

## TRABAJO Y PROCESOS DE SUBJETIVACIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN EN LA CRÍTICA CONTEMPORÁNEA

Javier Alegre\*  
Aldo Avellaneda\*\*

### RESUMEN

*Tras el ocaso del desmedido optimismo de los industrialismos decimonónicos acerca de las potencialidades positivas del trabajo respecto de los procesos de subjetivación y emancipación humanas, durante el siglo XX varios análisis han remarcado el modo en que las prácticas laborales participan en la producción de fijaciones simbólicas y de subjetividades reificadas. Los procesos fácticos en el ámbito laboral fueron acompañados en el plano teórico por la exaltación de modelos que tienden a resaltar sólo los aspectos técnicos-productivos y a cercenar la conexión que la actividad laboral presenta con otros ámbitos.*

*En relación con ello, se examinan aquí ciertos rasgos salientes de las sociedades contemporáneas (en general y de la región) respecto del trabajo, en conjunto con algunas de las principales propuestas teóricas sobre la temática, con el propósito de situar este análisis en relación con otras instancias propias de los sistemas institucionales constitutivos de la acción humana. Así, en la exposición se analizan conceptos provenientes de Horkheimer, Kracauer, Habermas, Gorz, Méda, Bauman y Sennett, para luego proponer algunos puntos de vistas propios en relación con lo expuesto.*

### PALABRAS CLAVES:

Trabajo – Interacciones Humanas – Organización Laboral – Subjetividad – Institucionalización

### ABSTRACT

*After the twilight of the excessive optimism of the nineteenth-century industrialisms over the positives potentialities of labour respect to the processes of subjectivation and human emancipation, during the twentieth century several analyses have stressed the way in which the labour practices take part in the production of symbolic fixings and of subjectivities reified. The factual processes in the labour area were accompanied in the theoretical ground by the models' exaltation which tend to highlight the technical-productive aspects and to cut off the connection that the labour activity presents with other areas.*

*In relation with this, we examine here certain salient features of the contemporary societies respect of labour, close to some of the principal theoretical frames on the subject, in order to situate this analysis in relation with other instances inside the institutional systems constitutive of human action. In this way, we analyze concepts from Horkheimer, Kracauer, Habermas, Gorz, Méda, Bauman and Sennett, concluding with a brief discussion on the exposed.*

### KEY WORDS:

Work – Human Interactions – Labour Organization – Subjectivity – Institutionalization

---

\* Docente-investigador de la Universidad Nacional del Nordeste (UNNE) en las carreras de Filosofía y Relaciones Laborales. E-mail: [taton@gmx.net](mailto:taton@gmx.net)

\*\* Docente de la Universidad Nacional del Nordeste (UNNE) en la carrera de Comunicación Social y becario de postgrado de Conicet - UNNE. E-mail: [sashadam81@gmail.com](mailto:sashadam81@gmail.com)

Este escrito se centra en analizar la cuestión del trabajo en relación con las transformaciones sociales acaecidas en las últimas décadas, los modos de organización laboral y la centralidad que presenta (o no) en cuanto factor de subjetivación e integración social para diversos autores influyentes en la temática. Para ello procedemos en primer orden a realizar un desarrollo teórico de carácter expositivo centrado en autores influyentes en base a dos ejes: a) los cambios dados en relación con la subjetivación en el ámbito laboral: el trabajo como factor de identificación e integración social (deteniéndonos en el ejemplo del análisis realizado por Kracauer) y b) los cambios en la institucionalización del ámbito laboral: modos de organización, conceptualización y valorización del trabajo. Luego, en el tramo final, cerramos con consideraciones críticas sobre algunos de los conceptos de los autores tratados y esbozamos posicionamientos puntuales propios sobre la cuestión, a la luz de las perspectivas teóricas que nos han servido de plataforma en la primera parte de nuestra elaboración.

## **Trabajo y subjetivación: identificación e integración social en el trabajo**

Una de las principales características del industrialismo ha sido situar la esfera productiva en el centro de la vida social y convertir al trabajo en el medio por excelencia de subjetivación. Pero con el advenimiento de la sociedad posindustrial esto fue puesto en discusión, moviéndose los planteos entre, en un extremo, aquellos que continúan otorgándole este sitio destacado al trabajo y, en el otro extremo, aquellos que niegan que las actividades laborales sean el factor por excelencia de la identificación e integración sociales. Analizaremos aquí algunas propuestas salientes en este sentido.

En los análisis críticos señeros de Horkheimer el trabajo industrial tecnologizado producto de la razón científica es entendido básicamente como fuente de opresión y deshumanización bajo el mandato de la técnica (esta imposibilidad la comparte con las demás esferas que están imbuidas de la racionalización ilustrada). La historia de la civilización es la historia de la introyección de la renuncia y el sacrificio colectivos, lo cual tiene expresión superlativa en los procedimientos del capitalismo, cuya técnica para satisfacer las necesidades humanas (aumento de la producción) vuelve imposible al mismo tiempo la satisfacción de las necesidades del conjunto de la humanidad (porque implica el sometimiento y la explotación de masas considerables de seres humanos). El motor y la forma de realización del trabajo no están dirigidos hacia la producción de la vida social de los individuos, sino hacia el afianzamiento de los mecanismos económicos: el trabajo sólo ha existido hasta ahora como condición y consecuencia de la dominación. La autonomía del hombre se convierte racionalmente en heteronomía, la forma racional de autoconservarse es mostrar la mayor docilidad voluntaria posible frente al Estado y los poderes tecnocráticos, *el hombre gana la vida pero pierde la libertad*. La razón subjetiva (que busca la autoconservación individual) se ha convertido en la actualidad en predominante sobre la razón objetiva (referida a la estructura del mundo) y con ello la razón deviene en mera *razón instrumental*: un órgano burocrático que se vuelve operativo, clasifica, ordena y tiene por misión solamente hallar los medios que aseguren la consecución de los objetivos propuestos en cada caso. Así, en el planteo de Horkheimer la esfera productiva continúa siendo central, pero ya no es tan determinante ni es el lugar donde se encontrarán las claves para resolver el drama humano como en los planteos marxistas, en ella se afianzan o debilitan condiciones que tienen origen o continuación en otros ámbitos (Horkheimer, 1969, 2003).

Por su parte, Habermas continúa -en parte- esta senda y sostiene que hay una marcada desproporción entre los avances del control técnico y la capacidad productiva y los avances de la capacidad de dirigir racionalmente el desarrollo social y autodeterminarnos; es decir que se da un desacoplamiento entre *mundo de la vida* y *sistemas de acción* que termina por revertir en el avasallamiento del primero por parte de los segundos: el desarrollo social bajo el capitalismo ha incrementado la complejidad sistémica e implicado la gradual diferenciación de ambos niveles hasta el punto que los mecanismos de *integración funcional* (administrativos, económicos, productivos, laborales) se convierten en cuasi-autónomos, subordinan y actúan destructivamente sobre buena parte de las acciones e instituciones comunicativamente estructuradas. La *integración sistémica* somete a (*coloniza*) la *integración social* y este proceso también se refleja en el ámbito del trabajo. El trabajo en tanto acción concreta e integrante de plexos de cooperación pertenece al *mundo de la vida* de quienes lo realizan, pero en cuanto rendimiento abstracto medido según parámetros universales y organizado según imperativos de maximización del capital pertenece al *mundo sistémico* y a los plexos

funcionales de la empresa capitalista y el sistema económico en general; la capacidad generativa y de sometimiento que tiene esta última faceta del trabajo logra imponerse sobre el trabajo como factor del mundo de la vida. De los planteos de Habermas se desprenden dos líneas de *ataque* a la categoría de trabajo como concepto central en el análisis de la vida contemporánea, una que podríamos denominar como de *clave teórica* y la otra, de *facto*. En cuanto *clave teórica*, la acción instrumental no brinda tantas posibilidades ni elementos positivos para la comprensión de los fenómenos que ha legado la modernización social y cultural como sí lo hace en cambio la acción comunicativa, a la vez que Habermas tampoco hace residir particularmente en el trabajo componentes o estructuras que puedan tender a la construcción de una teoría emancipatoria. En tanto que el argumento *de facto* está dado por el hecho de que el trabajo ha perdido su lugar central en las sociedades post-industriales (en comparación con la sociedad industrial decimonónica) y por lo tanto es inadecuado situar en él potencialidades regenerativas respecto del ámbito individual y social (Habermas, 1994, 2003a, 2003b, 2003c).

Esta línea de pensamiento fue profundizada por, entre otros, André Gorz y Dominique Méda.

Para Gorz el trabajo en el siglo XIX conquistó un sitio indiscutido como factor clave para la integración y como fuente de identidad y de derechos sociales, pero esto ha entrado en crisis y por ello propugna el fin del modelo de *sociedad del trabajo* basado en un concepto de trabajo abstracto, cuantificable, separable de quien lo ofrece y susceptible de ser vendido-comprado, ya que esta sociedad pretende perpetuar como norma y fundamento de la dignidad y los derechos del hombre el mismo trabajo cuya dignidad y posibilidades enriquecedoras tiende a abolir. Esta clase de trabajo jamás fue fuente de cohesión o integración social, el lazo social que generaba era abstracto y débil según el autor, servía sólo para insertar al obrero en el proceso de trabajo, en las relaciones de producción; además el trabajo industrial presenta la contradicción de ser liberador en cuanto emancipa de las necesidades naturales pero es deshumanizante por el carácter limitado y servil de las actividades que se realizan. La época actual marca el fin de la utopía industrialista de los dos últimos siglos que prometía la liberación de la escasez, la injusticia y el malestar mediante la expansión productiva y económica; por el contrario, las innovaciones tecnológicas producen un aumento del tiempo libre social, lo que genera una redistribución desigual del tiempo de trabajo: la élite económica sobreocupada compra servicios para tener mayor tiempo libre, generando empleos precarios y de baja paga para una buena parte de la población subocupada (Gorz, 1997, 1998).

Para Méda, el trabajo como vínculo social está basado en las categorías económicas de reciprocidad, contrato o utilidad social, uno se siente parte y queda ligado a la sociedad en tanto contribuye a ella (porque le es necesaria y, a la vez, su accionar es útil para la sociedad), pero esta perspectiva económica toma al individuo como punto de partida y tiene una visión contractualista de la sociedad ya que hace derivar el orden social del intercambio entre individuos movidos por intereses hedonistas. Es esta tradición económica la que pone al trabajo en el centro de la vida social según Méda: la respuesta a la cuestión de cómo se establece un orden social basado en el contrato toma como motor fundamental al deseo de abundancia y éste conduce al trabajo y el intercambio como productores de los vínculos sociales, ya que hace que todos trabajen en conjunto y establece un orden a través de los intercambios y la división de tareas; el trabajo queda en el centro al ser el principal generador de riquezas. Es en el siglo XIX cuando esta concepción se convierte en hegemónica y el trabajo se transforma en el modelo por antonomasia de la actividad creadora y es convertido en esencia del hombre, hasta antes del XIX no se tomaba la producción de bienes y servicios como el modo de *civilizar* las personas y el mundo. La época actual continúa esta senda y cae en la contradicción de “considerar como medio supremo de la realización individual y colectiva lo que originariamente fue un medio de mantener juntos a los individuos y cuya naturaleza era el esfuerzo y el sufrimiento. Esto significa que nos hemos entregado totalmente a la economía: ya sólo imaginamos la vida social como intercambio y la autoexpresión como producción” (Méda, 1998: 157). Por ello, la autora ataca la perspectiva que ve en el trabajo el fundamento y soporte cotidiano de la socialización y la integración social por sostener una concepción reductora del vínculo social y soslayar los instrumentos económicos y jurídicos que rigen el trabajo y remarca que éste ha devenido en el principal organizador del tiempo y las relaciones sociales sólo en forma derivada, pues no fue concebido para ello.

En una línea opuesta a la concepción de estos autores, se encuentra Richard Sennett, para quien la redefinición del lugar que ocupa el trabajo en la vida individual y como generador de

identidad social no redujo su importancia y se caracteriza por generar consecuencias negativas. La rápida adaptabilidad que se exige a los trabajadores causa incertidumbre, las reglas cambiantes de hoy provocan ansiedad y debilitan el compromiso mutuo, la flexibilidad en vez otorgar más libertad produce mayor inestabilidad emocional, la inseguridad laboral traslada sus efectos perjudiciales hasta el ámbito individual, familiar y otros círculos cercanos. Sennett afirma al respecto que las condiciones impuestas en el mundo laboral actual dificultan el establecimiento de vínculos sólidos y la consolidación a largo plazo de los rasgos emocionales que conforman el carácter y que conceden estabilidad y unidad a la estructura psíquica: “el capitalismo del corto plazo amenaza con corroer el carácter, en especial aquellos aspectos del carácter que unen a los seres humanos entre sí y brindan a cada uno de ellos una sensación de un yo sostenible. (...) Las especiales características del tiempo en el neocapitalismo han creado un conflicto entre carácter y experiencia, la experiencia de un tiempo desarticulado que amenaza la capacidad de la gente de consolidar su carácter en narraciones duraderas” (Sennett, 2000: 25-30). Las organizaciones empresariales de nuestro tiempo signadas por la avidez de ganancias rápidas, el *capital impaciente*, el reemplazo de puestos de trabajos estables por proyectos temporarios y los cambios en las estructuras laborales (que implican el despido y recambio masivo de personal) vuelven disfuncional el relato que predominaba hasta pasado los mediados del siglo XX de una vida con sentido de narración lineal y un progreso individual lento y acumulativo a lo largo de los años (con escasos cambios en el empleo, pequeños logros y la rutina como eje estructurante), por lo que es sustituido en la actualidad por el lema “nada a largo plazo” como organizador del tiempo laboral y personal. Este lema se refleja en la esfera personal a través del debilitamiento de la confianza informal, el establecimiento de vínculos débiles (de corta duración y baja intensidad) en los distintos ámbitos, la falta de apego al sacrificio, la lealtad y el compromiso, y, por último, la corrosión del carácter a la que hace alusión el título del libro.

Como cierre de este apartado, casi a modo de excursión independiente, queremos introducir brevemente un ejemplo logrado de análisis de subjetivación en el ámbito laboral con miras a retomar algunos puntos en las consideraciones finales; nos referimos a los estudios realizados por Sigfried Kracauer respecto de los empleados en la Alemania del '30.

Kracauer relaciona los imperativos de la técnica industrial y de la expansión de las operaciones de las empresas con la necesidad por parte del sector capitalista de un mayor control sobre éstas y con la creciente especialización del ámbito laboral. De esta manera, “con el modo de producción industrial, con la compulsión a la organización, la racionalización de la producción y la sistematización de la contabilidad del capital, surgieron muchas funciones que recayeron en los empleados” (Kracauer, 2008: 12). Surgen así una serie de cuestionamientos en diferentes planos, por la posición objetiva de clase de estos sujetos, su valoración, su estatuto de rango en el orden simbólico, la función (ya en el siglo XX) de las *Ligas de Empleados* y su peso respecto de la lucha por la distribución de las ganancias, etc. Con el fin de ordenar estos problemas, a continuación se los desglosa en función de aquello con lo que es posible cubrir su campo relacional, obrero, empleador, mundo.

#### *Relación obrero / empleado.*

a) Respecto de la posición objetiva de clase. La separación de los medios de producción, la subordinación funcional a la reproducción del sistema así como los bajos salarios y la sujeción a los periodos de creciente inestabilidad laboral que sufrían los empleados, lo llevó a Kracauer a ubicarlos muy cerca de los trabajadores en cuanto a su posición en el sistema general de organización del trabajo. No concordaba con otros autores que afirmaban la existencia de una clase media basándose en la cualificación mayoritariamente intelectual, una autopercepción superadora que guiaba demandas de prestigio así como un posicionamiento en el medio social que buscaba un reconocimiento de sus cualidades particulares. Para Kracauer las recurrentes olas de tecnificación del trabajo llegaban hasta los empleados, arrojándolos al mismo proceso de deshumanización y atomización que a los demás trabajadores.

b) Respecto de su autovaloración. Kracauer nota una fuerte distancia por parte de los empleados respecto de aquellos trabajadores de oficio. Aquellos constituían en buena medida la “academización” de las fábricas, su jerarquización. Los diplomas, por ejemplo, comenzaron a servir de escaleras para acceder a algunas de las esferas burocráticas. Los procesos de racionalización instrumental operaban en la organización del trabajo, en la distribución de las tareas, los tiempos y los espacios, pero aún mucho antes, disponiendo a los aspirantes a empleados a considerar los diplomas y certificados como

“armas decoradas con las que es posible obtener esplendor y capital” (Kracauer, 2008:121). Una buena parte de ellos provenía de sectores de la pequeña burguesía, con una escolarización promedio de diez años o más. Sin embargo, las posibilidades de ascenso en la empresa estaban generalmente determinadas en un grado menor por la coyuntura económica y de manera mucho más evidente por la voluntad de los empresarios mismos.

Aquí también la posición de Kracauer estará muy cerca del marxismo heterodoxo de Horkheimer o Adorno. Las condiciones de pulcritud en el trabajo, la cualificación intelectual y en algunos casos social, fueron subsumidas sobre los mismos parámetros de racionalización que guiaban el proceso laboral de los trabajadores industriales. De allí el núcleo de la crítica de Kracauer a la vida del empleado. Si sus condiciones laborales le hacían pensar que se encontraba sobre otro rango en la jerarquía de las posiciones sociales, era cada vez más evidente su similitud en lo que respecta a las condiciones generales de vida y a las particulares en cuanto al desempeño de las tareas. Precisamente el proceso de creciente organización de los empleados, la constitución de las *Ligas de Empleados* en los primeros años del siglo, estuvo directamente ligada a la necesidad de llevar adelante algunas medidas que aseguren un piso en las condiciones de trabajo. Esto llevó a la efectivización de los primeros convenios colectivos de trabajo y gracias a los cuales, los salarios trascendían las reglas de oferta y demanda de la fuerza de trabajo (Neumann, 2005: 348).

*Relación empleado / empleador.*

La cercanía entre el empleado y el capitalista en las fábricas está contenida en parte en su denominación de “funcionarios privados”. El tipo de contacto que los empleados mantenían con los dueños o directores de fábrica estaba muchas veces en función del nivel de operaciones de ésta. El crecimiento constante así como la centralización y mecanización de las tareas (que llegaban a igualar en algunos casos a los empleados con los obreros) suponía un alejamiento del empleado de las circunstancias en las que podía mantener relaciones con sus superiores. En buena medida, la percepción de su posición diferencial en el espacio de relaciones de la fábrica iría decayendo en parte debido a esto.

*Relación empleado / mundo.*

Con el correr de las primeras décadas del siglo XX buena parte del andamiaje técnico industrial ya instalado en las fábricas llegó al sector específico de los empleados. Esa autovaloración de la que hablamos comenzó entonces a resquebrajarse debido a que las perspectivas con las que habían ingresado así como el relativo dominio del tiempo y de los movimientos fueron redirigidos en forma brusca hacia nuevos y más exigentes parámetros de eficiencia. Esto produjo entre otras cosas un fuerte sentimiento de despersonalización que tan solo hallaba sustituto en ciertas manifestaciones de la cultura de masas, manifestaciones que, como pensador que compartía algunas miradas con los integrantes de la escuela de Frankfurt, eran entendidas por Kracauer como “calmantes”, “anestésicos”, etc. Se había “agravado la inseguridad de la existencia [así como] desvanecido casi por completo la perspectiva de independencia” (Kracauer, 2008: 115).

## **Trabajo e institucionalización: modos de organización y conceptualización del trabajo**

Las últimas décadas del siglo XX han implicado el fin de la hegemonía del *modelo tayloriano de la administración científica* en las organizaciones laborales y el auge de la *gestión por recursos humanos*, a la vez que la extensión del concepto y el cariz de la valoración del trabajo han sido eje de diferentes debates dentro los estudios dedicados a la temática laboral en este período. Haremos una breve exposición de ambos tópicos en este tramo del escrito.

Las organizaciones laborales, bajo el influjo de los cambios políticos, tecnológicos, informáticos y el auge del tercer sector, abandonaron el modelo tayloriano y adoptaron la *gestión por recursos humanos*, la cual se basa en considerar al empleado como el principal factor de producción y por tratar de que rinda al máximo ya no mediante un control permanente sino por la interiorización de los objetivos empresariales. Por lo tanto busca disminuir las instancias burocráticas y tecnocráticas e incentiva la participación, la autonomía individual y el incremento de responsabilidades; pretende sustituir la disciplina piramidal estricta y la división mecánica de tareas por el trabajo en redes y los programas de formación; intenta que los trabajadores no estén atados a un determinado puesto o función sino que sean capaces de afrontar riesgos y situaciones imprevistas (incluso la de convertirse

en desempleados y tener que cambiar de ocupación). La motivación psicológica es la nueva fuente de eficiencia y armonía laboral; la presión ya no se orienta tanto hacia las acciones físicas sino a la esfera psicológica de los subordinados. Así este modelo presenta la responsabilidad como deseable y necesaria para la expansión personal, no sólo busca la disciplina sino también la adhesión emocional de sus integrantes.

Con respecto a los modos de organización laboral, Gorz sostiene que la organización científica del trabajo “ha sido el esfuerzo constante por separar el trabajo, en tanto que categoría económica cuantificable, de la persona viviente del trabajador” (Gorz, 1997: 36) y significó una subversión de los valores, las relaciones sociales y el modo de vida: la actividad productiva dejó de formar parte constitutiva de la vida para convertirse en medio de ganarse la vida e hizo surgir el sujeto escindido, alienado. La racionalización científica del trabajo tenía como objeto alcanzar la heteroregulación programada de la conducta de obreros y volver innecesario el espíritu de cooperación entre ellos, así la división, abstracción y reificación del trabajo implicó la destrucción de la cultura obrera y el orgullo por el trabajo realizado. Pero Gorz descrea asimismo de los supuestos beneficios introducidos por el modo de organización post-fordista, ya que éste no tuvo ni tiene como fin la liberación del trabajo y la ampliación del espacio público, sino sustituir las leyes de la sociedad-Estado por las del mercado, y en este modelo el ser humano está integrado al proceso de producción en tanto recurso o capital humano, el hombre no es hombre si no puede funcionar como capital. La descentralización y desburocratización del post-fordismo termina generando mayor sujeción de los empleados a los intereses empresariales y *feudalización* de las relaciones que mayor autonomía individual, vía exigencia de compromiso subjetivo, de entrega a tareas cuya naturaleza, fin y sentido les son impuestas, despojo de identidad de clase o pertenencia social y preeminencia de *identidad de empresa* en base a cultura empresarial e inclusión de la personalidad del trabajador como variable de selección y a ser puesta en venta.

En los tiempos actuales, la autonomía limitada en el trabajo y la fragmentación social empujan hacia la individualización, la retirada de los sujetos de los ámbitos públicos (organizaciones, partidos políticos, etc.) y laborales hacia la esfera privada y del consumo. Ante este panorama, para Méda de nada sirve la pretensión del modelo de gestión posttayloriano de que la empresa es un ámbito de expresión, cohesión y sociabilidad de los trabajadores, pues esto queda desmentido en tanto el trabajo sigue siendo tratado contractualmente como mercancía individual que se vende y la empresa sigue teniendo por fin aumentar la eficacia y la producción. Méda también se opone a las concepciones que proponen solución mediante el advenimiento de la sociedad de servicios, ya que continúa la lógica de valorar todo lo existente a partir de su utilidad, o mediante la ampliación de la noción de trabajo a tareas que no están incluidas dentro de ellas, pues al envolver todas las actividades -no sólo las ligadas al empleo- se terminaría enalteciendo nuevamente el trabajo y con ello la actividad, el esfuerzo y el agotamiento; en oposición, “el problema no está en extender la forma de trabajo a cuantas más actividades, sino, por el contrario, en reducir el peso del trabajo y permitir que puedan desarrollarse aquellas actividades que sean fuente de autonomía y de cooperación, aún siendo radicalmente ajenas a la lógica del trabajo” (Méda, 1998: 238).

Sennett, por su parte, sostiene que la antigua ética del trabajo reafirmaba el uso autodisciplinado del tiempo y el valor de la gratificación postergada, para lo cual se necesitaba de instituciones suficientemente estables; en tanto que la moderna ética del trabajo se centra en el trabajo en equipo, en asumir riesgos y en la capacidad de adaptación del equipo a las circunstancias, lo que se corresponde con una economía flexible. Por ello la ética laboral ya no tiene sentido dentro de las nuevas condiciones institucionales. Las técnicas modernas de dirección empresarial se amañan para rechazar la autoridad (clásica, piramidal, centrada en la figura del jefe) y a la vez el poder está presente en todo trabajo en equipo (en los plazos, los colegas, las circunstancias, etc.), lo que da por resultado *el poder sin autoridad responsable* característico de las organizaciones modernas, donde la responsabilidad tiene un límite difuso y se actúa en base a la contingencia y fragilidad del contexto. El *capitalismo flexible* ataca la burocracia rígida dentro de las organizaciones laborales en nombre de mayor libertad, pero termina implantando nuevos controles y un régimen de poder *ilegible*, incomprendible para la mayoría de los que se desenvuelven en él, plantea que por la informatización del proceso de producción todo es claro desde el punto de vista operacional pero desde el punto de vista emocional es ilegible el trabajo, ya que no comprenden lo que están haciendo. La flexibilidad y la comprensión superficial del trabajo conllevan indiferencia hacia el trabajo específico que se realice y genera identidades laborales débiles, “cuando las instituciones están ellas mismas sometidas a continua

reinención, las identidades laborales también se gastan, se agotan. Gran parte de la reestructuración de las corporaciones se asemeja en su naturaleza a una pasión que se autoconsume en el trabajo” (Sennett, 2006: 122). La cultura empresarial moderna y las organizaciones flexibles ven de mal modo la atención y dedicación particularizada a sólo una tarea, con lo cual generalmente generan en los empleados sometidos al apuro y cambio constantes que no puedan llegar a sentirse útiles y valiosos frente a los demás. Además, la flexibilidad tras consecuencias dispares para los trabajadores según el nivel de la escala en que se encuentren, en la élite puede vivirse como apasionante pero en los niveles inferiores es causa de presión y desestabilización.

Para Zygmunt Bauman, en tanto, la *ética del trabajo* propia del industrialismo está basada en la premisa de que mediante la actividad laboral el individuo no sólo se asegura la subsistencia material sino que también es la fuente de su perfeccionamiento moral, reconocimiento e identidad social, satisfacción, orgullo e, incluso, felicidad; en tanto que, en un nivel más amplio, es la clave para resolver los problemas colectivos y el eje de la integración y el orden social. La asociación entre industrialismo y *ética del trabajo* no es casual, ésta sirvió a las clases dirigentes en pos de lograr el cumplimiento de las duras tareas fijadas y la dedicación incondicional de los obreros (es decir, en imponer el control y la subordinación), fue clave en el combate de los modernos contra la tradición *anquilosante*, la cual veían encarnada en los obreros con mentalidad preindustrial y con tendencia *vergozante* y mediocre hacia la falta de esfuerzo. Esta ética recibió influjo de sermones morales, religiosos y educativos, pero en el plano fáctico se basó en eliminar otras opciones de subsistencia y las posibilidades de elección y se apoyó en las penosas condiciones de vida de la novel clase obrera. La *ética del trabajo* conlleva en sus entrañas la paradoja de que llamaba a elegir una vida dedicada al trabajo a la vez que esa vida dedicada al trabajo implicaba la ausencia de elección y autonomía en el ámbito del trabajo; es una ética que conduce a la renuncia a la libertad (busca obediencia y acción mecánicas) y quita la posibilidad del orgullo del trabajo bien hecho en cuanto acción personal.

Ahora bien, en la sociedad de la modernidad tardía o post-industrial se da el reemplazo de la *ética del trabajo* por la *estética del consumo*, que con su búsqueda de nuevos deseos y experiencias intensas hace que los mandatos de aquella suenan cada vez más vacíos y no reflejan las necesidades de la industria en una sociedad donde el desarrollo económico y tecnológico (único modo en que se entiende el crecimiento) reducen constantemente los empleos. El trabajo también es afectado por los criterios estéticos y pasa a adquirir valor por su capacidad de generar experiencias placenteras. La *ética del trabajo* igualaba los distintos empleos en cuanto a que lo más importante era la satisfacción del deber cumplido al realizar correctamente las tareas laborales, minimizando las diferencias materiales y beneficios existentes entre ellos; en cambio, la *estética del trabajo* resalta las diferencias y distingue claramente entre los trabajos *interesantes* (que brindan experiencia vivificantes y alcanzan el rango de *vocación*) y los trabajos *aburridos* (que sólo son realizados por necesidad y ya sin ninguna gracia salvadora). Así, el trabajo como vocación y entretenimiento es sólo accesible para una pequeña minoría, por lo que para la mayoría tomar el trabajo como una vocación es inconducente y puede acarrear riesgos enormes y desastres emocionales. Si bien la *ética del trabajo* ya no estructura la *sociedad de consumidores*, le brindó a ésta un último y gran servicio: justificar la inequidad por recurso a las aptitudes morales de los individuos. Aunque ya estaba presente el fenómeno de pobres que lo eran aún trabajando, esta ética sirvió para “cargar la miseria de los pobres a su falta de disposición para el trabajo y, de ese modo, acusarlos de degradación moral, y presentar la pobreza como un castigo por los pecados cometidos. (...) si la pobreza sigue existiendo (...) es porque la ética del trabajo resultó ineficaz. Pero si pensamos que la ineficacia se debe a que sus mandatos no fueron escuchados ni obedecidos, esta imposibilidad para escuchar y obedecer sólo puede explicarse por un defecto moral” (Bauman, 2003: 63, 113).

## Consideraciones finales

Respecto de los diferentes puntos abordados a lo largo del escrito, deseamos hacer en este tramo final algunos señalamientos puntuales sobre ciertos aspectos que consideramos pueden servir para esbozar una perspectiva propia en relación con la temática.

En el análisis de los procesos de subjetivación bajo el industrialismo, el problema de los procesos de constitución de subjetividades tal como había quedado planteado en el estudio de

Kracauer retiene buena parte de los condicionamientos propios de la escuela de Frankfurt. El hecho de hacer de la racionalidad instrumental casi un sinónimo de los procesos de racionalización social (siguiendo así la línea esgrimida por Lukacs en cuanto a la ampliación ilimitada de los efectos de la reificación) se decanta hacia una lógica *pars pro toto* en la cual todo elemento de integración socio-simbólica era sospechoso de ser un dimanante de la técnica y el cálculo. Por otra parte, sin embargo, constituyó un avance importante en lo que respecta a presentar los diferentes elementos sobre los que se jugaba, y en cierta medida lo sigue haciendo, el devenir del sujeto en el medio laboral, en relación a sus perspectivas y posibilidades.

Habermas retoma hasta cierto punto el legado frankfurteano y hace una crítica mucho más elaborada y puntillosa al desarrollo de la racionalidad occidental, pero separa tanto las relaciones humanas intersubjetivas de las fuerzas productivas generadas por la técnica que ambas terminan por aparecer totalmente ajenas entre sí, completamente escindidas. En su pretensión de rehabilitar de modo excluyente la socialización comunicativa anclada en el *mundo de vida*, termina por arrancarla de la vida laboral y productiva, y con ello pierde la posibilidad de ahondar en las interconexiones y procesos similares que se dan entre ambos planos -no sólo negativos o de *colonización*, aunque éstos sean mayoritarios-. En su esfuerzo por resaltar las diferencias y potencialidades de las *acciones comunicativas* establece una separación bastante ficticia entre racionalidad estratégica y comunicativa y propone una concepción esquemática del trabajo, en que éste queda reducido a poco más que un cúmulo de acciones y reglas técnicas, instrumentales y estratégicas y en la que son menospreciados los elementos simbólicos, intersubjetivos, convencionales, que lo forjan y mantienen. Si la racionalización a nivel de los subsistemas de acción respecto a fines no implica una mayor racionalización a nivel de los marcos institucionales comunicativos, no hay una semejanza o conexión permanentes entre ambos (como tendían a pensarlo Horkheimer y, en cierto sentido, Kracauer), aunque tampoco hay una desemejanza o desconexión abismal (Habermas), ni uno es posible sin el otro (en ningún caso es apropiado pensar a alguno de ellos como subalterno o bien como meramente defectivo) y ninguno está exento de los mismos riesgos que acechan al otro: la visión tecnocrática se da en los dos niveles, no es exclusivo de uno, de aquí que consideremos que la fuerza renovadora que puede provenir de grupos o sectores ligados al mundo laboral sistémico (sindicatos, asociaciones de precarizados laborales, trabajadores de empresas recuperadas, movimientos piqueteros, etc.) bien pueden generar transformaciones hacia el ámbito normativo o socio-político que justamente vayan en sentido contrario al aumento de la planificación y el dominio tecnocráticos.

Esta propuesta de reconducir el trabajo a un plano secundario dentro de la vida social y abogar por el fin de la *sociedad del trabajo* es retomada con fuerza por Gorz y Méda, sostenida especialmente en la asociación que insisten en establecer entre trabajo, esfuerzo y necesidad y la defensa de un uso restringido del concepto de trabajo. Pero esto último trae aparejado dos implicaciones riesgosas: a) la reducción de la categoría trabajo no hará desaparecer la realización del trabajo socialmente necesario, pero en cambio ayudará a estigmatizar a los *reducidos* grupos que deban cargar con esas tareas, y b) se sitúa en una concepción estática (ligada a cuestiones entendidas como invariables e irrevocables) que atándose a una concepción *originaria* del trabajo niega el dinamismo que pueda llevarlo a niveles humanos y en los cuales deje de estar asociado al esfuerzo penoso. En esta línea existe una tendencia a concebir la autonomía y cooperación como instancias completamente extrañas al ámbito laboral, cuando una ampliación no productivista del concepto de trabajo tiende a fortalecer esos lazos, que por otra parte no son totalmente ajenos a las tareas colectivas desde sus inicios y resulta más apropiado reforzarlos allí donde puedan encontrarse que menospreciarlos o desconocerlos. En estos planteos se tiende a reforzar la oposición entre trabajador y ciudadano dentro de los mismos sujetos y potenciar la escisión entre las diferentes capacidades y disponibilidades que poseen los individuos.

En cuanto a los modos de organización del trabajo, si durante el siglo XIX y buena parte del XX el estrecho entretejido conformado por la *ética del trabajo*, la *concepción moralista del trabajo* y la *administración científica del trabajo* constituyeron un armazón que blindó al industrialismo y actuó de modo eficiente sobre las clases obreras, en las sociedades actuales cumple similares funciones la combinación entre la *estética del trabajo*, la *concepción posmoralista del trabajo* y la *gestión posttayloriana o por recursos humanos* sobre los distintos tipos de empleados (sobre todo los del creciente tercer sector). La lógica de la eficacia y la dominación es el motor y la estructura de ambos tipos de organización. Tomando en cuenta estas situaciones e implicaciones -que van mucho más allá del ámbito laboral- el posible aporte de las aproximaciones teóricas no pasa por optar entre uno u otro

o bien *decretar* el agotamiento de ambos, sino más bien por descubrir los modos en que los diferentes elementos se combinan y retroalimentan de manera funcional al paradigma productivista (sea industrialista o posindustrialista, burocrático o posburocrático, tecnocrático o posttecnocrático, etc.) que no cesa de construir contextos y figuras desde donde renovar su seducción y su dominio.

Para concluir, y más allá de los múltiples cambios en los procesos de subjetivación e institucionalización dados en el ámbito laboral actual, el trabajo sigue siendo un importante factor de identificación y reconocimiento social, lo cual nos lleva a que sea infructuoso el intento de *desprendernos* de él tanto en el plano teórico como fáctico y a que las posibilidades de cambio en sentido positivo en nuestras sociedades tengan que vérselas inevitablemente con las relaciones, condiciones y consecuencias que se generan en el mundo laboral.

## - BIBLIOGRAFÍA:

- BAUMAN, Zygmunt (2003). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa, Barcelona.
- GORZ, André (1997). *Metamorfosis del trabajo*. Sistema, Madrid.
- GORZ, André (1998). *Misérias del presente, riqueza de lo posible*. Paidós, Bs. As.
- HABERMAS, Jürgen (1994). *Ciencia y técnica como “ideología”*. Tecnos, Madrid.
- HABERMAS, Jürgen (2003a). *Teoría de la acción comunicativa I. Racionalidad de la acción y racionalización social*. Taurus, Madrid.
- HABERMAS, Jürgen (2003b). *Teoría de la acción comunicativa II. Crítica de la razón funcionalista*. Taurus, Madrid.
- HABERMAS, Jürgen (2003c). *Ensayos políticos*. Península, Barcelona.
- HORKHEIMER, Max (1969). *Crítica de la razón instrumental*. Sur, Bs. As.
- HORKHEIMER, Max (2003). *Teoría Crítica*. Amorrortu, Bs. As.
- KRACAUER, Sigfried (2008). *Los empleados*. Gedisa, Barcelona.
- MÉDA, Dominique (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Gedisa, Barcelona.
- NEUMANN, Franz (2005). *Behemoth, Pensamiento y acción en el Nacionalsocialismo*. FCE, México.
- SENNETT, Richard (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama, Barcelona.
- SENNETT, Richard (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Anagrama, Barcelona.