple medio?

El trabajo concebido como actividad transformadora de la naturaleza no terminará nunca, porque las necesidades humanas una vez satisfechas renacen continuamente y el progreso las multiplica. Sin el trabajo los seres humanos no pueden apropiarse de los recursos naturales, ni generar nuevos bienes a partir de materias primas o insumos intermedios, ni prestar servicios a sus semejantes.

Pero la obra resultante debe servir al bien del ser humano: este es el fin inmediato del trabajo, servir a la liberación del ser humano satisfaciendo sus necesidades con el uso o el consumo de los productos del trabajo. Esa obra tiene un valor. Pero el trabajo por su propia naturaleza no tiene una finalidad en sí mismo, dice Marcuse, se orienta hacia algo que todavía no existe. Es un hacer-acontecer, es un hacer al servicio de la producción, ésta es lo que resulta del trabajo. Por otra parte la naturaleza no está acabada, siempre es susceptible de ser dominada, apropiada, completada, transformada y perfeccionada. Por esa causa, concluye Marcuse, "el trabajo

trasciende la ciencia económica e implica todas las dimensiones de la vida social” (Marcuse, H., 1970)

Pero el trabajo no constituye un fin absoluto y duradero, ante el cual los seres humanos tuviesen que someterse. Postulamos que para los seres humanos el trabajo es siempre un fin intermedio, que se orienta a alcanzar un fin que es exterior al ser humano. No puede ser un fin absoluto, un fin en si mismo, pues no se trabaja por el sólo placer de trabajar, sino para hacer una obra útil que puede llegar a existir hasta después de la muerte de su productor. En la misma dirección, los filósofos personalistas afirman que convertir al trabajo en un deber absoluto, en una cuasi - religión, se opone a la contemplación de la verdad, el amor al bien y la admiración de la belleza, fin supremo al que están llamados todos los seres humanos (Borne y Henry, 1944).

En conclusión la vida no es para el trabajo, no existimos para trabajar; el trabajo es para hacer posible la vida, se trabaja para vivir. Pero al mismo tiempo afirmamos que si bien la vida de los seres humanos no debe ser reducida sólo al trabajo, no puede ser plenamente comprendida en su ausencia.

### 2.3. El trabajo como deber social y como "derecho natural"

El trabajo es un deber social humano, propio de seres libres, un imperativo categórico diría Kant, pero su ejercicio debe estar condicionado según reglas que deben ser respetadas procurando satisfacer las necesidades humanas. Está regido por la ética porque su ejercicio es una necesidad real para que la humanidad continúe existiendo.

Dada su finalidad, las personas tienen derecho al trabajo y por lo tanto debe existir un derecho que regule las relaciones de trabajo entre las personas. Vialatoux afirma que la legitimidad es la conformidad del derecho del trabajo al derecho natural y la legalidad es su conformidad al derecho positivo. En consecuencia, para dicho autor lo legal sólo es legítimo si se inspira en el derecho natural. Por eso el trabajo no debe ser tratado como una simple mercancía en un mercado. El trabajador tiene derecho a trabajar de manera acorde con la naturaleza humana y a los productos de su trabajo.

Un trabajador que queda desprovisto de toda propiedad o no tiene acceso a la gestión de sus medios de producción es un trabajador mutilado. El proletario que no posee más capital que su propio cuerpo es como un esclavo enmascarado tras el contrato de trabajo (Vialatoux, J., 1953). Si reclama la propiedad de su trabajo y tener acceso a la propiedad o a la gestión de los bienes de producción, esa exigencia se fundamenta en la ética del trabajo.

La dignidad del trabajo es un corolario de la dignidad de la persona humana, porque el sujeto laborioso es la persona misma.

Al trabajar, normalmente se debería buscar al mismo tiempo la perfección de la obra y la perfección del agente que la ejecuta. Pero de hecho, dadas la lógica del modo de producción dominante y las características de la organización capitalista del trabajo, el trabajador se ve impulsado a buscar normalmente más bien la perfección de la obra que la suya propia y aunque hace más humanas las cosas eso no significa que necesariamente él desarrolle su personalidad (Borne y Henry, 1944).

El problema del trabajo es al mismo tiempo personal, moral y social. Pero en nuestros días, decía Jean Lacroix, la exaltación del trabajo, la declinación del homo sapiens e incluso del homo faber en beneficio del animal laborans es en definitiva el advenimiento universal de la necesidad en detrimento del "universo de la libertad", que de manera lenta y difícil había sido edificado por la antigüedad clásica primero y por el cristianismo luego (J. Lacroix, 1963).

Para revertir esa tendencia no se debe expulsar el trabajo de la vida y convertirlo en una rutina o en un simple automatismo, para buscar la "verdadera vida" fuera del trabajo debido a su monotonía, a la falta de interés, a su impacto negativo sobre la salud. Como todo hace prever que el desarrollo del maquinismo y la automatización no van a eliminar totalmente el trabajo, en lugar de buscar eliminarlo, lo que debemos hacer es transformar el trabajo, para humanizarlo.

#### 2.4. El trabajo es una necesidad propia de la naturaleza humana y un valor que permanece

El trabajo es una realidad compleja y contradictoria que adopta diversas modalidades según sean la época, la sociedad donde se lleva a cabo y las representaciones sociales que ellas elaboran. Es una realidad multidimensional, que puede ser analizada de diversas maneras según sea la disciplina. Las reflexiones hechas en este capítulo toman en consideración la situación histórica actual en las sociedades occidentales capitalistas.

El trabajo que se lleva a cabo de manera directa o indirecta en relación con empresas u organizaciones podría entonces ser definido tentativamente como “toda actividad humana voluntaria y coordinada de hombres y mujeres, orientada hacia una finalidad específica, -la producción de bienes y servicios exteriores al sujeto, que proporcionen una utilidad social definida como tal por el juicio de los demás-, para satisfacer las necesidades humanas, individuales o colectivas, pero que no se puede obtener de manera automática a través de la estricta ejecución del trabajo tal como ha sido prescripto”.

Ahora bien, cuando trabajan, los seres humanos padecen de una incompletud, si reciben una información imperfecta e insuficiente acerca de lo que tienen que hacer, porqué y cómo. A menudo, durante ese ejercicio arrastran problemas personales no superados, que fueron generados durante la niñez y adolescencia y están marcados por la influencia de su medio familiar, dado que en la vida cotidiana los padres transmiten necesariamente a sus hijos el sufrimiento, la angustia, la ansiedad y las expectativas o el placer que ellos mismos experimentan como resultado del trabajo que efectúan.

Para hacer frente a esa incompletud los seres humanos recurren básicamente a tres esferas de desarrollo personal: el amor, la vida social y la actividad dentro de la cual el trabajo ocupa un lugar prioritario. Esas tres esferas no son independientes entre sí sino que, en mayor o menor medida, se articulan y se influyen mutuamente de manera sinérgica, en sentido positivo o negativo. Pero esa relación se da de manera diferenciada según los sexos, siendo las mujeres con responsabilidades familiares -más que los varones en igual situación-, quienes tienen que hacer mayor esfuerzo y trabajar diariamente más horas, para ejecutar de manera eficaz el trabajo realizado fuera del hogar y complementariamente el trabajo doméstico necesario para desarrollar la vida familiar, dada la existencia y permanencia de una división social y sexual del trabajo (Hirata, Kergoat, 1996) y de una división familiar del trabajo (Barrère-Mourisson, 1997). Los resultados del trabajo no son solo el producto de variables objetivas: del tiempo de trabajo movilizado para esa actividad, del consumo de energía y del esfuerzo físico realizado, del volumen y de la calidad de los insumos (objetos de trabajo), de la calidad de los bienes de producción y de las tecnologías utilizadas, de la fuerza motriz empleada; todos esos factores objetivos son tradicionalmente formalizados en la economía ortodoxa por medio de la noción de “función de producción”, o dicho de otra manera, de los factores objetivos del proceso de trabajo y del modo de organización de la producción y de la empresa o entidad donde se lleva cabo.

Pero para realizar el trabajo y obtener resultados se requiere la movilización de todo el ser humano, es decir de la fuerza física y/o de las capacidades psíquicas (afectivas y relacionales) y

cognitivas y la puesta en práctica de los conocimientos, las calificaciones, la experiencia laboral y las competencias profesionales de los trabajadores, así como del saber tácito acumulado en su trayectoria vital, por el hecho de ser parte de un colectivo de trabajo.

Los resultados dependen también, de aspectos subjetivos. En primer lugar, de la actividad cognitiva, -reflexiva y creativa- pues para trabajar se deben movilizar la inteligencia abstracta y la inteligencia astuta (Déjours, Chr., 2002); para hacer frente a lo desconocido, a la incertidumbre y a los incidentes se ponen en juego por una parte los saberes adquiridos formalmente, -los conocimientos básicos de carácter general y la formación profesional-, y por otra parte las competencias y el saber productivo acumulado en el proceso de aprendizaje, que no siempre es codificable dado que permanece en buena medida tácito y “encarnado” en los trabajadores. En segundo lugar, los resultados dependen del involucramiento personal de los trabajadores pues para trabajar se debe asumir un compromiso (consistente en la movilización de su autonomía, responsabilidad e iniciativa). En tercer lugar dependen de la cooperación y el intercambio establecidos con los demás empleados y obreros de ejecución y con el personal directivo y de supervisión dentro del colectivo de trabajo. Finalmente, los resultados dependen del esfuerzo personal y colectivo de adaptación a la tarea que le ha sido asignada, dado que es necesario familiarizarse por una parte con los objetos de trabajo, las materias prima, conocer la información que se debe procesar y por otra parte manipular los bienes de producción, asumiendo una función activa en la organización del trabajo. De esa manera se pueden compensar los errores de diseño y fabricación, controlar los incidentes y factores aleatorios exógenos que ocurren y poder hacer frente de manera satisfactoria a los diversos problemas operativos que no podrían normalmente ser resueltos solo como resultado de la estricta ejecución de una organización del proceso de trabajo que ha sido prescripta por otros.

Pero, como ya se mencionó, todo eso no puede concretarse si al mismo tiempo no interviene activamente el cuerpo humano. Es todo el ser humano el que se involucra en el trabajo y por esa causa no puede reducirse solamente a la producción de un bien o la prestación de un servicio dotados de utilidad objetiva, ya que compromete lo que tiene de más íntimo el ser humano.

En contradicción con la dura realidad económica y sus secuelas de desempleo y precarización, es desde hace apenas unas décadas que el trabajo volvió a ser concebido por los investigadores científicos, filósofos, antropólogos, sociólogos y economistas, como la actividad gracias a la cual los seres humanos se descubren, se ponen a prueba, toman conciencia y se construyen a sí mismos, establecen relaciones con los demás y devienen dominadores de la naturaleza y constructores del mundo. En las sociedades industrializadas modernas, el trabajo comienza así o vuelve a ser considerado progresivamente como un espacio privilegiado para la integración social, la construcción de la identidad y la realización personal.

Ahora bien, de manera contradictoria, los trabajadores usan su fuerza de trabajo, movilizan su formación profesional, sus calificaciones y competencias, manejan las herramientas, ponen en funcionamiento las complejas máquinas y equipos, pero cuando se expresan sobre su trabajo cotidiano lo consideran como si fuera algo simple, banal y absolutamente natural. Es la rutina lo que hace familiarizar a los trabajadores con sus procesos de trabajo; ellos los conocen en profundidad por connaturalidad, están compenetrados: en realidad se trata de tareas verdaderamente complejas pero no siempre saben explicar su naturaleza científica o tecnológica en términos técnicos o ingenieriles. Para ser eficaces, incluso el taylorismo y el fordismo, -dos procesos de trabajo y modos de organizar la producción que se caracterizan por su carácter prescriptivo y ser esencialmente rígidos-, requieren la activa y creativa intervención humana, e incluso el ejercicio de una inteligencia astuta (la métiis, dirían los griegos), construyendo su saber-hacer, inventando formas de "agarrarle la mano", adquiriendo habilidades profesionales,



acumulando conocimientos tácitos, en todo lo cual interviene el cuerpo y una inteligencia práctica (o pronesis según los griegos).

Recientemente, sin que desaparezcan la heteronomía, la subordinación y la apropiación de la plus valía propias del proceso de trabajo capitalista, otra norma productiva se va instaurando progresivamente en los países capitalistas industrializados (PCI), luego de la crisis de la relación salarial fordista. Las nuevas formas de organización del trabajo y la utilización de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones requieren poner en práctica un modo diferente de gestión de los "recursos humanos", que se basa en estimular y promover el despliegue de las competencias síquicas y mentales de los trabajadores, consistentes en el involucramiento, la cooperación, la autonomía responsable, la creatividad y el espíritu de iniciativa. Esas son las condiciones necesarias para incorporar las innovaciones científicas, tecnológicas y organizacionales, hacer frente a los incidentes, superar los límites del trabajo prescripto y lograr, bajo severas restricciones de tiempo, en cantidad y calidad, los objetivos de las unidades de producción. Pero para que los mismos sean alcanzados, los trabajadores por su propia iniciativa, pueden tener que ingeniarse, hacer trampas, violar los reglamentos y las consignas del trabajo prescripto.

D. Linhart concluye que, salvo casos extremos, el deseo de hacer bien el trabajo siempre subsiste, ya que es vital para la identidad del propio trabajador. Sin ese compromiso personal de los trabajadores, ninguna organización productiva ni siquiera la más tayloriana habría podido funcionar (Linhart, D, 1978).

### Notas y referencias bibliográficas.

- BARRÈRE-MAURISSON Marie-Agnès (1999), *La división familiar del trabajo*, Trabajo y Sociedad/PIETTE, Lumen-Humanitas, Buenos Aires.
- BORNE, E. y HENRY, M. (1944), *El trabajo y el hombre*, Desclée de Brouwer, Buenos Aires.
- CLOT Yves (1995), *Le travail sans l'homme? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*, La Découverte.
- CORIAT Benjamin (1995), *Made in France*, Alianza Editorial y Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.
- DEJOURS Christophe (1989), *Travail et usure mentale*, Centurion, Paris (Versión en español: *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*, Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Facultad de Psicología de la UBA, Humanitas, Bs. As., 1990).
- DEJOURS Christophe (1994), "Entre souffrance et réappropriation, le sens du travail", *Politics*, N°7, Paris.
- DEJOURS Christophe (1996), "Le travail entre subjectivité et rapports sociaux", en: *Liberté du travail*, Collection Le Present Avenir, Sylllepse, Paris.
- DEJOURS, Christophe (1996): *Le travail entre subjectivité et rapports sociaux*, in: *Liberté du travail*, Collection Le Present Avenir, Editions Sylllepse, Paris.
- (1944), *Entre souffrance et réappropriation, le sens du travail*" in *Politics*, N°7, Paris.
- et MOLINIER, Pascale, *Le travail comme enigme*, in: *Sociologie du Travail*, Ed. Dunod, Paris.
- DUBAR Claude (2000), *La crise des identités. L'interpretacion d'une mutation*, PUF, Paris.
- FOUQUET Annie (1998), "Travail, emploi et activité", *La Lettre*, CEE, N° 52, Paris.
- FOUQUET Annie y LETABLIER M.-T. (1995), "Le partage du travail ou la gestion sexuée de la pénurie d'emploi", en HIRATA H., SENOTIER D., *Rapports de sexe, partage du temps et temps de travail*, Paris, La Découverte (Recherches).
- HIRATA Helena y KERGOAT Daniele (1997), *La división sexual del trabajo: permanencia y cambio*, Trabajo y Sociedad, PIETTE/CONICET, Buenos Aires.
- LACROIX Jean (1963), "Philosophie du travail", en: *Travail et condition humaine*, Fayard, Paris.
- LINHART Danièle (1997), *La modernización de las empresas*, Trabajo y Sociedad, PIETTE-CONICET, Bs. As.
- MARCUSE H. (1970), *Ética de la Revolución*, Taurus, Madrid.
- MARX Karl (1979), *Le Capital*, en *Oeuvres, Economie*, La Pléiade. Paris.
- MEDA Dominique (1995), *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, Alto, Aubier, Paris.
- RUGGIERO Guido de (1973), *El concepto de trabajo en su génesis histórica*, La Pleyade, Buenos Aires.
- SAINSAULIEU René (1985), *L'identité au travail. Les effets culturels*, Presses de la FNSP, Paris.
- SAINSAULIEU René (1990), *L'entreprise, une affaire de société*, Presses de la FNSP, Paris.

SUPIOT Alain (1999), "Transformation du travail et devenir du droit du travail; une perspective européenne", *Revue Internationale du Travail*, N° 1, Volume 138, BIT, Genève.

*Varios autores: El cuerpo humano trabajando*, Traducción de una serie de artículos de la Asociación Medio Ambiente de Trabajo de Suecia, Ed. Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, OPS/OMS, Humanitas, Bs. As. , 1989, 63 págs.

VIALATOUX, J. (1953), *Signification humaine du travail*, Les Editions Ouvrières, Paris

WISNER, Alain (1988), *Ergonomía y condiciones de trabajo*, Introducción de Julio C. Neffa, "La Ergonomía, o cómo ir más allá de los riesgos", Ed. Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL/CONICET, Humanitas, Bs. As. , 1988, 300 págs.