

Para reflexionar: Una nueva estética para una antigua jaula.

Por María de los Angeles Dicapua,

Efimia Lagiú

Norma Valentino

Docentes-Investigadores de la Facultad de Ciencia Política y RR.II. UNR

El requerimiento de la implicación¹ se sustenta sobre el principio de que no se puede ser parte de un grupo sin constituir con él una relación estrecha y sin que éste pueda funcionar si no es a partir de esta relación. Durante los últimos años el objetivo de las distintas corrientes de la llamada “Teoría de las organizaciones”, como en el otro polo los enfoques de la Psicología Laboral, ha sido el de asegurar esta relación, fabricando recetas en las que sólo cuentan las motivaciones externas y las reacciones de los individuos en el entorno de la empresa.

Estas corrientes no han abordado aún, a nuestro entender, la **implicación** como un proceso de interacciones que entraña adhesiones, gratificaciones, pero también altos costos para los actores que en ella participan. Deberíamos preguntarnos por ejemplo si la adhesión a la empresa puede ser un acuerdo, una aceptación, una inversión afectiva o una obligación que en forma represiva borra las particularidades identificatorias de los trabajadores. ¿Es que la idea de implicación refiere a valores reales y declarados, emergentes del cuadro de trabajo, o por el contrario, a las opiniones de los dirigentes empresariales que ilusoriamente puedan creer factible la fusión de los trabajadores alrededor de lo que ellos mismos consideran que es ‘bueno y deseable para todos’ ?.

Nuestra pregunta apunta a reflexionar sobre la omnipotencia de un discurso que plantea como posible que la organización manipule - y sin costos- la subjetividad de sus integrantes.

Esta reflexión surge de la Investigación “Las Transformaciones de la Relación Salarial en la Argentina de los ‘90” . En el trabajo de campo, uno de los puntos analizaba la percepción de los trabajadores acerca de los efectos de la implantación de Nuevas Formas de Organización y Gestión (NFOyG) en empresas de servicios y metalúrgicas del Gran Rosario.

Así, las desventajas fueron asociadas, en primer lugar, con los efectos sociales indeseados de las nuevas tecnologías por la amenaza implícita de reducción de plantales que éstas conllevan, ya se trate de nuevos equipos o de nuevas formas de organización y/o gestión. Por otra parte, allí donde

predominan nuevas formas de organización y gestión del trabajo (sector servicios), aparecen referencias a la **sobreimplicación** que éstas promueven al “*invadir*” agresivamente el tiempo libre de trabajo de los entrevistados. Esto obstaculiza las posibilidades de “*desarrollo personal*” ligadas con el tiempo fuera del empleo.

Cabe destacar la diferencia acerca de cómo es concebido ese desarrollo personal en el sector de producción y en el de servicios. En **el primero (metalúrgicos)** se destaca una apreciación de tipo instrumental relacionado con la mejora al interior de la empresa, ya sea que los trabajadores puedan ascender, recalificarse y consolidar su posición frente a la nueva tecnología y/o mejorar su salario. En relación a lo *proyectual* refieren a la posibilidad de mantener a su familia y lograr que sus hijos estudien, es decir, intentan trascender su lugar a través de sus hijos.

En cambio, para **el segundo (servicios)** queda claro que la realización personal está puesta fuera de la empresa, a través de otros proyectos de vida, de modo tal que “el desarrollo personal” deviene en un imperativo.

Se hace necesaria aquí, la distinción entre **empleo** y **trabajo**, ya que consideramos que las desventajas que se señalan, aluden al empleo como alienación. Entendemos que el concepto de **sobreimplicación**² refiere a esta alienación expresada en sentido implícito, subyacente en la queja de los trabajadores. Si bien para algunos de éstos entrevistados el valor del empleo es también instrumental, en este caso lo es porque les permitiría hacer lo que desean en otros ámbitos. Para otros en cambio, la referencia al trabajo, no está puesta en su empleo actual sino que aquél es entendido como **obra propia**, que lo habilitaría como sujeto deseante y proyectual.

Por otra parte, observamos que entre los **trabajadores manuales** predominan aquellos que valoran positivamente el cambio tecnológico, mientras que quienes se quejan de los efectos de las nuevas formas de gestión sobre sus cuerpos y sus vidas son mayoritariamente los **trabajadores informáticos**.

Esta diferencia puede relacionarse con la reproducción inconsciente de la escisión capitalista entre **trabajo manual** y **trabajo intelectual**. Ecuación dissociativa que sostiene la negación como mecanismo defensivo. En primer lugar, de la unidad mente/cuerpo. En segundo lugar, esa negación permite soslayar que en el acto de trabajo se pone el cuerpo y mucho más: el cuerpo no es un cuerpo vacío de sentido y se juega en el mundo relacional intra e intersubjetivo. Creemos que lo que acabamos de mencionar es producto de la alienación inconsciente en el trabajo y por lo tanto deriva en una ausencia de compromiso físico y emocional con ese trabajo por varios motivos.

En primer lugar le permite no presentarse como vulnerable frente a sí mismo y a los demás, evitando dar muestras de desadaptación o de (lo que cree) inutilidad. Por otro lado, logra soslayar la dificultad de percibir y apreciar los costos del trabajo (y por lo tanto su verbalización) y el temor a hablar de esos costos.

No son ajenos a esta situación los condicionantes históricos-estructurales de la realidad argentina. Desde mediados de la década de los años '70 la crisis estructural del capitalismo, con su secuela de inflación y dificultades en la rentabilidad, ha reorientado las condiciones de la acumulación conformando un espacio global para el capital que manifiesta capacidad de desplazamiento y fortaleza para poner a la defensiva las regulaciones estatales y convencionales, terminando por imponer otro escenario para la utilización de la fuerza de trabajo. En dicho escenario se multiplican las relaciones híbridas, atípicas, algunas deliberadamente construídas por la legislación -como los contratos de duración determinada, los contratos a prueba, las pasantías-, otras como formas puras de degradación de la relación salarial típica (trabajo en negro sin ajustarse a las exigencias de la Ley), el trabajo a domicilio en su modalidad tradicional (façonnier) o el que permite y facilita la tecnología informatizada : intermitente, mal pago y sin cobertura social.

El retroceso del aspecto contractual de la relación salarial hacia formas flexibles y degradadas típicas del siglo XIX, en momentos en que la incorporación tecnológica y las estrategias de gestión hacen crecer el desempleo, resulta paradójicamente acentuado por la tendencia generalizada a valorar fuertemente la inserción laboral, a pesar de esta evidente degradación de las cláusulas de empleo y el notorio empeoramiento de las condiciones de trabajo. Es sorprendente que a menudo las políticas de empleo utilicen a veces el trabajo –en tanto situación orientadora del sujeto- como imperativo ético.

Está claro que el manipuleo ideológico de la noción de flexibilidad, permitió ocultar los aspectos negativos – precarización del contrato y de las condiciones de trabajo- , destacando en cambio virtuales aspectos positivos, que supuestamente aumentarían la autonomía del trabajador y renovarían las estructuras organizativas de las empresas.

Por el contrario, el efecto de la flexibilidad y de la precarización induce la plasticidad de las competencias exigidas y la movilidad forzada de la mano de obra en el ámbito de la empresa. El tema de la flexibilidad se vuelve ubicuo e interpela a los actores sociales, sin distinción, para que se ajusten **responsablemente** a sus premisas.

En el terreno más seguro de los contenidos de la tarea a desempeñar, cuando el trabajador ha logrado asegurar la relación contractual, las demandas de los empresarios terminan siendo favorablemente acogidas: al trabajador se le requerirá un perfil de competencias suficientemente generales, ambiguas y no medibles. Esas competencias serán demandadas bajo la denominación de creatividad, polivalencia, aptitud para la comunicación, y para adaptarse ante lo imprevisible; formas cambiantes de **saber-hacer**, que se deslizan hacia formas de **saber-estar** y **saber-ser**; y que serán especificadas en los ámbitos de aplicación.

Se reclama la potencialidad a la adaptación profesional permanente o sea la obligación para cada individuo de **implicarse** (en realidad de **sobreimplicarse**) en el trabajo y de interiorizar la **cultura de la empresa**. Así, varios autores señalan que el problema es la pérdida de control del trabajador sobre los criterios de valoración de su trabajo que ahora, y desde la patronal, están centrados no sólo sobre el producto de su tarea sino sobre rasgos de su personalidad. La evaluación fundada en 'disposiciones personales' hace del desempleo una mera inadecuación 'natural' de las características de la personalidad del 'individuo'. El paso siguiente, acorde a principios liberales, es responsabilizar al desempleado de su propia situación, confundiendo la fragilidad del individuo abandonado a sus propios recursos, con el principio abstracto de la libre voluntad del sujeto.

Esa responsabilización cumpliría una función de 'socialización en la indeterminación', en la inseguridad y en la incertidumbre, o sea en las condiciones demandadas por la nueva sociedad flexible. La amenaza constante que conlleva la incertidumbre genera un fuerte sentimiento de pérdida que se traduce en angustia y miedo a la pérdida de lo que se tiene, de lo que se tuvo o de lo que se cree tener. Galende, E (1995) afirma "el ser humano vive en relación a una amenaza constante de una pérdida y a la ilusión de una posesión, esa es la grieta subjetiva por la que los peligros son explotados políticamente, tal como parecieran saberlo los poderosos".

Así esta socialización en la incertidumbre (para los jóvenes, para los desocupados y para los que conservan su empleo) permite mantener al trabajo y a su precarización incuestionados y estimula la adaptación individual a las condiciones económicas imperantes mediante ciertas estrategias de disciplinamiento social:

- a) Miedo: a partir de la precarización del empleo y de la desocupación como fenómeno estructural de larga duración, se utilizan técnicas gerenciales llamadas "*management por la amenaza*" : operan desestructurando la confianza, la cooperación y la solidaridad propios de toda situación de trabajo.
- b) Apelación a la competitividad: oculta un llamado a la competencia generalizada entre compañeros, sosteniendo incluso conductas desleales o que hubieran reprobado en otra circunstancia. Promueven agresividad, rendimiento individual, individualismo forzado. Frente a esto, se pierde el

reconocimiento *en y por* el trabajo (sustancial para toda identidad individual y social) y se experimenta frustración y soledad.

- c) Pasaje de requerimientos y evaluaciones basados en calificaciones a requerimientos y evaluaciones basados en competencias: el cambio de la noción de **calificación**, como experiencia construida en un saber-hacer validado socialmente (oficio), a la noción de **competencia**, como aptitud individual y personal para un puesto *específico*, en una empresa *específica*, en un momento *específico*, que involucra componentes emocionales y morales *además* de la experiencia y saberes del trabajador. El objeto de evaluación deja de ser la ocupación o el puesto de trabajo, para pasar a ser el trabajador mismo, poniendo en juego su propia subjetividad.
- d) Exigencia de capacitación y formación continua: los conocimientos y habilidades adquiridos en la educación, la capacitación y la experiencia anterior del trabajador no encuentran parámetros claramente definidos para su valoración como calificaciones dentro de los nuevos escalafones socioprofesionales contruídos según la lógica de las “competencias”.

Consideramos que la sobreimplicación que las NFO y G del trabajo demandan, es la nueva forma que asume la *alienación* sumiendo en invisibilidad la relación entre trabajo asalariado y ciudadanía. Si bien por un lado, hay una pérdida efectiva de derechos laborales, vía ley de Empleo, también -y debido a los mecanismos que hemos tratado de explicar anteriormente- es llamativo el escaso ejercicio de la ciudadanía para defender los derechos que aún quedan y los nuevos a conquistar.

Es indispensable recordar que para luchar contra la dominación es necesario reconocer o poner en evidencia lo que ella misma produjo: desesperanza, desvalimiento, individualismo forzado, desprecio y abandono de la acción política, factores todos ellos que deben tenerse en cuenta y que conducen a dificultar la construcción de proyectos colectivos alternativos. Alternativos en el sentido de que no destruyan a sus integrantes.

BIBLIOGRAFIA:

Aubert, N y Gaulejac, V.: “El coste de la excelencia ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?” –

Paidós-1993

Bourdieu, P.: “Meditaciones Pascalianas” Edit. Anagrama, Barcelona. 1999

Cahiers Français: La

Documentation Française: “Gestion de Ressources Humaines” Nro. 262 – 1993.

Dejours, Ch.: “Psicodinámica del Trabajo y Vínculo Social” en Rev. Actualidad Psicológica, año XXV – Nro. 274 – Abril 2000 – Buenos Aires.

Dicapua, M. A., Lagiu, E.,

Lewin, C. y Valentino, N.: “La aplicación de nuevas tecnologías de gestión en nuestro país:

Análisis de su incidencia sobre la división técnica y funcional del proceso de trabajo, la administración de la empresa y la gestión de los

recursos humanos". Informe Final PID 007-202/90/003.Fac. de Ciencia Política y RRII – Universidad Nacional de Rosario – Argentina, 1996.

Dicapua , M.A., Lagiu, E.

Valentino, N.: "La Complejidad de las transformaciones de la Relación Salarial en la Argentina de los '90" Informe de Avance, PROYECTO PID 19/C076, Fac. de Ciencia Política y RRII. Universidad Nacional de Rosario – Arg., 1999.

Dicapua , M.A., Lagiu, E.

Valentino, N.: "Atados con Alambre: Flexibilización, Trabajo y Trabajadores en Argentina", Laborde Ed., Rosario 2001.

Filmus, D.: "Los Noventa:..." EUDEBA, 1999

Galende, E.: "La Extensión del Mal" en Re. Actualidad Psicológica, año XX, Nro. 225 Oct. 1995, Buenos Aires

"De un Horizonte Incierto" - Paidós, 1997.

Lagiu, E. Valentino, N.: "Nuevas Tecnologías de Organización y Gestión y Salud Mental: Las Nuevas Máscaras De La Alienación" en Rev. De Brechas y Puentes... –Centro de Estudios y Desarrollo para la Inclusión Social (CEDIS) año 2, Nro. 3, 2001 Rosario, Rep. Argentina

Lourau, R.: "Implicación y Sobreimplicación" Rev. Zona Erógena Nro.8,1991.Bs.AsArgentina.

"El Campo de Coherencia del Análisis Institucional". Cuad. de Posgrado Univ. Nac. Buenos Aires, Argentina, 1995.

Notcheff, H y otros: La Economía Argentina a fin de Siglo - Eudeba, 1998.

Stolkiner, A.: Tiempos Posmodernos: Ajuste y Salud mental en Políticas en Salud Mental Edit. Lugar, 1994.

Tanguy, L.: "De l'évaluation des postes de travail à celle des qualités es travailleurs".Mimeo – PIETTE-CONICET , mayo 2000.

Notas:

1 "Es el modo de relación a la vez cognitivo, intelectual y existencial. Es a partir de esta relación como se puede llegar a analizar a la Institución" Loreau, R. (1995).

2 Siguiendo a R. Lourau (1995), hay que hacer una distinción entre *sobreimplicación* entendida como ideología normativa del sobretrabajo e *implicación*, como nuestro modo de relación con la institución. "La sobreimplicación, el activismo, si son analizados, pueden presentar aspectos extremadamente pasivos: sumisión a las órdenes y consignas implícitas del nuevo orden económico y social deseoso de rellenar las grandes brechas producidas por la desafectación como así también por la desocupación más o menos institucionalizada" Loureau, R (1991).