



# Trabajo y Sujeto

## Un acercamiento desde Alejandro López

Autor: Lina Marcela Gil C. \*

### Resumen

El presente escrito pretende aportar algunos elementos de análisis sobre el complejo asunto del trabajo desde la perspectiva de Alejandro López (específicamente en su texto de 1928 “El Trabajo”), apoyado en algunas nociones básicas del psicoanálisis freudiano como la necesidad, la demanda y el deseo. Sin detenerse en el análisis del contexto en el cual se inscriben las propuestas del autor antioqueño, se ocupa de la tensión existente entre el trabajo como explotación y como lazo social. A pesar de la dificultad de privilegiar al sujeto en el marco de las tendencias económicas dominantes, muestra la posibilidad de pensar las organizaciones como sistemas, que tengan en cuenta a la vez lo singular y lo colectivo, idea recurrente en López, a partir de la cual esboza un lugar diferente para el sujeto dentro del campo laboral.

### Abstract

This paper pretends to provide some elements of analysis on the complex matter of work, as seen from the point of view of Alejandro López (specifically his 1928 text “The Work”), and supported on some basic Freudian psychoanalysis notions such as need, demand and desire. Without deepening on the analysis of the context that surrounds the proposals of the author from Antioquia, it deals with the underlying tension between work as exploitation and work as a social link. Notwithstanding the difficulty of focusing on the individual in the context of the dominant economical trends, this writing studies the possibility of conceiving organizations as systems that take into account both the individual and the collectivity, a reiterative concept in López upon which he sketches a different role for the individuals in their working experience.

**Palabras clave:** Trabajo, explotación, sujeto, necesidad, demanda, deseo.

**Key words:** Work, exploitation, individual, need, demand, desire.

\* Psicóloga Universidad de Antioquia. Maestría en Ciencias de la administración (en curso).  
Psicóloga Departamento de Desarrollo Estudiantil.  
Universidad EAFIT

## Introducción

¿Por qué deben trabajar los hombres? ¿Es acaso un factor de producción destinado irremediablemente a todo individuo? ¿Es el pago necesario por hacer parte de la cultura? Desde la sentencia bíblica “ganarás el pan con el sudor de tu frente” se prefiguran no sólo el esfuerzo, sino también el malestar, la pena y otras sensaciones, no necesariamente placenteras, asociadas al trabajo; sin embargo, no deja de estar vinculado de una u otra manera al deseo.

El tema del trabajo y el sujeto interesó particularmente a Alejandro López (1876 - 1940), ingeniero antioqueño que se atrevió a cuestionar imperativos de su época y se dio a la tarea de elaborar profundas reflexiones sobre los principales problemas que enfrentaba el país.<sup>1</sup> Desde una sólida formación académica, en buena medida autodidacta, en conjunción con grandes cualidades humanísticas y de conciencia social, se anticipó a estrategias y soluciones que lo hicieran merecedor del calificativo de “profeta”, y aunque muchas de sus reflexiones no se llevaron a la práctica, quizás porque resultaban amenazantes para unos e incomprensibles para otros, continúan vigentes para quien quiera profundizar en una propuesta con grandes aplicaciones dentro de la organización.

Sus reflexiones sobre el campo laboral y las relaciones del empleado con las instancias superiores, dieron lugar al texto *El trabajo*<sup>2</sup>, publicado en 1928, cuya orientación bien puede

complementarse con algunas consideraciones del psicoanálisis freudiano, entre otras aproximaciones que permitan plantear una posible articulación entre la singularidad del sujeto y la estructura colectiva del trabajo.

## Sobre los fines del trabajo y el deseo

López se opone en su texto a doctrinas predominantes en el siglo XIX que se ocupaban de la materia, del producto o resultado del trabajo, desde una visión empírica o autoritaria, pero no del proceso, del sujeto involucrado en la producción. Su propuesta, denominada *manejo científico*, se ocupa de las condiciones y métodos que hacen el trabajo más productivo, pero desde una perspectiva que intenta involucrar tanto el beneficio de la empresa como del trabajador y por consiguiente de la colectividad, es decir, del entorno en el cual se desenvuelven ambos.

Su propuesta, denominada manejo científico, se ocupa de las condiciones y métodos que hacen el trabajo más productivo, pero desde una perspectiva que intenta involucrar tanto el beneficio de la empresa como del trabajador y por consiguiente de la colectividad, el entorno en el cual se desenvuelven ambos

Para Alejandro López: “El trabajo es la contribución individual a la obra colectiva de la producción” (1928, p. 78) y “la producción es la función colectiva que tiene por objeto efectuar las transformaciones y elaboraciones necesarias para satisfacer los deseos humanos, sean del orden material, moral o intelectual” (p. 95). Más adelante dirá: La “*demanda* es un deseo o apetencia asociado a una creencia y respaldado por el poder de compra correspondiente. Digamos, pues, que el trabajo tiene por efecto funcional producir lo necesario para satisfacer los deseos de la colectividad, en la forma y cantidades que ésta demande” (p. 99).

Por su parte, Freud afirma que el hombre verdaderamente sano es aquel capaz de *amar* y *trabajar*, siendo estas dos tendencias o actividades precursoras de la cultura: “La convivencia de los seres humanos tuvo un

<sup>1</sup> Véase: LÓPEZ, Alejandro. *Problemas colombianos*. Editorial París-América, París, 1927.

<sup>2</sup> En lo sucesivo, todas las citas de Alejandro López hacen referencia al mismo texto.

fundamento doble: la compulsión al trabajo, creada por el apremio exterior, y el poder del amor (...) Así Eros y Ananké pasaron a ser también los progenitores de la cultura humana. El primer resultado de esta fue que una mayor cantidad de seres humanos pudieron permanecer en comunidad” (Freud, 1979, Tomo XXI, p. 99).

Freud propone un contexto para pensar el trabajo como lazo social, y López como fuente de producción que encierra en sí misma una concepción circular: el fin de producir es satisfacer las necesidades y deseos humanos, entendidos como colectividad, y para ello cada hombre debe participar del proceso que le permite transformar su fuerza y capacidad en medios económicos (pecuniarios) que se traduzcan en poder de compra, esto es, convertir sus deseos en demanda efectiva. El dinero adquirido será la fuente para satisfacer sus deseos, al menos aquellos que puedan obtenerse por esta vía.

No obstante, López es enfático al considerar diversas motivaciones y fines del trabajo, no sólo el lucro económico, y divide sus efectos en *funcionales o técnicos*, representados en la posibilidad de prestar servicio a otros, e *intencionales* o personales donde se ubicaría toda la gama de posibilidades de satisfacción que pueden obtenerse por medio del trabajo.

Es difícil que cada individuo se autoabastezca, que adquiera por sus propios medios todo lo que necesita para sobrevivir; o de lograrlo, se trataría de un proceso aislado, como tal, prácticamente imposible. De ahí que las sociedades, desde su origen, se organicen para asignar recursos y actividades e intercambiar bienes y servicios, involucrando a

todos sus miembros en los procesos que aseguren su permanencia. Como dice Freud –en el texto ya citado–, todo sujeto debe estar dispuesto a ofrendar a la cultura el sacrificio de trabajo y de satisfacción pulsional que se requieren para subsistir y a la vez interactuar con otros.

Quien no cuenta con los medios para procurarse todo aquello que requiere para subsistir, debe recurrir al trabajo si quiere hacer parte del lazo social, bien prestando servicio a otro o procurándose a sí mismo la producción que tendría que pagar a otro. López va más allá al afirmar que el hombre trabaja tanto para

**El hombre trabaja tanto para satisfacer necesidades, como para adquirir y acumular potencia -intelectual, moral y económica-, y parte de esa potencia la reinvierte en seguir trabajando para alcanzar cierto estándar de vida y mantenerlo**

satisfacer necesidades, como para adquirir y acumular potencia - intelectual, moral y económica-, y parte de esa potencia la reinvierte en seguir trabajando para alcanzar cierto *estándar* de vida y mantenerlo.

Definir el trabajo en relación con la potencia, le permite apoyarse en el *principio de parsimonia*, ya que “el hombre busca el mínimo esfuerzo y la mayor ganancia”, o en un sentido general, “obtener los máximos beneficios del esfuerzo”. Esto no remite a la inactividad, sino al propósito de obtener todo el provecho posible para “no despilfarrar fuerzas o desperdiciar tiempo o materia”, esto es, obrar con economía (López, p.187).

En el mismo sentido, López analiza dos vertientes al ocuparse del *principio de economía*, complementario del anterior: ahorrar fuerza y tiempo para alcanzar un objetivo dado; o emplear el esfuerzo máximo para conseguir los más amplios resultados posibles. La primera vía la denomina *comercial* y se aprecia en el intercambio o compra, donde se busca el más bajo precio con el fin de aprovechar al máximo

el dinero disponible para obtener un resultado fijo. En el segundo caso, cuando el resultado es proporcional al esfuerzo, el trabajador tenderá a emplear sus fuerzas para lograr tal resultado. De este principio se desprende que, si el trabajo además de proporcionar un salario, permite otras satisfacciones –aprendizaje, reputación, logros personales, como se verá más adelante–, el trabajador se dispone a dar más de sí. Si el único incentivo es el salario, el trabajador tenderá a igualar su esfuerzo con lo requerido para no perder su puesto, es decir, que dará lo necesario sin ningún esfuerzo adicional.

López cuestiona el privilegio que suele darse al principio de economía en el sentido comercial, y afirma en oposición que:

Para conseguir la mayor solidaridad de todo el factor humano de cada empresa hay que establecer condiciones en que cada trabajador pueda emplear en las horas de su trabajo todo el acervo de su energía, con resultados personales proporcionados a los servicios que haya prestado; esto es, el mayor esfuerzo con los más amplios resultados para todos, patrones, trabajadores y la sociedad misma (p. 32).

*Trabajo y economía* están así estrechamente ligados como base de una estructura colectiva, dentro de la cual el sujeto se vincula movido también por sus propias leyes o principios.

### **La necesidad, la demanda y el deseo**

Para entender en qué sentido Freud considera el trabajo como señal de bienestar o al menos de un hombre psíquicamente “sano”, es necesario hacer un breve recorrido por algunos conceptos, sugeridos también en la obra de López. Se ha visto que un supuesto fundamental del psicoanálisis es la inclusión del sujeto en la realidad social, mediante un proceso que enfrenta al pequeño humano, desde que empieza a ser consciente de sí, a una renuncia necesaria para que se perpetúe la cultura. Dicha renuncia

implica canalizar sus pulsiones, y en general aquellas tendencias que no favorezcan procesos colectivos, ya que la cultura se construye justamente con el aporte que hace todo ser humano a la “obra común”. El asco, la vergüenza, el pudor, el proceso mismo de pensamiento, serán diques o mecanismos que poco a poco incorpora el niño, con el fin de acoplarse a las demandas de la sociedad.

A su vez, es propio del aparato psíquico la tendencia a recorrer las vías que ya conoce, a repetir las mismas fuentes de satisfacción, aunque muchas veces ya no sean eficaces. Muchos síntomas corresponden, por ejemplo, a formas de satisfacción que fueron útiles en cierto momento, pero se perpetúan y rigidizan sin encontrar otras vías de resolución más acordes con las nuevas exigencias, tanto internas como externas. De igual forma, el proceso de pensamiento tiende a privilegiar vías cortas de acceso a la información, evadiendo, muchas veces, fuentes creativas de resolución por el hecho de implicar mayor esfuerzo. Es equivalente al proceso automático de *síntesis* que hace el Yo -entendido como instancia del aparato psíquico-, en contraposición al *análisis* que, por requerir mayor energía, generará simultáneamente una serie de resistencias que procuren el mayor estado de homeostasis posible, y ésta, por definición, se opone al esfuerzo, a la complejización.

La renuncia pulsional propia del ingreso a la cultura y algunas tendencias del aparato psíquico, ayudan a entender la contradicción, incluso la brecha insalvable que se instaura entre el individuo y la sociedad, también constatable en el ámbito laboral. Muestra de ello es la imposibilidad de hablar en el ser humano de instintos puros, ya que se amplía el orden de la *necesidad* a dimensiones más complejas como la *demanda* y el *deseo*. En el campo de las *necesidades* el objeto se adecua de forma unívoca para satisfacer tal o cual necesidad, por lo general en el terreno de la

fisiología, donde la sed o el hambre se suplen con alimento y bebida, sin mayor exigencia que tener presente el objeto que la satisfaga, así como la fatiga se satisface en la actividad del dormir.

Cuando se habla de *demanda*, la relación con los objetos no es tan simple, ya que el sujeto humano se estructura en relación con el Otro - con mayúscula, en tanto representante de la cultura-<sup>3</sup>, mediado por una petición de reconocimiento, de amor, que ningún semejante -otro, con minúscula- podrá suplir, ya que siempre queda la dimensión de enigma que introduce el orden simbólico, y hace que el sujeto -justamente sujeto del lenguaje- esté en una continua búsqueda de reconocimiento y amor, cuya satisfacción podrá bordearse, según las particularidades de cada sujeto, pero nunca satisfacerse plenamente. De ahí que, por ejemplo, el llanto del bebé empiece a estructurar un llamado donde no sólo importa la satisfacción de sus necesidades, como recibir alimento o abrigo, sino también ansiar protección, afecto, presencia, reafirmación; demandas éstas que estructuran el psiquismo, y como tales distan del campo de la satisfacción directa mediante un objeto. La pulsión se diferencia, por lo tanto, del instinto, y es definida por Freud como *un concepto limítrofe entre lo somático y lo psíquico*.

Pero lo humano es todavía más complejo, ya que el deseo por definición es metonímico, se desplaza continuamente haciendo imposible su completa satisfacción; es por eso que no puede confundirse con necesidad o demanda. Freud nombró un proceso decisivo para el psicoanálisis y es el supuesto de una *experiencia primaria de satisfacción*, en cuanto tal mítica, que el sujeto tenderá a repetir, a buscar incesantemente, desplazando el deseo en sucesivos objetos y experiencias que harán de éste, por definición, algo siempre insatisfecho. La construcción imaginaria que hace el sujeto de una primera satisfacción, nunca volverá a repetirse en cuanto tal, y será necesario seguir ciertos ajustes que consisten básicamente en la articulación de lo

imaginario a lo simbólico, para relacionarse de manera más realista con los objetos, sometiendo constantemente su psiquismo a un criterio de realidad, para que la frustración no aumente y pueda lograr satisfacciones parciales de su deseo.

Estas tres dimensiones: *necesidad, demanda y deseo*, están siempre imbricadas en el comportamiento del sujeto, y mostrarán de manera definitiva la separación entre naturaleza y cultura, que impide ubicar las tendencias y los deseos en un orden universal, uniforme para todos los seres humanos. Lo que sí se puede generalizar es que la pulsión tiende a satisfacerse, pero las vías son diversas, múltiples, según las particularidades de cada sujeto.

Si bien las necesidades, en tanto fisiológicas, obedecen a patrones o regularidades, pues sin comida, bebida o descanso por determinado tiempo, no es posible sobrevivir, es evidente que aun la relación con nuestras necesidades básicas está atravesada por el registro de la demanda y el deseo. Basta ver los casos cada vez más frecuentes de los llamados trastornos de la alimentación, donde alimentarse deviene en un síntoma que puede hacer las veces de llamado o demanda de amor, o de protesta ante exigencias parentales, unidas a los imperativos de la moda y los patrones “estéticos” que día a día avasallan a quien sueña completarse ajustándose a un modelo; lo cual obviamente nunca llega a satisfacerse, y conduce, en sus extremos, a la propia muerte. De la misma forma, alguien puede sacrificar ésta u otras necesidades básicas a nombre de una causa o ideal.

Saber entonces que la pulsión tiende a satisfacerse, que esa es justamente su naturaleza, y ver en el deseo algo siempre insatisfecho,

<sup>3</sup>En términos generales se entiende el Otro como el lenguaje, el registro simbólico que está siempre como referente para el sujeto.



permite entender que el hombre está “condenado” a errar en la lógica del deseo; errar en los dos sentidos: deambular incesantemente, y llegar al equívoco debido a la no correspondencia absoluta entre lo que espera y lo que efectivamente encuentra. Este hecho se constituye justamente en el motor de lo humano, es lo que lo lleva a mantenerse en una búsqueda, en insistir por diferentes vías de satisfacción y lograr, por algunas de ellas, aproximarse a lo que se desea.

Podría retomarse entonces la pregunta por el lugar de la lógica del deseo en el trabajo, en tanto parece ser condición ineludible para la humanidad; y además, señal de un psiquismo “sano” en los términos ya expresados. Restringir el campo laboral al orden de la necesidad, es decir, como medio destinado únicamente a la subsistencia –en ocasiones ni siquiera garantizada-, reduce las posibilidades del sujeto y se aleja de la reivindicación del lazo social como expresión de otras satisfacciones también vitales, hasta convertirse fácilmente en explotación.

### **El trabajo: entre el lazo social y la explotación**

Las ideas de Alejandro López también brindan elementos para pensar esta oscilación, tomando como ideal la posibilidad de elegir un campo acorde con el propio deseo, un área que permita desplegar ideales, capacidades y satisfacciones: “De ahí que la sabiduría práctica consista ante todo en saber colocarse en un trabajo que

estime todas nuestras energías y satisfaga nuestras esperanzas; y que el mayor bien consista en poder realizar esos objetivos (...) quien trabaja para satisfacer sus ideales no halla desagrado en su trabajo” (p.149 -150). En otro apartado afirma: “Todo trabajo en que el trabajador se descubra a sí propio, o que derive la conciencia de su progreso individual o la afirmación de su personalidad, es agradable, y (...) es propio de buenos conductores de hombres el mover ese resorte” (p.44).

En un sentido similar afirma Freud:

**Desdichadamente, la ciencia económica no ha tenido en cuenta esta tendencia a la diferenciación individual originada en la complejidad de motivos, y en su empeño por estudiar y considerar únicamente fenómenos generales o generalizables, parte del principio de que sólo el motivo económico induce al hombre al trabajo, lo que equivale a tomar como tipo del trabajador la “mano de obra” de la empresa del siglo XIX que trabaja, como la empresa misma, en persecución de una simple ganancia.**

La actividad profesional brinda una satisfacción particular cuando ha sido elegida libremente, o sea, cuando permite volver utilizables mediante sublimación inclinaciones existentes, mociones pulsionales proseguidas o reforzadas constitucionalmente (...) Ninguna otra técnica de conducción de la vida liga al individuo tan firmemente a la realidad como la insistencia en el trabajo, que al menos lo inserta en forma segura en un fragmento de realidad, a saber, la comunidad humana. La posibilidad de desplazar sobre el trabajo profesional y sobre los vínculos humanos que con él se enlazan una comparable medida de componentes libidinosos, narcisistas, agresivos y hasta eróticos le confiere un valor que no le va en zaga a su carácter

indispensable para afianzar y justificar la vida en sociedad. (Tomo XXI, p. 80).

Esta idea es fundamental porque muestra que hay diversas posibilidades de satisfacción, y no sólo la que ha pretendido mostrar la economía de acumular dinero y en lo posible riquezas; premisa básica que cuestiona López:

Desdichadamente, la ciencia económica no ha tenido en cuenta esta tendencia a la diferenciación individual originada en la complejidad de motivos, y en su empeño por estudiar y considerar únicamente fenómenos generales o generalizables, parte del principio de que sólo el motivo económico induce al hombre al trabajo, lo que equivale a tomar como tipo del trabajador la “mano de obra” de la empresa del siglo XIX que trabaja, como la empresa misma, en persecución de una simple ganancia. (p. 102).

La anterior cita de López permite abrir la discusión a otras dimensiones, ya que no basta reconocer en el trabajo un aporte de todo sujeto a la “gran obra”, para justificar cualquier medio o fuente de aprovechamiento del mismo. Es importante pensar la dimensión del sistema económico predominante, retomando su característica esencial de materializar el potencial de fuerza de trabajo en valores de uso, aptos para satisfacer necesidades, y pasar de éstos a valores de cambio, en cuyo proceso el capitalista querrá algo más: la *plusvalía*, o lo que es equivalente, convertir el dinero en capital, mediante la diferencia entre el salario que un trabajador recibe y el valor de cambio del producto que produce. Esto significa que se da el paso de los medios de producción a productos palpables en valor, siempre con un excedente.

Marx reconoce que el capitalismo representa una etapa necesaria en el proceso económico de formación de la sociedad, pero es a la vez un medio de explotación “civilizada y refinada”, donde el obrero queda aislado y condenado a incrementar la llamada *riqueza de las naciones*, a costa de su empobrecimiento físico y espiritual.

Es tal el poder que alcanza la industria en los orígenes del capitalismo, que se cree que trabajar para aportar un excedente es una condición natural, algo innato del trabajo humano, creándose poco a poco un contexto favorable para la explotación, tanto de los

recursos como del trabajador. Aparece así una división cada vez más evidente entre la población que se dedica a ampliar y a perfeccionar su capital y otra que mediante su trabajo pone en uso los medios de producción, estando a su vez destinada irremediabilmente a consumir.

La invención de máquinas que permiten que un solo hombre haga la labor de muchos, instauro principios como la *división del trabajo*, que al especificar los oficios por ramas potencia la producción con el mínimo desgaste posible de fuerza. Uno de sus efectos es el aumento de la destreza del trabajador, ya que se dedica siempre a la misma tarea, y al concentrar toda su energía en dicha actividad, disminuye la dispersión y se hace más eficiente en la repetición.

Este mecanismo propio de la revolución industrial responde a la necesidad de reducir tiempos y costos, hecho que marcó el surgimiento del *management* como disciplina que propone una serie de técnicas para jerarquizar, coordinar y controlar la producción, encabezado en sus inicios por Henry Ford, Frederick Taylor y Henri Fayol. Taylor aporta la sistematización de las tareas, con el fin de descomponer los pasos necesarios en cada función y mostrar cómo optimizar su rendimiento, apoyado en una selección *científica* del empleado, propia del auge del positivismo de finales del siglo XIX. Todo ello hizo que el trabajo entrara en la lógica causa – efecto y en la racionalización total. En la misma línea, Fayol proponía principios claves para lograr la eficacia, sin dejar de advertir los efectos devastadores de la excesiva especialización y sugerir elementos humanistas en el *management*, los mismos que han sido fácilmente sofocados por las corrientes dominantes, que se alimentan todavía de la llamada “máquina taylorista”.

Podrían enumerarse tendencias posteriores del *management* también norteamericano, como Elton Mayo y la corriente de las relaciones humanas, la investigación operativa con Peter Drucker, pasando por conceptos como

planificación, controles de calidad y liderazgo, que obedecen más a estrategias de marketing de las consultoras de dirección que venden “modas administrativas” a quienes buscan encontrar soluciones para incrementar ganancias y reducir costos. Esto hace que la herencia del *taylorismo* no desaparezca en tanto ideología, aunque sus métodos estén hoy revaluados, a veces a la manera de quien expía sus culpas por promover tan frontalmente el utilitarismo y el desconocimiento del sujeto, pero en el fondo deseando obtener los mismos o mejores resultados.

Es un hecho que la dinámica laboral sigue el imperativo de ajustarse a tendencias económicas mundiales que perpetúan la lógica de inducir ciertas necesidades para producir más, pues sin consumidores no puede sostenerse el sistema. Los consumidores también se crean como se crean las necesidades, y luego se muestra teóricamente que esa es la lógica del deseo humano. Así mismo, se promueve el eslogan de “ser más competitivos”, haciendo que cada empresa compita con sus rivales, y toda nación con las demás, para poder exportar más barato. Esto implica rebajar los costos de producción al mínimo, sacrificando salarios y prestaciones de los trabajadores, y haciendo hasta lo imposible por sacar del mercado a los competidores.

Un efecto inmediato de esta cadena al favorecer la productividad e ignorar al hombre, es que la correlación existente entre los beneficios de las empresas y la generación de empleo es cada vez menor. En su texto *No logo*, Naomi Klein (2001) aborda el tema del consumo, las marcas y la explotación de manera contundente y muestra cómo lo que antes constituía una parte esencial de la misión de las empresas -en muchos casos para contrarrestar las críticas ante los abusos contra el medio ambiente y los derechos humanos-, se ha convertido en algo secundario, y a medida que aumenta la “expansión empresarial compulsiva”, el salario de los empleados en lugar de aumentar, se estanca e incluso disminuye:

Multinacionales que antes se enorgullecían de ser ‘motores del aumento del empleo’ –y que empleaban ese carácter para lograr toda clase de ayudas estatales- prefieren identificarse ahora como motores del ‘crecimiento económico’. La diferencia es sutil, pero no cuando se busca trabajo. Es verdad que las empresas están haciendo crecer la economía, pero como hemos visto lo logran mediante despidos, fusiones, consolidaciones y por la externalización; en otras palabras, a través de la degradación del empleo y la pérdida de puestos de trabajo. Y a medida que crece la economía, en realidad la cantidad de personas empleadas directamente por las corporaciones se está reduciendo. (p.311).

El panorama es verdaderamente preocupante porque no se trata sólo de la voluntad de las empresas y los empleadores, sino de tendencias económicas que promueven estos efectos, avalados además por normas comerciales internacionales o que al menos no expresan prohibición alguna ante la “subasta de empresas” y la explotación en muchas de sus formas<sup>4</sup>, desde la modalidad de trabajo en los llamados “talleres esclavos”, pasando por las contrataciones cada vez más frecuentes de medio tiempo y el auge de empresas que administran trabajos temporales, entre otros fenómenos que hacen de la estabilidad laboral un sueño del pasado. Así lo expresa Klein:

En vez de ser un elemento para lograr empresas saludables, los trabajadores son tratados cada vez más por la patronal como una carga inevitable (...) Sea cual fuere el camino por el que llegamos hasta esta situación, el mensaje que transmiten nuestros mercados libres es que los buenos empleos son un mal negocio, que son malos para ‘la economía’ y que es necesario evitarlos a cualquier precio. (p.312).

<sup>4</sup> Para ampliar este tema véase particularmente el numeral “Sin trabajo”, correspondiente a los capítulos 9, 10 y 11 del libro mencionado: KLEIN, Naomi. *No logo. El poder de las marcas*. Paidós, Barcelona, 2001.



Dichas disposiciones laborales y la consecuente familiaridad con el desempleo que empieza a sentirse, especialmente en la población joven, hacen que el discurso del *management* se torne contradictorio y hasta insostenible en algunos de sus planteamientos. Se habla continuamente de motivación, liderazgo, sentido de pertenencia, cultura organizacional, identidad y otros conceptos que pueden quedarse fácilmente en el campo de la retórica si no se brindan condiciones mínimas para hacer del campo laboral una expresión privilegiada del lazo social.

Propuestas como favorecer la comunicación y el diálogo dentro de las organizaciones, y al trabajador como un sujeto que pueda vivir sus actos como expresión de deseos, no como parte de un aparato de alienación permanente, son difíciles de sostener cuando se deja en segundo plano el tema social y se opta sólo por el funcionamiento productivo en el interior de la empresa. Es allí donde las ciencias sociales tienen la responsabilidad de anunciar otras vías posibles donde también se beneficien los empleados. Quizás la pregunta no sea cómo motivar al empleado, sino tratar de dar una salida a la contradicción existente desde el surgimiento de la industria entre los intereses del trabajador y del patrón, este último en su ánimo de producir más y bajar los salarios, aun cuando es fácilmente constatable que un trabajador satisfecho es más productivo y esto se traduce, obviamente, en mayores beneficios para la empresa.

A propósito, López también se opone a la clasificación del trabajo en físico e intelectual, y propone otras categorías: de ejecución, de coordinación, de decisión y de iniciativa o combinación. Estas categorías las plantea en un sentido progresivo, donde cada empleado podrá aspirar al logro de su máxima potencia en la combinación y en la creación, aunque en sus inicios se limite a la ejecución. Dicha noción de progreso, de ser tenida en cuenta por el

empresario o empleador, permite potenciar las posibilidades del trabajador y la expresión de sus capacidades y deseos, sin desconocer que en el aparato productivo “el trabajo eficiente será aquel en que se han logrado los más amplios resultados, obrando a la vez con eficacia y economía, y (...) la Economía Industrial será el estudio de las condiciones en que el hombre trabaja con la mayor eficiencia” (López, p.214).

La dificultad radica en promover la eficiencia y la productividad aun cuando se sacrifique el bienestar del empleado, lo cual encuentra un límite cuando se piensa la empresa, en términos de Omar Aktouf, como “ciudadana del mundo” –por oposición a las tendencias maximalistas– que sin abandonar la producción según las necesidades, no degrade ni a la naturaleza ni al sujeto. Para Aktouf:

El acto humano privilegiado es precisamente el trabajo (...) plantear el problema del trabajo, es plantear el problema del ser del hombre, es decir, el del sujeto en el acto. Por consiguiente, ¿qué mejor que las ciencias humanas para cumplir este oficio? El trabajo es, por definición, una constelación de actos humanos (actos de relaciones, sentimientos, palabras, creaciones, imaginación, pensamientos), es decir, de una red de creación de múltiples facetas del sujeto. Su papel último es establecer la armonía entre los hombres y su ambiente. (1998, p. 140).

Hacer parte de una estructura necesaria como la producción, puede tornarse en la máxima expresión de utilitarismo y explotación, o en una experiencia que desde un criterio de realidad determinado por necesidades, permita una serie de satisfacciones adicionales que no se restrinja a la mera repetición y automatización, y permita acceder al campo de la creatividad y el despliegue personal. Los planteamientos de Klein (2001, p. 508) van en el mismo sentido al “pensar en una sociedad verdaderamente global, que no sólo esté compuesta por la economía y el capital, sino por ciudadanos del mundo, por derechos mundiales

y también por responsabilidades mundiales.” Advierte así mismo el efecto contraproducente de las tendencias económicas actuales, pues en lugar de promover lazos entre los trabajadores y la empresa, está gestando de diversas maneras un sentimiento de hostilidad, que se traduce incluso en foros y movimientos sociales que develan los efectos en la democracia, los derechos humanos, el trabajo y el medio ambiente, de un mercado único y un sistema dominante que asfixia cada vez más las posibilidades del sujeto y, en consecuencia, de un vínculo ético con los otros y con el propio entorno.

### Consideraciones finales

Un análisis de los fenómenos desde diversas miradas y disciplinas permite aproximarse a la complejidad de los sistemas, que corren el riesgo de reproducirse si no se asume la tarea de transformarlos desde la reflexión. El llamado “*manejo científico*” propuesto por López brinda elementos para considerar opciones diferentes, muchas de ellas planteadas desde los orígenes de la administración pero relegadas justamente por ocuparse del componente humano. Volver a él es tarea ineludible y entra en consonancia con el intento de “humanizar” las ciencias, las organizaciones, la administración, el trabajo, tal como lo proponen tendencias recientes al cuestionar algunos fundamentos del *management*, vistos a menudo como expresiones ‘naturales’ del ser, que terminan favoreciendo fácilmente procesos de manipulación y explotación.

No se trata de negar la función productiva de la empresa, sino de cuestionar el privilegio excesivo de ésta y la imposibilidad de generar visiones distintas que integren la complejidad del sujeto. Más allá del campo de la necesidad, como se ha visto, hay demandas que también pueden ser parcialmente satisfechas en el trabajo, como la construcción de lazos afectivos y de redes de comunicación que satisfagan esa tendencia a recibir afecto y reconocimiento, tan

estructurante en el ser humano. En el terreno de los deseos, más subjetivo, y por consiguiente más amplio, el trabajo permite desplegar tendencias como la sensación de progreso, el honor, la afirmación de la personalidad, manifiesta en la posibilidad de imprimir un “toque personal” en las labores, el deseo de aprender y adquirir experiencia, unido a otras satisfacciones narcisistas como “dejar huella” en la institución, ascender y mejorar un estatus. Sin desconocer otras vertientes presentes siempre que se den relaciones entre sujetos, como el poder, el dominio, la agresividad, la competencia, la exclusión de otros; tendencias que pueden verse atenuadas según las redes laborales que se construyan, pero de una u otra manera aparecen.

La forma como cada uno se relaciona con su trabajo da cuenta de tendencias personales, formas de vida e ideales, así como de posibles síntomas y conflictos; y todo ello entra en relación con las posibilidades que efectivamente ofrezca la empresa. Entre más tendencias puedan satisfacerse por medio de una misma actividad, en este caso el trabajo, mayores serán las posibilidades de realización, menor frustración y gasto de energía, acorde con lo visto antes sobre el principio de parsimonia. Cuando el trabajador no recibe por un esfuerzo adicional, una recompensa o beneficio también adicional, tenderá a reducir al mínimo su esfuerzo, ya que el resultado es siempre predecible e invariable. Este planteamiento le permite ver a López una dinámica que atrofia las facultades del trabajador y le deja muy poco lugar al placer.

También para Freud era preocupante que el trabajo movilizara más resistencias que motivaciones: “el trabajo es poco apreciado, como vía hacia la felicidad, por los seres humanos. Uno no se esfuerza hacia él como hacia las otras posibilidades de satisfacción. La gran mayoría de los seres humanos sólo trabajan forzados a ello, y de esta natural aversión de los hombres al trabajo derivan los más difíciles problemas sociales” (Tomo XXI, p. 80).

Siendo el trabajo una actividad en buena medida forzada, por las razones ya expuestas, el ámbito laboral se hace aun más difícil si se restringen sus posibilidades a la supervivencia. Hacer parte del sistema productivo actual, bajo premisas de máxima eficiencia al más bajo costo, parecería dejar pocas opciones, pero al menos se puede estar advertido de su poder y de su facilidad para favorecer procesos alienantes, punto de partida para tomar cierta distancia y determinar hasta qué punto se siguen sus parámetros.

Y al hacer referencia a la alienación, no se piensa sólo en el obrero que gana un salario mínimo y se limita a ser una pieza más dentro del engranaje –como podría serlo cualquiera de nosotros, aunque gane un poco más–, sino también en quien es incapaz de dejar de producir, pese a que no lo mueva la satisfacción de una necesidad vital. El activismo, el éxito y la obsesión por la eficiencia aparecen como valores supremos, y dejan tras de sí la sensación de esclavitud y de imposibilidad de un verdadero descanso, pues también es síntoma de nuestra época la incapacidad de disfrutar del ocio, del tiempo libre, de la simple actividad del pensamiento o del sosiego, por no estar reflejado en resultados medibles en términos de productividad. El hombre moderno – posmoderno si se quiere–, tan proclive a las adicciones, encontró una nueva vertiente: la *adicción al trabajo*, que por estar avalada socialmente, pierde el peso de la estigmatización o el aislamiento, para convertir fácilmente en héroe y modelo a imitar a quien la ejerce –o padece.

A pesar de que el sistema necesita producir y el hombre necesita trabajar, en medio de un ciclo regulado por el consumo, no hay una única opción para el empleado ni para el empleador. Es posible, por ejemplo, cuestionar “ideologías” que acompañan el llamado pensamiento administrativo, como advierte Omar Aktouf, respecto a la visión mecanicista

del sujeto y de la organización, así como de la visión economicista que pretende “considerar que casi todo está gobernado por una ley de maximización de las ganancias, o por una ‘naturaleza humana’ racional, que calcula las pérdidas y ganancias de todos sus actos” (Aktouf, 2001, p. 607). Por oposición afirma más adelante: “se ve cada vez mejor que la administración no es cuestión de saberes especializados, sino de principios y habilidades capaces de favorecer el esfuerzo colectivo”. Solamente la conciencia de un “nosotros” genera verdaderos actos de responsabilidad social, que permita poner en práctica la oportuna cita de Jean Rostand, retomada por Aktouf en su texto: “La grandeza de una civilización se mide por la manera como ella trata a los más débiles”.

Pensar una mejor condición del sujeto dentro del campo laboral no depende solamente del “sistema” en abstracto, también compromete de manera directa la voluntad y la conciencia de las empresas, así como la revisión crítica de teorías y planteamientos del *management* que sirven fácilmente de estrategia para favorecer formas sutiles y directas de explotación. Tomar como punto de referencia algunas ideas de Alejandro López es un aporte a dicho propósito, que guarda gran afinidad con otros autores que reivindican una relación ética y digna entre sujeto y trabajo, única manera, por lo demás, de acceder realmente a la condición de sujetos y no de máquinas de producción.

## Bibliografía

Abad Facio-Lince, Héctor. (1991) La nostalgia del ocio. En: *Revista Universidad de Antioquia*, Medellín, Vol. 60, N° 226. pp. 13-25.

Aktouf, Omar. La administración: entre tradición y renovación. (1998). Cali. Univalle-Gaetan Morin. Segunda Edición.

La Estrategia del Avestruz Racional. (2001). Cali. Univalle.

La metodología de las ciencias sociales y el enfoque cualitativo de las organizaciones. (2001). Cali. Universidad del Valle.

Costa, Joan. La comunicación en acción. Informe sobre la nueva cultura de la gestión. (1999). Barcelona. Paidós.

Freud, Sigmund. El malestar en la cultura. Obras Completas. (1979). Tomo XXI. Buenos Aires. Amorrortu.

Formulaciones sobre los dos principios del acaecer psíquico. (1979). O.C. Tomo XI. Buenos Aires. Amorrortu,

Conferencias de introducción al psicoanálisis. (1979).O.C. Tomo XVI. Buenos Aires. Amorrortu.

Klein, Naomi. No logo. El poder de las marcas. (2001). Barcelona .Paidós.

Lopez, Alejandro. El trabajo. Principios fundamentales.(1928). London. Dangerfield Printing, Co. Ltd.

Marx, Carl. El capital. (1974). Tomo I. México, Fondo de Cultura Económica,

Mayor , Alberto. Ética, trabajo y productividad en Antioquia.( 1989). Bogota. Tercer Mundo S.A

Técnica y utopía. Biografía intelectual y política de Alejandro López. (2001). Medellín. Editorial Universidad EAFIT.