

Recursos humanos. Los discursos de la industria del trabajo*

Por Andrea Calamari

Lic. en Comunicación Social. Doctorada en Comunicación Social Universidad Nacional de Rosario

Sumario:

Enmarcado en el proyecto de tesis doctoral "*Los discursos de la industria del trabajo. Un análisis sobre las manifestaciones discursivas de los distintos actores vinculados a la oferta laboral en la Argentina contemporánea: sus condiciones de producción, construcción de sentidos, identidades e imaginarios*", el presente artículo propone algunas reflexiones sociantropológicas acerca de la discursividad construida en torno al mundo del trabajo.

Los distintos discursos sobre el trabajo y los trabajadores -que se manifiestan en la actualidad en variadas áreas de la industria laboral: avisos clasificados, consultoras, especialistas en recursos humanos, comunicación organizacional, empresas, instituciones y organizaciones-, aparecen como instancia privilegiada para cuestionarnos acerca de la conformación de los nuevos escenarios laborales en relación a la constitución de identidades, imaginarios y procesos de subjetivación

Descriptor:

Trabajo - discursos - subjetividad - trabajadores - industria del trabajo

Summary:

Framed in the doctoral thesis project "*Discourses of the Labour industry. An analysis on the discursive manifestations of the various actors related to the job offer in contemporary Argentina: their production conditions, construction of sense, identities and imaginaries*", the present article puts forward a series of socio-anthropological reflections upon the discursivity built around the labour world.

The different discourses about labour and workers- which are nowadays being manifested in various areas of the labour industry: classified ads, consultancies, Human Resources specialists, organizational communication, enterprises, institutions and organizations- appear as a privileged instance of debate about the formation of new work scenarios in relation to the construction of identities, imaginaries and processes of subjectivisation.

Describers:

Labour- discourses- subjectivity-workers- labour industry.

**Nota introductoria: El presente artículo es una primera aproximación, de carácter exploratorio, acerca de los nuevos discursos del mundo laboral, cuya emergencia y consolidación se sitúa en los años noventa. Las actuales derivaciones, así como el abordaje específicamente nacional de la problemática, están en desarrollo.*

Ganarse la vida

*"Considera que el tiempo es dinero.
Aquel a quien le está dado ganar diez chelines por
día con su trabajo
Y se dedica a pasear la mitad del tiempo, o estar
ocioso en su morada,
aunque destine tan sólo seis peniques para sus
esparcimientos,
no debe calcular sólo esto, sino que, realmente,
son cinco chelines más los que ha gastado, o mejor,
ha derrochado".
Benjamín Franklin
"Consejos a un joven comerciante"*

¿Por qué trabajar? Pregunta vana, absurda. Esencialmente, por la "naturalidad" de la respuesta. Porque no se puede vivir sin trabajar.

¿Así de simple? Tal vez no tanto. Por poco que nos acerquemos al tema, éste requiere algunas precisiones, distinciones que nos llevan más allá de la respuesta "natural".

Nos referiremos aquí al trabajo como experiencia eminentemente moderna, como instancia privilegiada de constitución de la subjetividad, que permea los diferentes ámbitos de la vida cotidiana; el trabajo en tanto ámbito de realización personal y profesional, espacio privilegiado de configuración de la identidad en una sociedad regulada por la actividad laboral.

Si "cada cultura vive dentro de su sueño", según palabras de Lewis Mumford¹, el sueño de época que inauguró el protestantismo como origen del capitalismo moderno -o como su justificación- sigue aún vigente, tal vez como pesadilla, en torno a la organización del tiempo, la rutina minuciosa e ininterrumpida -ya sea en el trabajo, como en el "tiempo libre"-, y el sentido de

la vida de los hombres en la tierra. Esta modelación racional del afán de lucro, de la que habla Max Weber² en su clásico ensayo, es una sujeción mediante la cual "cualquier esfuerzo individual no encaminado al posible logro de una ganancia se estrellará sin remedio."

El cálculo y estimación exactos que hace cualquier empresa capitalista, sostiene Weber, también lo realiza el trabajador, que es una empresa en sí mismo. Este grado de racionalidad implica nunca prescindir del cálculo entre lo invertido y lo ganado. Pero, ¿qué pasa cuando lo propio del trabajo no estriba ya en una medición, un cálculo exacto de inversión y ganancia, sino en el hecho mismo de ser un trabajador? O, en otros términos, cuando el *ethos* ya no es económico, sino de otro orden. ¿Cuál es el *ethos* del trabajador actual?

"El siglo XX es caracterizado comúnmente como una era de trabajo no manual y burocrático."³ La transposición del trabajo manual e industrial a un trabajo de tipo profesional burocrático ha dado origen, para Richard Sennet, a una nueva "clase" -sin autoconciencia de tal- que se compone de gente que realiza un trabajo cuasi técnico, cuasi rutinario. "Los miembros de esta clase están sujetos a definiciones institucionales de su trabajo que también constituyen, en gran medida, una definición institucional de sus personalidades."⁴ Esta virtual eliminación de los límites entre el yo y el mundo, donde la situación en el trabajo se asemeja a un espejo del poder personal, que el autor veía en el campo reducido de una nueva clase emergente, es lo que para el autor italiano Paolo Virno se ha convertido en la característica primordial del modo de producción posfordista. Todos y cada uno de los trabajadores actuales comparten ahora esa característica mediante la cual la calificación no es sobre su capacidad para realizar un trabajo, sino que lo que se califica es su misma personalidad. ¿Qué tipo de sujeto se construye cuando es su personalidad la que se evalúa constantemente en el ámbito laboral? El trabajador "virtuoso" del que habla Virno es también un trabajador sin clase.

Lo propio del virtuoso es que desarrolla una activi-

dad que se cumple en sí misma: actividad sin obra, actividad que no se objetiva nunca en un producto terminado y que, además, necesita siempre de la presencia de otros. El virtuoso nunca está solo, pero no está rodeado de pares, enfrente tiene público. En el posfordismo, siguiendo a Virno, el trabajo es siempre una ejecución virtuosa. Producción sin producto. La producción actual deviene virtuosa porque pone en juego la experiencia lingüística en cuanto tal, es decir, el modelo básico del virtuosismo: la actividad del hablante. Y esto se encierra lo propio de la comunicación humana, el sujeto hablante es pura potencialidad. Todo lo que los hombres y mujeres pueden llegar a hacer. Sobre esta idea cabalga la actual lógica de formación y preparación para el trabajo

Los "Consejos para un joven comerciante" de Benjamin Franklin⁵ nos recuerdan al manual para el príncipe de Erasmo de Rotterdam, tomado como objeto de análisis por Norbert Elias⁶. Cómo comportarse en consonancia con el espíritu de época, el deber ser por sobre cualquier otro tipo de consideración, están hoy presentes en cada uno de los cursos, seminarios, sitios, webs y/o manuales de expertos en Recursos Humanos, bibliografía de Comunicación Organizacional y todas sus variantes; es decir, en cada una de las manifestaciones de la nueva industria del trabajo.

No son sólo técnicas a seguir, cada uno de ellos plantea una ética, un *ethos*.

Erasmo: mesura, decoro externo del cuerpo, apariencia, instrucción, pudor, recato...

Franklin: puntualidad, esmero, ambición, sensatez...

Consultoras: dinamismo, proactividad, versatilidad, adaptabilidad, capacidad para la comunicación...

Weber nos dice que se produce una selección económica por medio de la cual se establece cuáles son los individuos -empresarios y trabajadores- que requiere el amo absoluto en la vida de la economía, y, de esa manera, educa y origina esos individuos.

"El nuevo espíritu encarna determinadas cualidades

éticas de diferente origen que la de aquellas que se acoplaban al tradicionalismo de otras épocas".⁷ Así, se ha pasado, dice Weber, de trabajar lo necesario para la subsistencia a un marcado afán de lucro. Pero, ¿acaso permanecen esas cualidades o hay otras, propias de la llamada posmodernidad, postindustrialismo, postfordismo, que enmarcan un nuevo modo de delinear la ética individual en torno al trabajo?

¿O es sólo una profundización de aquel credo protestante, pero con otra impronta? La observación en el mundo de los deberes que a cada quien obliga la posición que tiene en la vida y que se convierte en su profesión, no dista demasiado de los consejos, manuales y estrategias para conseguir empleo, potenciar el capital humano y varios etcéteras de la referentes a toda una terminología actual en torno al trabajo.

El trabajador actual es un trabajador, en acto o en potencia. ¿Qué hace? Trabaja. ¿Haciendo qué? Trabajando. Pero este individuo, cuya subjetividad está constituida en y por su inserción en el mundo laboral, recibe otro nombre, ya no es un trabajador: es un recurso humano.

La equiparación entre persona-trabajador nos lleva a pensar en cuáles son los modos y mecanismos por medio de los cuales se construye la subjetividad, la identidad en torno al trabajo. Los ya ritualizados *modus operandi* en relación a la búsqueda de empleo, las agencias, organizaciones o consultoras especializadas en "recursos humanos", la confección de *curriculum vitae*, los avisos clasificados, se revelan como espacios privilegiados de construcción de modelos de persona-trabajador. Desde este punto de vista, las entrevistas, reuniones, textos, documentos se convierten en mucho más que un acontecimiento en beneficio de la información referencial y nos permiten acceder a una compleja trama de significaciones que se ponen en juego en la dimensión discursiva de la enunciación.

La experiencia en torno al trabajo está naturalizada,

fetichizada -como el dinero, la mercancía, el capital-. Como éstos, el trabajo no conserva vestigios de su origen: la relación social queda consumada como relación de las cosas consigo mismas. En el trabajo ya no hay producto, no hay productor, no hay proceso de producción. No hay fuerza de trabajo por un lado, y medios de producción por otro lado: hay "flujos de trabajo", hay una "organización".

El *general intellect* se ha convertido en medio de producción. El concepto, que Virno toma de Marx, se puede resumir en aquellas capacidades humanas que definen al hombre en tanto hombre, la partitura del moderno virtuoso trabajador, quien moldea, articula y varía, según las circunstancias, el *general intellect*.

Cuando el pensamiento deja de ser una actividad interior y se hace pública, se comparte con otros, sabemos, deviene acción política; es lo que Virno llama politización del trabajo. "El *general intellect* se presenta hoy antes que nada como comunicación, abstracción, autorreflexión de sujetos vivos. Parece lícito afirmar que, por la misma lógica del desarrollo económico, es necesario que una parte del *general intellect* no coagule en capital fijo, sino que se derrame en la interacción comunicativa en forma de paradigmas epistémicos, performances dialógicas, juegos lingüísticos."⁸

El intelecto, entonces, la pura capacidad de hablar, de comunicarse, son la partitura del trabajador virtuoso, en pura potencia. Como el trabajador posee la infinita potencialidad del lenguaje hacia allí se dirige la búsqueda.

RRHH - Perfil de la búsqueda

Aún el camino más largo no es más que una cantidad de pasos:

No pensar acerca de "la vida". Dividirla en "varias fases".

No pensar acerca de "la carrera laboral". Dividirla en "varias etapas".

No pensar acerca de "el trabajo". Dividirlo en "tareas - funciones realizadas".

No pensar acerca de "los proyectos". Dividirlos en

"las habilidades y experiencia acumuladas".

Siempre, siempre, la mejor forma de manejar un cambio en nuestra vida es actuar, luego reflexionar; actuar, luego reflexionar; actuar, luego reflexionar...

Porque quien no sabe adónde va, llega exactamente... adonde no quería y quien no se mueve... nunca llega.

CINCO REGLAS PARA MANEJARSE CON EL CAMBIO
www.datumtl.com.ar

Trás quedaron los días en que se ofrecían trabajos de *secretaria, ingeniero mecánico, docente, vendedor o bioquímico*. Un recorrido por los avisos clasificados⁹ marca, en primer lugar, una diferencia en cuanto a la presentación de los mismos. No son empleos ofrecidos. Las empresas o, en su defecto, las consultoras -que tercerizan la actividad de "selección de personal"-, emprenden una selección o reclutamiento de la persona más apta para el perfil de la búsqueda.

¿Y cuáles son los puestos vacantes a la espera del más apto?

Jefe de servicio de housekeeping
Jefe de contrato facilities management
Senior management
Product manager
Information management analyst-cognos specialist
Analista contable semi-senior
Jefe de control de calidad
Sales responsable senior
Profesionales senior o semi-senior
Soporte pre-venta

Ninguna de estas denominaciones hace referencia concreta al trabajo específico a desarrollar. ¿Cuál es el tipo de saber, el oficio -en el sentido más tradicional del término- que debe conocer y manejar el postulante? Ninguno. Lo que se requiere de él es él mismo. Aquello que Sennet señala como un poner en

juego la propia personalidad en el mundo laboral. El *general intellect* en tanto facultad de pensar y en su infinita potencialidad. El concepto de cooperación del que hablaba Marx, y que comprende por entero la actitud comunicativa de los seres humanos, aparece hoy -explícitamente en los avisos-, pero ya no como producto específico de la actividad laboral sino en lo que Virno llama la actividad directa del trabajo vivo, en su cooperación lingüística. Aparece en la partitura, sin guión fijo, pero en su inagotable potencialidad.

En estas descripciones de las características -de personalidad, no de oficio- requeridas para encajar en el perfil de búsqueda, aparecen detalladas las principales virtudes del virtuoso.

Perfil proactivo orientado a múltiples tareas y resolución de problemas. Ofrecemos un contexto profesional dinámico.

Forme parte de una compañía en donde todos trabajan con mucha energía. Se buscan nuevos talentos para ser desarrollados.

Competencias valoradas: liderazgo, trabajo en equipo, proactividad, flexibilidad, buen manejo de las relaciones interpersonales y toma de decisiones.

Se ofrece: posibilidades de desarrollo de carrera.

Amplia disponibilidad horaria, predisposición para la atención. Se valorará la actitud proactiva, la aptitud para el análisis y el diagnóstico, el manejo de situaciones críticas, resolución de problemas imprevistos y situaciones complejas. Se ofrecen interesantes perspectivas de desarrollo profesional y remuneración acorde a la función.

Personalidad proactiva y dinámica, con fortaleza en las relaciones interpersonales, capacidad de trabajo en equipo y orientada al logro de resultados concretos. Capacidad negociadora y clara visión del negocio son las competencias destacadas que completarían el perfil.

Condiciones de liderazgo y conducción. Orientación al trabajo continuo. Comunicación efectiva. Capacidad para adaptarse a diferentes ámbitos y culturas. Convicción. Habilidades de liderazgo y comunicación. Perfil proactivo orientado a la mejora continua. Apuntamos a un profesional con potencial de desarrollo, iniciativa y automotivación.

Habilidad para trabajar en contextos cambiantes y dinámicos. Ser flexibles y creativos. Sentido de responsabilidad y compromiso. Capacidad de organización, flexibilidad y dinamismo. Adaptación al trabajo en circunstancias de presión. Ser resolutivos, con experiencia en el manejo de grupos.¹⁰

Hoy, plantea Virno, han desaparecido los "lugares especiales" (*topoi idoi*), los modos propios, particulares de decir, manifestaciones de un *ethos* específico, y, mientras éstos se disuelven, ganan visibilidad aquellas formas genéricas, lógico-lingüísticas que hilvanan todos los discursos: los "lugares comunes" (*topoi koinoi*). No quedan ya, siguiendo a Virno, modos de decir/pensar específicos de cada lugar -la cancha de fútbol, el ámbito laboral, la comunidad religiosa-. "En todo lugar y en toda ocasión, hablamos/pensamos del mismo modo, sobre la base de construcciones lógico-lingüísticas tan fundamentales como generales".¹¹

General intellect, lugares comunes. Capacidades básicas, igualadoras del género humano, son aquellas que en el mundo laboral actual aparecen, no como tales, sino, por el contrario, como un modo de especialización, de plus que sólo algunos -los elegidos tras una exhaustiva búsqueda, los reclutados por personal especializado- poseen.

Saber comunicarse con otros, adaptarse a los cambios, tener capacidad de resolución, saber manejarse en momentos de crisis, tener predisposición, disponibilidad, ¿qué tipo de saber se busca allí? Lugares comunes. Sin embargo, toda la terminología construida en torno al nuevo mundo laboral, se presenta como un "lugar especial", especializado:

En relación a los procesos de ingreso, evaluación y reorientación de recursos humanos operamos a través de un Sistema Integral basado en Competencias que comprende:

- Executive Search; un área orientada a la Alta y Media Gerencia que incluye Hunting y utiliza metodologías propias de evaluación.
- Evaluación de Potencial con la técnica de Assessment Center.
- Apoyo y orientación laboral y profesional en situaciones de reinserción laboral (Outplacement).

Diseñamos e implementamos procesos de Capacitación Gerencial y Desarrollo orientados a las competencias requeridas por el negocio que incluyen:

- Diseño de Programas de Capacitación in company
- Programas de Desarrollo Gerencial
- Procesos de Feedback 360° y Executive Coaching
- Management Performance Evaluation

Realizamos actividades de consultoría que hacen eje tanto a nivel de la estructura como de los procesos organizacionales:

- Procesos de Mejora y Desarrollo de la Estructura Organizacional
- Reingeniería del Área y de los Procesos de Recursos Humanos
- Outsourcing de Procesos
- Diseño de Sistemas de Compensaciones y Beneficios y Encuestas Salariales
- Manuales de Políticas
- Diagnóstico de Clima
- Asistencia en Procesos de Cambio y Desarrollo de Cultura Organizacional.¹²

Ha cambiado, señala Sennet, el tipo de cualificaciones que se requiere a lo largo de una carrera de trabajo; si la fuerza de trabajo es contingente, señalan los ejecutivos de las grandes empresas, los "puestos

de trabajo" son reemplazados con "proyectos" y "campos de trabajo"¹³, en organizaciones cada vez más horizontales y flexibles.

"El hecho de que el intelecto como tal se ponga en primer plano, que las estructuras lingüísticas más generales y abstractas devengan instrumentos para orientar la propia conducta es, según creo, una de las condiciones que definen la multitud contemporánea."¹⁴ Esta multitud caracterizada por ese ser muchos, que ocupa una región intermedia entre lo "individual" y lo "colectivo", está compuesta de individuos -ni ciudadanos ni productores, aclara el autor-, y los muchos son singularidades. La pregunta que aparece es, no ya en torno a las formas de esa multitud, sino al tipo de individuo que la conforma.

Perfil proactivo orientado a múltiples tareas y resolución de problemas, manejo de situaciones críticas, resolución de problemas imprevistos y situaciones complejas, adaptación al trabajo en circunstancias de presión. Ser resolutivos, con experiencia en el manejo de grupos.¹⁵

Lo que para Frankfurt eran residuos del modo de producción en serie de la industria cultural, para Virno es lo que se convirtió en el modo particular de producción posfordista.

Lo propio de un programa de TV: lo imprevisto, lo incierto, competitividad, variabilidad, inestabilidad. El espectáculo, entonces, se ha convertido en la quinta esencia de la producción en su conjunto y no sólo de la industria cultural. La comunicación humana es el espectáculo. La capacidad comunicativa devenida mercancía.

Los medios/instrumentos de producción no son sólo máquinas, son, esencialmente, las técnicas y procedimientos comunicativos que se forjan en la industria cultural y se extienden al resto del mundo laboral.

La industria de la comunicación es industria de medios (en tanto diligencias que tienen por objeto la consecución de un fin) de comunicación que sirven para conseguir trabajo.

Para Simmel, el producto y el proceso de producción se oponen al productor; pero, ¿qué sucede cuando ya no hay productor sino, simple y solamente, trabajador? Trabajador en potencia, dice Virno. Es decir, la fuerza de trabajo es la suma de todas las habilidades. Virtuosismo en el trabajo.

El perfil buscado es, en suma, el "trabajador versátil" del que habla Richard Sennet: "Dentro de la organización se mueven de tarea en tarea, aprendiendo nuevas especialidades en cada movimiento, o manteniendo formalmente una posición, pero los contenidos del trabajo en esta posición cambian a medida que la estructura corporativa se vuelve más elaborada.(...)su capacidad para mantener su posición en la burocracia tiene poca relación con lo apto que sea para ejecutar una tarea especial, y tiene relación más bien con la capacidad que se juzgue que dispone para desarrollar varias tareas, la mayoría de las cuales todavía debe aprenderlas."¹⁶

Capacidades innatas, general intellect: recursos -humanos- de los que la empresa, corporación, organización o institución disponen después de una minuciosa selección del más apto. ¿Es este trabajo -versátil, inestable, cambiante- reflejo del yo? ¿O el yo se configura a partir de estas definiciones de lo que debe ser el perfil adecuado para acceder a un trabajo?

Potencial humano

"Suele suceder que las decoraciones se derrumban.

Levantarse, tomar el tranvía, cuatro horas de oficina o de fábrica, la comida, el tranvía, cuatro horas de trabajo, la comida, el sueño y lunes, martes, miércoles, jueves, viernes y sábado con el mismo ritmo es una ruta que se sigue fácilmente durante la mayor parte del tiempo.

Sólo que un día se alza el por qué y todo comienza con esa lasitud teñida de asombro."

Albert Camus
"El mito de Sisifo"

Cuáles son los modos de experimentar la realidad en la vida moderna, en las metrópolis modernas, es parte esencial de la obra de Georg Simmel. Cuál es la experiencia del consumidor, cuál es la experiencia de la economía monetaria y, en su "Filosofía del dinero"¹⁷ se ocupa, entre otras cosas de las consecuencias alienantes de la moderna división del trabajo. ¿Cuál es el efecto del dinero en el interior de los individuos, en la cultura en general. ¿Podemos hablar, en términos similares, de un modo de vivir la experiencia laboral, de ser un trabajador?

En su ya conocida oposición entre cultura objetiva y cultura subjetiva, Simmel plantea el constante repliegue de esta última como consecuencia de la división del trabajo tanto en la producción como en el consumo -motivo también desarrollado en la idea eliasiana de sociedad altamente diferenciada-

¿Qué tipo de subjetividad se moldea a partir de los lugares comunes presentados como especiales y de un *general intellect* considerado propiedad exclusiva de unos pocos elegidos?

Siguiendo a Virno, si el trabajo devino acción política, lo que resulta no es ya que la personalidad resulta atrofiada porque el individuo no se reconoce en aquello que produce, sino que la persona sólo puede reconocerse como trabajador. Es allí donde se pone en juego su personalidad, donde se moldea su subjetividad.

El nuevo modelo de carrera

El cambio en el modelo de carrera deriva de la nueva naturaleza del trabajo, y para comprenderla es esencial conocer la importancia y la dinámica del capital intelectual: no sólo del capital humano sino también de los activos estructurales y organizativos. El consultor William Bridges dice en su libro JobShift que el "puesto de trabajo" en el sentido de una tarea cotidiana más o menos determinada desaparece a medida que se automatiza el trabajo rutinario de la oficina y la fábrica. En lugar de puestos, hay proyectos. Un proyecto es una tarea que tiene un comienzo, un alcance determinado y un final.

Cómo el nuevo modelo de carrera lo afecta a usted

La vida en los proyectos afecta profundamente las carreras. "Hay fundamentalmente cuatro niveles y cuatro tipos de carrera" dice Frank Walker, presidente de GTW Corp. El nivel más alto elabora la estrategia: es la tierra de los presidentes, los CEO y los vicepresidentes ejecutivos. Luego vienen los proveedores de recursos: gente que desarrolla y provee talento, dinero y otros bienes; son los jefes de finanzas e información, los managers de recursos humanos, las firmas de servicios temporarios o los jefes de departamentos funcionales tradicionales como ingeniería y marketing. A continuación aparecen los managers de proyectos: compran o alquilan los recursos a los proveedores -negocian el presupuesto y consiguen el personal para cada proyecto - y los ponen a trabajar. Por último, el talento: químicos, contadores, vendedores, panaderos, fabricantes de candeleros.

Piense en su trabajo, es probable que quepa mejor en esta plantilla de cuatro piezas que en el viejo sistema de un escalón cada dos años.¹⁸

Simmel contrapone, en ese sentido, el trabajo y el consumo -como experiencias objetivadas- a la obra de arte, que expresa una unidad espiritual subjetiva. La función expresiva, propia del arte, se pierde en el modo de producción moderno. Pero si, siguiendo a Hanna Arendt¹⁹, es en la acción donde el individuo le dice a los demás lo que uno es, y, siguiendo a Virno, el trabajo devino acción política, no es el producto del trabajo -que ya no existe-, sino el acto mismo de trabajar el que carga con esa función expresiva.

Si el trabajo comparte el mismo carácter y modo de valoración de cualquier mercancía, la personalidad resulta alienada en el acto mismo de trabajar -vender la fuerza de trabajo, en términos marxistas-; si el trabajo es acción, es la propia subjetividad la que allí se expresa. Eso sí, una subjetividad sui generis, encarnación de los universales "lugares comunes" y *general intellect*, que, de cierta forma, resulta objetivada: no hay pluralidad de estilos, no hay "lugares especiales", no hay distintivo inconfundible e inimitable. Tal vez, entonces, la cuestión no es que el trabajador no pueda

reconocerse en aquello que produce porque esto se ha objetivado. Su misma personalidad resulta objetivada, en tanto sólo se reconoce como trabajador.

¿Cómo se expresa entonces la subjetividad? ¿Cómo los trabajadores expresan su subjetividad? Haciendo de ellos mismos un objeto de consumo a partir de una subjetividad plenamente objetivada. ¿Dónde está el "distintivo inconfundible, inimitable"? Probablemente resida en su currículum vital; la industria del trabajo abunda en consejos, técnicas y consideraciones para hacer de esa "carta de presentación" un arte, no sólo en su confección, sino, prioritariamente en su preparación a lo largo de la vida, la carrera laboral y de formación, en su previsión. El Currículum Vitae es lo que, en términos de Elías, podríamos llamar "formación continua de previsión", propia del proceso civilizatorio; la materialización concreta de la diferenciación de funciones que garantiza la interrelación. Los individuos, dice Elías, cada vez más, dependen continuamente de los demás, por lo tanto, es preciso "ajustar" el comportamiento, prever, organizar, para hacerlo más regular y estable. El esfuerzo y la previsión suponen, además, el mantenimiento de una superior posición social y la lucha por mantenerla inmersos en una constante competitividad. En la obra "La corrosión del carácter" Sennet señala el carácter "amoldable" que se desprende de la nueva lógica laboral, sumado al constante temor que sienten las personas de perder el control de sus vidas; esto, agrega, no permite realizar un relato de la propia experiencia de vida.

Esto supone una modelación muy particular del aparato psíquico: el temor a la degradación personal garantiza el autocontrol, así se produce la solidificación del aparato de autoacción, a partir de la costumbre permanente de dominarse. Las coacciones externas se han internalizado, no hay choque, hay asimilación, conquista, terreno ganado. El campo de batalla se ha trasladado, con la civilización, al interior. Sin embargo, hacia fuera, en la red permanente de las interrelaciones, el hombre es previsible, autocontrolado, ocupa siempre su lugar, el que le corresponda.

En relación a los procesos de ingreso, evaluación y reorientación de recursos humanos operamos a través de un Sistema Integral basado en Competencias que comprende:

Reingeniería de Recursos Humanos - Testimonio
En numerosos casos, grandes Compañías nos han solicitado evaluar el nivel de efectividad de su área de RRHH así como también recomendarles un nuevo modelo organizacional. En todos los casos - y a medida de las necesidades de la compañía - un nuevo modelo Organizacional de RRHH más eficiente y orientado al negocio ha sido desarrollado y recomendado también incluyendo un involucramiento directo en las implementaciones específicas con el desarrollo de procesos y manuales.

Desarrollo de Plan de Compensaciones - Testimonio
Desde un simple Job-Pricing hasta el desarrollo de planes de compensación variable a corto y largo plazo para el Senior Management, hemos implementado diferentes tipos de programas en compañías medianas como así también grandes corporaciones, dichos planes se sustentan tanto en soportes teóricos como en estudios de remuneraciones que pueden incluir o no encuestas salariales en mercados preseleccionados puntualmente con los clientes.

Actualmente, tenemos a cargo encuestas regulares de salarios en diferentes países de la Región del Mercosur.

Coaching - Testimonio

En tiempos de cambio, donde la incertidumbre es el nombre del juego, el Senior Management usualmente requiere un Profesional externo para ayudarlo a tener mejor entendimiento del entorno, para ser más abierto a nuevas opciones y adoptar mayor profesionalismo y decisiones muy bien balanceadas.

Nuestra Compañía ha sido contratada varias veces para dar soporte, guía y feedback al Senior Management, ayudándolos a mejorar su proceso de toma de decisiones.²⁰

No son pocos los autores que hablan de una socie-

dad de trabajadores sin trabajo. La ética del trabajo, la dignidad del trabajo, la realización personal en y a través del trabajo, enmarcadas en una realidad económica que ya no necesita de esos trabajadores, ha generado toda una terminología destinada a la "reubicación" de esos recursos -humanos-, un potencial siempre latente, siempre preparado, capacitado para su reinserción. Esto, o, lo que es lo mismo, nuevos nombres para el desempleo.

Desvinculación es el nuevo nombre del despido. ¿Qué tipo de trabajador debió ser moldeado, qué tipo de personalidad fue necesario construir para generar este tipo de vínculo? ¿Y cuál es el tipo de vínculo que ese individuo tiene con su trabajo, con el cual, ahora, se genera la desvinculación? Así, de manera impersonal, aséptica, casi científica: no es despedido, no es echado a la calle, no se lo declara prescindible, no es suspendido, ni siquiera es "desvinculado", a veces con la ayuda de un "facilitador", se produce la desvinculación. "Los ascensos y los despidos tienden a no estar estipulados en normas claras y fijas, como tampoco están rígidamente definidas las tareas: la red redefine constantemente su estructura"²¹

Outplacement - Testimonio

En varios casos, la desvinculación de ejecutivos senior requiere para la compañía darle al ejecutivo soporte profesional para permitirle reingresar al mercado laboral. Nuestra Compañía provee, en esta instancia, con el soporte psicológico y la preparación para ayudar al individuo hacer frente a los nuevos desafíos del mercado externo más tranquilo y con mayor firmeza.

Búsqueda Ejecutiva - Testimonio

Búsqueda y Selección es una de nuestras líneas de negocios más importantes. Ha sido desarrollada dentro del país, así como fuera del mismo con la ayuda de nuestros representantes dentro del Mercosur.

Numerosos Ejecutivos y Mandos Medios han sido exitosamente ubicados en diferentes tipos de industrias y actividades diversas. Un servicio a medida es provisto

por nuestra Compañía, para reclutar apropiadamente al individuo que cumplirá con las necesidades de la Compañía.²²

Siguiendo a Elías, podemos decir que el hombre no siempre encuentra una solución feliz para ese combate interior, que se produce no sin rebeliones, inestabilidades psíquicas, tensiones. El individuo, así "desvinculado", es asistido a través de "soportes" psicológicos y profesionales, para reingresar en el mercado laboral. Comienza una nueva etapa de selección, de reclutamiento, pero el individuo está sostenido por toda una organización -entre las que se destacan las consultoras en recursos humanos- para no caer. Si él es un trabajador, y no tiene trabajo, eso ha de ser un detalle. Para eso, hay empresas que se dedican, entre otras cosas a dar "apoyo y orientación laboral y profesional en situaciones de reinserción laboral (Outplacement)".²³

En esta sociedad regulada por el trabajo, éste se convierte en una costumbre necesaria para el equilibrio espiritual de todo aquel que no tiene necesidad (en el sentido de lograr lo suficiente para garantizar la subsistencia). Los puestos gerenciales y de coordinación requieren una fuerte contención personal, continuada y rigurosa. "El pobre de solemnidad, que se ve obligado a trabajar para otro bajo la amenaza permanente del hambre o del presidio, dejará de trabajar en cuanto desaparezca la amenaza externa; a diferencia del comerciante enriquecido que continúa trabajando para sí mismo, aunque tenga suficiente para vivir, y que no está sometido a la amenaza de la miseria, sino a la presión de la lucha de competencia por el poder o el prestigio en la sociedad, ya que el sentido y la justificación de su vida es su profesión y su elevada posición social, de forma que la autoconciencia permanente ha acabado por convertir el trabajo en una costumbre necesaria para su equilibrio espiritual".²⁴

Para Simmel, los problemas más profundos de la vida moderna se deben al reclamo de los individuos del derecho a preservar la autonomía y la individualidad de su existencia. ¿Existe actualmente un reclamo

semejante? Parece no haber lucha de ese tipo, por la cual la cultura objetiva amenaza la creatividad y el crecimiento individual. El *general intellect*, la infinita potencialidad del virtuoso, el hombre hablante, el individuo comunicativo y cooperativo: es en los avisos clasificados -en toda la nueva industria del trabajo que concentra la oferta y preparación laboral- y en la propedéutica que de ellos se desprende donde se juegan actualmente la creatividad y el crecimiento. El individuo no ve aplastada su subjetividad, la tiene allí, objetivada.

Preferiría no hacerlo

"Durante todos los días de una vida sin brillo, el tiempo nos lleva.

Pero siempre llega un momento en que hay que llevarlo.

Vivimos del porvenir: 'mañana', 'más tarde', 'cuando tengas una posición', 'con el tiempo comprenderás'.

Estas inconsecuencias son admirables, pues, al fin y al cabo, se trata de morir(....)

Pertenece al tiempo, y con ese horror que se apodera de él reconoce en aquél su peor enemigo.

El mañana anhelaba el mañana, cuando todo él debía rechazarlo.

Esta rebelión de la carne es lo absurdo."

Albert Camus

"El mito de Sísifo"

"- Preferiría no hacerlo.

- ¿No quiere hacerlo?

- Prefiero no hacerlo.

Me tambaleé hasta mi escritorio y me senté en profunda meditación. Mi ciega obstinación volvía. ¿Qué otra cosa, perfectamente razonable, puede haber que él vaya a negarse a hacer con seguridad?

(...)

-¡Bartleby! Vaya a la habitación de al lado, y dígame a Nipers que venga.

- Prefiero no hacerlo.

(...)

¿Lo reconoceré? La conclusión de todo este asunto fue que pronto se convirtió en un hecho establecido, el que, en mi bufete, un escribiente joven y pálido, de nombre Bartleby, tenía un escritorio, que copiaba para mí a razón de los habituales cuatro centavos por folio (cien palabras), pero que estaba exento permanentemente de comprobar su trabajo, deber que era transferido a Turkey y Nippers, como un cumplido, por supuesto, a su mayor agudeza; además, al susodicho Bartleby nunca se le debía enviar, bajo ningún concepto, a recado alguno, por trivial que fuese; e incluso, aunque se le suplicara que se encargase de ello, normalmente se entendía que él 'preferiría no hacerlo', en otras palabras, que se negaba en redondo."²⁵

¿Se niega Bartleby a trabajar? Nunca. Simplemente plantea una preferencia -sin alardes, sin estridencias, sin prepotencia- y nadie sabe qué hacer con eso, mucho menos su jefe. Porque nadie está preparado allí a aceptar ese "Preferiría no hacerlo" como respuesta. ¿Cómo hacerlo trabajar? La esclavitud ha sido abolida, él debería saber que debe hacerlo.

El trabajo depende de -y necesita- un orden, está configurado en torno a una interdependencia, diferenciación y división de tareas que garantizan que todo funcione bien y, así, seguir adelante. Bartleby expresa su preferencia y el resto debe cubrirlo, hacer un trabajo extra para que la estructura no se desmorone (todos y cada uno dependen de los demás). Se desajusta la organización porque uno de ellos no quiere, o no puede -o prefiere no- acoplar su funcionamiento de un modo estable y regular.

¿Bartleby ha perdido el autocontrol?

No se rebela, no discute, no reclama, no desobedece. Preferiría no hacerlo. Altera un entramado que lo necesita de un modo y no de cualquier otro, y conduce a los demás a la pérdida del autocontrol. No saben qué hacer con él porque no se ajusta, no encaja, no se adapta.

Bartleby implica a cuantos le rodean en su obstinada inacción y les conduce a un punto del que no hay regreso. Melville alude a la esencial carencia de

sentido de las relaciones entre los hombres, pero Bartleby no se siente culpable ni duda de sí mismo, Bartleby hace dudar a los demás, tanto de sus actos como de sus opiniones.

Notas

1. MUMFORD, Lewis. *Técnica y civilización*. Ed. Alianza. Madrid. 1982.
2. WEBER, Max. *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Prometeo Libros. Buenos Aires. 2003.
3. SENNET, Richard. *El declive del hombre público*. Ediciones Península. Barcelona. 1974. Pág. 712.
4. Idem. Pág. 714
5. WEBER, Max. Op. cit. Págs. 38-39.
6. ELIAS, Norbert. *El proceso de la civilización*. Fondo de Cultura Económica. México. 1994.
7. WEBER, Max. Idem. Pág. 52.
8. VIRNO, Paolo. *Gramática de la multitud*. Ed. Colihue. Buenos Aires. 2003. Págs. 64-65.
9. Fuente: Suplemento Empleos del diario "La Nación". Octubre y noviembre de 2005.
10. Los textos corresponden a avisos clasificados aparecidos en el suplemento Empleos del diario "La Nación". Octubre y noviembre de 2005. El subrayado es mío.
11. VIRNO, Paolo. Op. cit. Pág. 27.
12. Fuente: www.castello-net.com El subrayado es mío.
13. SENNET, Richard. *La corrosión del carácter*. Ed. Anagrama. Barcelona. 2002. Pág. 21.
14. VIRNO, Paolo. Op. cit. Págs. 27-28.
15. Los textos corresponden a avisos clasificados aparecidos en el suplemento Empleos del diario "La Nación". Octubre y noviembre de 2005. El subrayado es mío.
16. SENNET, Richard. *El declive del hombre público*. Ediciones Península. Barcelona. 1974. Pág. 717.
17. SIMMEL, Georg. "Filosofía del dinero". *Material del Seminario Socioantropología de la Comunicación a cargo de la Prof. Sandra Valdettaro (traducción de la cátedra)*, Facultad Ca. Política y RRH, Septiembre de 2005.
18. STEWART, Thomas A. "Su carrera en la era de la información", en *La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual*. Editorial

Granica. 1998. Fuente: www.datumtl.com.ar

19. ARENDT, Hannah. *La condición humana*. Paidós. Buenos Aires. 2003.

20. Fuente: www.castello-net.com

21. SENNET, Richard. *La corrosión del carácter*. Ed. Anagrama. Barcelona. 2002. Pág. 22.

22. Fuente: www.castello-net.com

23. Idem.

24. ELIAS, Norbert. *El proceso de la civilización*. Fondo de Cultura Económica. México. 1994. Pág. 467.

25. MELVILLE, Herman. *Bartleby, el escribiente*. Ediciones Cátedra. Madrid. 1987

Registro Bibliográfico

CALAMARI, Andrea

"Recursos humanos. Los discursos de la industria del trabajo" en *La Trama de la Comunicación, Volumen 12, Anuario del Departamento de Ciencias de la Comunicación*. Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de Rosario. Rosario. Argentina. UNR Editora, 2007