

Índice

Resumen.....	Pág. 2
Introducción.....	Pág. 3
i) Marco teórico	
i.i) El concepto Trabajo.....	Pág. 4
i.ii) La Organización del Trabajo.....	Pág. 8
i.iii) Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.....	Pág. 9
i.iv) Psicología y Trabajo.....	Pág. 11
i.iv.i) Motivación.....	Pág. 12
i.iv.ii) Personalidad, ideología y procesos identificadorios.....	Pág. 15
ii) Análisis	
ii.i) Realización personal no es lo mismo que satisfacción laboral.....	Pág. 17
ii.ii) El trabajo como generador de identidad.....	Pág. 19
ii.iii) ¿Una Organización del Trabajo para la Realización Personal?.....	Pág. 21
ii.iv) Realización Personal y CYMAT.....	Pág. 23
ii.v) Los Mecanismos de Control de las Organizaciones.....	Pág. 25
ii.vi) Ideología y Realización Personal.....	Pág. 28
ii.vi.i) Satisfacción Personal y expectativas.....	Pág. 30
ii.vi.ii) El Exito.....	Pág. 31
ii.vi.iii) El No Exito.....	Pág. 34
ii.vii) Realización Personal y Salud.....	Pág. 36
Primeras Conclusiones.....	Pág. 38
Bibliografía Referenciada.....	Pág. 40

Resumen

La presente monografía denominada “Realización personal y trabajo” constituye el Trabajo Final de Grado de la Licenciatura en Psicología de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República, Uruguay, habiendo sido realizada entre febrero y julio de 2014. El estudio se circunscribe a Iberoamérica en lo que transcurre del siglo XXI, si bien se considerarán derroteros históricos y debates internacionales más amplios. Reconociendo la dimensión interdisciplinaria, se atenderá a dichos encuentros como aporte para la precisión teórica en psicología. El propósito principal del estudio procura contribuir a la delimitación conceptual de la construcción realización personal, particularmente en referencia al contexto de la organización del trabajo en que despliegan sus actividades los sujetos. Así, se interroga ¿es el trabajo fuente de realización personal?. Si es así, ¿en qué casos lo es?, ¿cuáles son las condiciones posibilitadoras?. Para ello, se ponen en discusión bases históricas, institucionales e ideológicas que transversalizan a las teorías más recogidas por la bibliografía científica sobre la motivación. De este modo, es fruto del estudio una discusión actualizada sobre los sentidos del trabajo y las formas también actuales del salario y la salud ocupacional.

Palabras claves: Realización personal, organización del trabajo, motivación.

Abstract

This monograph named “Personal realization and work” constitute the final grade assignment of the degree in psychology of the faculty of psychology of the republic’s university, having been written between February and May of 2014. This study encircles iberoamerica in what has pass of the twenty-firts century, nevertheless historical mainstreamed and international debates are taken into account. Having in mind the interdisciplinary dimension, the previous mentioned things are taken into account in behalf of theoretical precision of psychology. The main purpose of the study is to contribute to the conceptual delimitation of the construction of personal realization, particularly in reference to the context of work organization display by de subjects in their activities. As a result the following questions are pose, is work a source of personal realization? And if it is, in which cases? And under what conditions?For these reasons, historical, institutional and ideological sources that paths the theories more used by the scientific bibliography about motivation. According to this, the result of this study is a discussion about the meaning of working and the state of salary and occupational health.

Key words: personal realization, work organization, motivation.

Introducción

Esta monografía se propone caracterizar una serie de relaciones entre *realización personal* y *trabajo*. Para esto, se procurará contribuir a la delimitación conceptual de la construcción *realización personal*, particularmente en referencia al contexto de la organización del trabajo en que despliegan sus actividades los sujetos.

¿Qué tipo de relaciones es posible establecer? ¿Qué condiciones de trabajo contribuirían a una eventual realización personal? Esto llevará inevitablemente a poner en discusión bases históricas, institucionales e ideológicas que transversalizan a las teorías más recogidas por la bibliografía científica sobre la motivación.

A partir del relevamiento inicial, se pondrán en cuestión los discursos más recogidos por la bibliografía y se pasará a proponer perspectivas y/o avanzará todo lo que sea posible en proponer nuevas consideraciones.

De este modo, es fruto del estudio una discusión actualizada sobre los sentidos del trabajo y las formas también actuales del salario y la salud ocupacional. Al respecto, es señalable la diferencia entre trabajo y empleo. El trabajo es un concepto más abarcativo que el de empleo. Es una actividad que produce algo (un bien o servicio) que es útil y deseable por terceros. El empleo es más reducido, es decir, todo empleo es un trabajo, pero no todo trabajo es un empleo. Expresado de otro modo, el empleo se define como aquel tipo de trabajo que es desarrollado en el mercado y, por ende, es remunerado. A los efectos de esta monografía, se parte de concebir al trabajo como aquella actividad humana conducente a generar bienes y servicios para la satisfacción de necesidades. Además de incluir los trabajos remunerados (empleos) incluye otros trabajos no remunerados (por ejemplo el trabajo doméstico) y trabajos voluntarios (cuyo propósito es contribuir con una causa) (Guerra, 2010).

El texto parte de considerar las conceptualizaciones sobre el trabajo, incluyendo una retrospectiva desde la Grecia clásica hasta la actualidad. Posteriormente, en tanto se considera la organización del trabajo, se atenderá a la caracterización de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), entendiendo que las mismas juegan un papel posibilitador o restrictivo sobre la temática en estudio.

Se tendrán en cuenta aspectos de índole psicológico, como procesos identificatorios generados en el trabajo; como factores ideológicos, las expectativas, teorías motivacionales, conceptos de salud y la variable "éxito", la cual se construye en gran medida gracias a los aportes que realizan autores en torno a la sociedad pos e híper moderna. Por último, se toman en cuenta elementos de tipo macro social, al

pensar en algunos elementos económicos que pueden tener incidencia en la realización personal.

i) Marco Teórico

i.i) El concepto Trabajo

El concepto Trabajo presenta una complejidad tal que sus delimitaciones varían enormemente entre diferentes perspectivas y autores.

Freud refirió al trabajo incluyendo las contradicciones propias de su complejidad. Por un lado, planteó que el trabajo es una de las dos grandes esferas de la vida humana, junto con el amor, no siendo posible la construcción social sin el trabajo (año). Por otro lado, sostuvo que el mismo, así como otros aspectos de la vida adulta, implica renunciar al principio de placer y tener que regirse en mayor medida por el principio de realidad, con todo lo que ello conlleva (año) (Neff, 1972).

El trabajo es un elemento constitutivo del hombre. Más allá de que ningún autor lo considere como algo sencillo o como un juego (a excepción de la teoría Y de Mc Gregor como se verá más adelante), es algo positivo para el hombre. Remitiendo a Marx, el trabajo es *“parte de la esencia del hombre pues éste no puede existir sino trabajando, creando cosas artificiales, poniendo sus propias obras en lugar de la naturaleza, imprimiendo sobre su marca de humanidad, para humanizar el mundo y recrearlo a su imagen”* (Neffa, 2006, p. 20). Por lo tanto, el mismo trabajo estaría en la esencia humana, *“Para Marx, entonces, el trabajo puede ser (si bien no lo es en el capitalismo) la más alta manifestación de la individualidad del trabajador e igualmente el medio en el seno del cual se realiza la verdadera sociabilidad”* (Neffa, 2006, p. 25).

Ives Simón elige describir algunas características del trabajo manual. Por un lado refiere a que es una actividad transitiva, es decir, que produce un efecto fuera del agente que lo ejecuta. Por otro lado, es una actividad útil, esto es, que produce un bien utilizable y deseable por alguien. Finalmente, la racionalidad es un elemento que distingue el trabajo de los hombres con respecto a los animales. Asimismo, Simón señala que en la medida en que contribuya a desarrollar el trabajo manual de los demás, el trabajo intelectual puede ser considerado como trabajo. Para Friedmann es constatable cierta imposición en el trabajo, lo cual haría a una de sus características distintivas. La afirmación no deja de ser problemática. ¿La persona trabaja sólo por condiciones de obligación? ¿Qué papel juega el gusto por el trabajo? (Guerra, 2010).

En este marco, Dejours (1998) señala que para que el trabajo sea considerado como tal, está sometido a los criterios de utilidad. Es con este criterio que se puede

diferenciar a un futbolista profesional de una persona que juega al fútbol en la calle. La utilidad puede ser económica y/o social.

La historia del hombre se asocia a la historia del trabajo y de sus modalidades de ejecución. Las formas sociales, económicas, las luchas y revoluciones, las ideologías, todos estos elementos se alimentaron en gran medida en el trabajo y en cómo se desarrollaba el mismo. (Raso, 2010).

Por lo expuesto, puede convenirse que las relaciones laborales son multicausales, por lo cual se necesita de una fuerte inter y multidisciplinariedad. Convergen entonces distintas disciplinas, como la economía, el derecho, la sociología, la psicología, entre otras.

En la antigua Grecia (siglos XIII a II A.C.) el trabajo era desvalorizado y por lo tanto ejecutado por esclavos. En Sócrates, Platón y Aristóteles pueden encontrarse diversas fundamentaciones acerca de la necesidad de la mano de obra esclava. Concomitantemente, la libertad y el ocio eran los valores supremos para los ciudadanos. Trabajar ocupaba tiempo que no se destinaba a pensar (Guerra, 2010).

Con la cultura romana, la dimensión jurídica alcanzó los más diversos ámbitos de la vida social, incluyendo el laboral. Durante un gran período del imperio romano, el número de esclavos fue enorme, engrosándose con prisioneros de guerra y condenados penales. Luego, paulatinamente, los esclavos se fueron liberando por un proceso específico llamado Manumisión, esto es, por un acto de voluntad del propietario o por una causa reconocida por ley (Da Cuna y Chavira, 2009). Ejemplos como este reafirman que el imperio romano es en gran parte un antecedente del derecho en general y del derecho laboral actual. Como puede apreciarse, no se tiene aquí una visión tan negativa del trabajo como en la cultura griega.

Complementariamente, en el caso de los hebreos, el trabajo constituye un mal necesario. Ya desde el Génesis, Dios trabaja y al séptimo día descansa, lo cual también está en la base del derecho laboral vigente. En este caso, el trabajo es un medio, no tiene un fin ético. Cristo, a diferencia de los filósofos griegos, está en contra de la esclavitud. San Pablo, en el esplendor del imperio romano, decreta "*quién no quiera trabajar que no coma*", incorporando la obligatoriedad moral del trabajo, salvo para los que están incapacitados para hacerlo, como ancianos, minusválidos y niños (Blanch, 2003).

Con la Edad Media se generaliza el uso de la mano de obra campesina, ya que con la disminución del número de esclavos quedaron grandes extensiones de tierra del

imperio romano improductivas. La moneda pasa a tener un valor superlativo ante la tierra y se genera una etapa pre capitalista.

Sea por la caída de Constantinopla en 1453 (capital del imperio Bizantino) o por la llegada de Colón a América en 1492, a fines del siglo XV comienza la modernidad. Con ella y la 1ª Revolución Industrial en particular, se constituyó un proceso de transformación económico, social y tecnológico que se inició en la segunda mitad del siglo XVII en Inglaterra y que se expandió a gran parte de Europa occidental y Estados Unidos. En este periodo se concretó el mayor conjunto de transformaciones tecnológicas, económicas y sociales de la historia de la humanidad desde el neolítico. Se pasó de una economía rural basada fundamentalmente en la agricultura y el comercio a una economía urbana e industrializada.

La Revolución Industrial marca un punto de inflexión en la historia occidental, modificando todos los aspectos de la vida cotidiana de la sociedad. La producción creció exponencialmente, a la vez que se reduce el tiempo que se necesitaba para la misma. A nivel social, el trabajo se visualiza como virtuoso, mientras que la vagancia y pereza, al ser improductivas, se cargan con un valor negativo. En este contexto, el artesano no puede competir y pasa rápidamente a ser trabajador fabril y urbano. El trabajo pasa a ser central en la vida del ser humano, con unas precarias condiciones que sientan las bases de la alienación y la explotación (Guerra, 2010).

Sobre fines del siglo XX ya no es el trabajo, sino que el consumo, lo que le da crecientemente sentido a la vida de millones de sujetos. Es la era de la información (Chiavenato, 2000). Sus principales características son los cambios rápidos e inesperados. Las tecnologías se desarrollaron a altas velocidades, principalmente las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual es constitutivo del proceso de globalización.

Con los desarrollos tecnológicos, el crecimiento del sector servicios y la globalización, cambia profundamente el entorno en el que se mueven las empresas. De esta forma, las nuevas tecnologías tienen una gran incidencia sobre los puestos de trabajo y sus requisitos, los grupos, la estructura organizacional, la gestión y las relaciones de la empresa con el entorno (Prieto, 1997).

La economía pasó a ser una economía mundial. Ejemplo de esto son las deslocalizaciones empresariales, la evolución del comercio internacional y las crisis económicas, que antes eran de índole local, mientras que a fines del siglo XX, estalladas en un país, impactan rápidamente en el resto del mundo. Pero la globalización de mercados no solo ha incidido en la economía, sino también en la

cultura, las costumbres y la sociedad. Así, emergen empresas multinacionales que trasladan modos de pensar, consumir y vivir de unos países a otros. “(...) *el siglo actual será el siglo de la cultura y del saber. En el pasado, el valor residía en la tierra. Ahora, en cambio, la mente humana, con su capacidad de conocer y crear, surge como lo más valioso. La cultura será entonces, el capital más importante de una sociedad*” (Friedman, 2004, p. 26). Siguiendo a Alvin Toffler, se trata de la tercera ola revolucionaria a través de las que ha evolucionado la humanidad: la revolución agrícola, la revolución industrial y la que estamos cursando en la actualidad, la revolución tecnológica (Friedman, 2004).

“*Es el paso del capitalismo industrial al capitalismo financiero el que marcó la evolución de la sociedad industrial a la posmoderna*” señalan Aubert y Gaulejac (1993, p. 34). Con la posmodernidad, se precipita la flexibilización laboral, con incrementos importantes de ansiedad e incertidumbre. Las identidades creadas por los oficios, las profesiones y el saber-hacer se dispersan en la flexibilización, lo que produce confusión en la identidad de los trabajadores.

Como puede apreciarse, el mundo del trabajo tuvo que adaptarse a los cambios posmodernos. Características de este período asociadas al mundo del trabajo, además de los ya referidos, son la movilidad geográfica y la democratización de la enseñanza. En este contexto, las empresas impulsan nuevas formas de gestión, ya que deben adaptarse rápidamente al entorno para poder sobrevivir. “*La competencia cada día más intensa obliga a las empresas que desean triunfar a aumentar su eficacia especializándose en aquellos segmentos de mercado en los que podrá alcanzar gracias a la calidad total, la excelencia.*” (Aubert y Gaulejac, 1993, p. 30).

i.ii) La Organización del Trabajo

La organización es definida como “*un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. La cooperación entre estas personas es esencial para la existencia de la organización*”. (Chiavennatto, 2000, p. 6.). Esta definición incluye diversos tipos de organizaciones, ya sean empresariales, religiosas, educativas, sociales, entre muchas otras.

Se establece con un fin y un objetivo definido, por lo cual debe concentrar sus esfuerzos y recursos, tratándose tanto de un objetivo lucrativo o solidario. Asimismo, la organización también supone que sus integrantes comparten elementos en común y

que están reunidos de tal manera por intereses similares o porque todos ellos trabajan en pos de la obtención del mismo resultado.

Las organizaciones fueron teniendo una evolución histórica en la que pueden visualizarse varias etapas.

Con la “Indagación acerca de la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones”, publicado por Adam Smith en el año 1776, se introduce el análisis de lo que luego se conocerá como la división técnica del trabajo. Esta consiste en la separación de un trabajo en una serie de tareas que puedan ejecutarse en forma independiente. Casi un siglo y medio después, aparece la obra de F. Taylor llamada “*Principios de la administración científica del trabajo*” publicada en 1911, que se resumirá en tres grandes principios apoyados en la propuesta de Adam Smith: 1) división absoluta del trabajo entre quienes programan y quienes ejecutan; 2) medición objetiva del tiempo necesario para la ejecución de las tareas, de forma de obtener un patrón de medida del mejor rendimiento; 3) un sistema de remuneración tal que se premie el cumplimiento de las normas en cuanto al tiempo, y se penalice al obrero que no consiga alcanzar el rendimiento normal, en lo que denomina sistema diferencial del salario. Al trabajador del taylorismo ni se le pedía ni se le permitía iniciativa. Solo que actuara de acuerdo a los parámetros de la dirección.

Con la llamada escuela de las relaciones humanas, los experimentos de Hawthorne de la Western Electric Company, entre 1924 y 1932, dejaron en evidencia por primera vez la importancia que los factores humanos tienen en el rendimiento en el trabajo. Entre estos factores se destacó la importancia de los grupos informales, la relación entre trabajadores, el status al interior de los grupos y la jerarquía y liderazgos internos (Guerra, 2010).

i.iii) Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

En tanto el trabajo se desarrolla, precisamente, en el marco de una organización del trabajo, corresponde ahora referirse a las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT).

Las CyMAT se conforman a partir del conjunto de circunstancias en las cuales se desarrolla la actividad laboral, siendo parte de las relaciones que se establecen para el proceso de trabajo, así como de las experiencias singulares de trabajo de cada sujeto. Por lo tanto, las CyMAT inciden en la calidad de vida laboral y por ende en la salud del trabajador.

Particularmente en referencia a aspectos psicológicos, es posible reconocer en el trabajo la motivación, satisfacción e implicación en la tarea y en el rendimiento. Desde el plano organizacional, esto tiene alta relevancia, ya que se relaciona con la rotación laboral, el absentismo, los accidentes de trabajo, los conflictos, etc. (Blanch, 2003).

Neffa (1988) distingue dos concepciones de CyMAT, la tradicional y la renovadora. La concepción tradicional se asocia a elementos mecanicistas, heredados del positivismo del siglo XIX. En esta conceptualización, las CyMAT se reducen exclusivamente a la seguridad y la higiene en el trabajo, no tomando en cuenta la memoria colectiva de los trabajadores y considerando sólo al presente ahistórico. Los trabajadores, desde esta perspectiva, son meros organismos biológicos, sin tomar en cuenta aspectos cognitivos y afectivos (carga mental y psíquica). Concomitantemente, el trabajo por sí generaba deterioro de la salud, no siendo un generador de realización personal. Como se comprende, mejorar las CyMAT no podría repercutir en la calidad de vida de los trabajadores. En consecuencia, no se consideraba que las condiciones de trabajo eran las que iban deteriorando en gran medida la salud de los trabajadores. A su vez, los factores de riesgo se consideraban de modo aislado y no en la interrelación existente entre los mismos. Por otra parte, cuando una persona sufría un accidente, se apuntaba a explicarlo por el factor humano, esto es, que el accidente fue por una distracción o por falta de habilidad en la utilización de una máquina por parte del trabajador, quitándole responsabilidad a las condiciones de trabajo.

La concepción renovadora, en cambio, considera que el trabajo no es un castigo ni necesariamente tiene que ser perjudicial para los sujetos. Es, al contrario, lo que permite a los seres humanos progresar en sus condiciones de vida en general. Asimismo, permite el desarrollo de la personalidad, de las relaciones interpersonales, de las capacidades intelectuales y de los aspectos afectivos. Sólo a partir de esta concepción es que en el estudio de las CyMAT se consideran los aspectos subjetivos, incluyendo la percepción de los propios sujetos sobre su trabajo.

Mientras que en la concepción tradicional se consideraba que existían enfermedades que inevitablemente iban a desarrollarse en el trabajo, en la concepción renovadora se considera que las enfermedades relacionadas al trabajo se pueden evitar, debiendo trabajarse para que ello suceda. A su vez, los accidentados en el trabajo son víctimas y no tienen que ser culpabilizados por dichas situaciones. En resumen, la salud no es una mercancía.

Sin duda, todo trabajo humano, por sus propias particularidades, es generador de fatiga y cansancio. “(...) *el problema es cuando las CYMAT no son adecuadas, la*

fatiga se hace patológica, aumenta la propensión a enfermarse y accidentarse y “ese” trabajo degradado termina por deteriorar la salud” (Escobar, 1997,12).

Posteriormente a los trabajos de Neffa referidos (1988), entre las diversas propuestas de clasificación de las CyMAT, J. Peiró y F. Prieto (1996) presentan una nueva y sintética versión:

1. Condiciones de empleo, (que abarca el tipo de contrato, horarios, turnos, comisiones, etc.),
2. Condiciones ambientales (por ejemplo, humedad, temperatura, ruido, iluminación),
3. Carga física del trabajo (levantamiento de pesos, movimientos repetidos, malas posturas),
4. Carga mental del trabajo (ritmo del trabajo, tareas muy repetitivas o monótonas, consecuencias de los errores, nivel elevado de atención),
5. Aspectos psicosociales y organizacionales (comunicación, estatus, participación, reconocimiento, autonomía),
6. Condiciones de seguridad y prevención (seguridad, controles médicos, uso de equipos de protección),
7. Existencia de riesgos de salud concretos (riesgos de accidentes y de enfermedades profesionales).

A partir de lo expuesto, es evidente que la percepción de los sujetos hace a las CyMAT y que, inevitablemente, esto relaciona con el clima organizacional. Este último refiere a apreciaciones subjetivas sobre el ámbito laboral, las cuales se remiten a una idea o imagen compartida por los individuos del grupo de trabajo, no reduciéndose por lo tanto a una apreciación personal, lo que también se manifiesta, sino que se trata de una apreciación en conjunto (Etkin, 2007).

i.iv) Psicología y Trabajo

El fin del siglo XX y comienzo del XXI ha sido y es escenario de la formulación de variadas explicaciones y nociones de base psicológica que tienen, explícita o implícitamente, directa atención al trabajo humano.

Peiró (1992) y Salanova (2009) coinciden en que el estrés laboral se produce a partir de cuatro procesos. El primer proceso es el referido a *falta de recursos*,

incluyendo en estos a recursos materiales y personales. Por ejemplo, perder el empleo, con la consiguiente pérdida de ingresos, el status social, etc. Esta pérdida genera estrés en el sujeto, por lo cual se esfuerza en que no acontezca. El segundo proceso refiere a *ausencia de reciprocidad*, por ejemplo, cuando el trabajador siente que se esfuerza en su trabajo pero es poco retribuido por la organización. El tercer proceso se desencadena por *falta o exceso de estimulación ambiental*, generándose estrés al agotar a la persona por exigencia desmedida o por aburrimiento ante la baja estimulación. El cuarto proceso se determina por la *interacción entre demandas y recursos*, dado el desajuste que puede presentarse entre las demandas del ambiente laboral y los recursos personales o laborales que tiene la persona para cumplir con las demandas exigidas. Este último puede desencadenarse por exceso o por falta, es decir, por demandas que exceden al trabajador por exceso de tareas o, por el contrario, por la existencia de demandas por debajo de los recursos personales y/o competencias.

Simultáneamente, Goleman (1996) desarrolla el concepto de inteligencia emocional. La propuesta irrumpe modificando el concepto de inteligencia tradicional (científica, racional, académica), considerando que sólo el 20% del éxito se relaciona con dicha caracterización, mientras que del restante 80% - una gran parte - se explica por la inteligencia emocional. *“La inteligencia emocional pone su lupa en el rol de las emociones cuando estamos frente a situaciones complejas y desafíos importantes y permite manejar adecuadamente nuestras reacciones y nuestras relaciones con los demás”* (Melamed, 2012, p. 48).

Las perspectivas señaladas presentan en común la atención a la relación salud y trabajo. Así, se ha caracterizado, por ejemplo, a las organizaciones saludables como aquellas que son capaces de satisfacer distintas necesidades (afectivas, de estima, de reconocimiento y de pertenencia). A este tipo de organización se le oponen las llamadas “tóxicas”, en las cuales los factores psicosociales se desarrollan negativamente para los trabajadores. Según Frost, en estos ambientes, la comunicación es mínima o está obstaculizada, existe conflicto o ambigüedad de rol, las relaciones interpersonales son frías o conflictivas, los trabajadores no reciben retroalimentación de la organización y tampoco se identifican con la misma (Salanova, 2009).

La denominada psicología de la salud ocupacional se aboca a mejorar la calidad de vida de los trabajadores en su trabajo, la cual incluye el bienestar afectivo de los mismos, pero también aspectos cognitivos, conductuales, sociales y los referidos a la motivación. (Salanova, 2009) Estos aspectos han sido caracterizados

como una serie de procesos en los que participan las percepciones y las apreciaciones colectivas. Es lo que se incluye dentro del capítulo de la motivación, el que se abordará en el apartado siguiente.

i.iv.i) Motivación

Se define a la motivación como el conjunto de procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo (Robbins, 2009). Pero esta definición es solo expresión de una de las tantas teorías sobre la motivación.

Existen diversos estudios entre las décadas de 1940 y 1960 que tienen gran trascendencia a la hora de estudiar la motivación humana en general y en torno al trabajo en particular. Las tres teorías ya clásicas y más conocidas son la teoría de Maslow, la de McGregor y la de Herzberg. Se agregará en este relevamiento la teoría de la disonancia cognitiva, formulada por Festinger, la cual no es tan renombrada como las tres referidas.

Douglas McGregor en 1960 propuso dos visiones diferentes de las personas: uno negativo - denominado teoría X - y otro básicamente positivo, denominado teoría Y. Según la teoría X, los gerentes creen que a los empleados no les gusta trabajar, por lo que deben ser dirigidos, incluso forzados, a realizar el trabajo. En contraste con estos puntos de vista negativos sobre la naturaleza de los seres humanos, con la teoría Y, los gerentes suponen que los empleados llegan a considerar el trabajo algo tan natural y placentero como el descanso o el juego, por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar, incluso buscar, la responsabilidad. McGregor llegó a formular que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la X. Por lo tanto, propuso ideas como la toma de decisiones participativa, trabajos responsables que plantearan retos y buenas relaciones grupales, como enfoques que maximizarían la motivación de un empleado en su trabajo (Robbins, 2009).

La teoría de la jerarquía de las necesidades fue formulada por Maslow en 1943. La hipótesis básica de la misma es que para cada ser humano existe una jerarquización de cinco necesidades. El orden creciente es fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. La propuesta establece que cuando se satisface una de estas necesidades, la siguiente se vuelve dominante. Desde el punto de vista de la motivación, se afirma que si bien ninguna necesidad se puede satisfacer totalmente, aquella que se cubre en lo fundamental deja de motivar. Maslow clasificó las cinco necesidades en órdenes mayores y menores. Las fisiológicas y de seguridad

las describió como necesidades de orden inferior y las sociales, de estima y de autorrealización como necesidades de orden superior. La diferencia entre los dos órdenes se basó en la premisa de que las superiores se satisfacen en forma interna (dentro de la persona) mientras que las inferiores se satisfacen en mayor medida en el exterior (con el salario y contratos sindicales, entre otros) (Guerra, 2010).

La teoría de los dos factores fue propuesta por el psicólogo Frederik Herzberg en 1966. Para este autor, los factores que llevan a la satisfacción en el trabajo son diferentes de los que generan la insatisfacción en el mismo. Siguiendo esto, si se eliminan los factores que producen la insatisfacción, se puede lograr tener tranquilidad, pero no necesariamente motivación. Las condiciones que rodean un trabajo, como la calidad de supervisión, el salario, las condiciones físicas, las relaciones con los demás y la seguridad en el mismo, fueron definidas por Herzberg como factores de higiene. Cuando son adecuadas, los trabajadores no estarán insatisfechos ni satisfechos. Para motivar, Herzberg sugiere hacer énfasis en los factores asociados con el trabajo en sí o con los resultados que derivan directamente de este, como las oportunidades de poder ascender, la posibilidad de desarrollarse personalmente, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro. (Robbins, 2009)

La teoría de la disonancia cognitiva fue enunciada por Festinger en 1957, basándose en que las personas quieren tener un estado coherente entre el ambiente y sus valores o creencias. Si la relación sí mismo y ambiente es contradictoria, se genera entonces una disonancia cognitiva, lo cual es causa de conflicto. Esto se presenta, por ejemplo, si la persona cree algo pero sin embargo tiene que hacer lo opuesto, porque así se lo exige la organización. En tales casos, la persona puede optar por intentar cambiar el entorno, retirarse del mismo, intentar cambiar su forma de pensar y/o tolerar el conflicto de la relación disonante. (Chiavennato, 2000).

Las teorías señaladas ayudan a fundamentar el lugar destacado que este estudio asigna a la relación realización personal-variable económica. En particular, más allá de la hipótesis sobre si el salario es un gran motivador o no, se discutirá la relación entre necesidad económica y realización personal.

McConnell (1997) afirma que los sujetos pueden repartir el tiempo en dos tipos de actividades, el empleo y el ocio. Esta distribución se da en base a dos variables. Una es la subjetividad de la persona en torno al trabajo, es decir, si le gusta el trabajo o no. La otra variable es la información objetiva del mercado, esto es, si se pagan adecuados salarios o no, si las condiciones de trabajo son pertinentes o no, entre otras razones.

Como expresa Mankiw (2009), el individuo se enfrenta ante disyuntivas que tiene que resolver. Por lo tanto, contar con la información de mercado y de los gustos que tiene la propia persona, son elementos relevantes a la hora de evaluar las decisiones que adopte.

i.iv.ii) Personalidad, Ideología y Procesos Identificatorios.

Freud (1984) señala que *“en la vida anímica del individuo el otro cuenta, con total regularidad, como modelo, como objeto, como auxiliar y como enemigo, y por eso desde el comienzo mismo la psicología individual es simultáneamente psicología social en este sentido más laxo, pero enteramente legítimo”*.

La condición social de las producciones humanas incluye también a las categorías conceptuales. La aseveración se entiende pertinente para referir a la construcción *motivación* y para introducir las referencias a personalidad, ideología y procesos identificatorios.

Existen diversos marcos explicativos referidos a esta perspectiva, como el proceso de objetivación, internalización y externalización descrito por Pichón Riviere y retomado por Giorgi (1990). Estos autores describen la relación individuo-sociedad como un proceso con los tres momentos señalados. En el primer caso, la sociedad se le presenta al sujeto como una realidad dada, a la cual debe adaptarse. En el segundo, el sujeto incorpora las normas y valores culturales expresados en la sociedad y, finalmente, en el tercero el individuo reproduce las relaciones sociales, lo cual mantiene la estructura existente. Siguiendo este proceso, se debe tener en cuenta que el individuo puede modificar la estructura previa.

En la misma dirección, José Bleger, en torno a la relación individuo-sociedad, afirma que *“Es una falsa antinomia de la cual aún está profundamente impregnada la psicología, tanto como otros campos científicos”* (Bleger, 1983, p. 21) o más aún *“... porque todos los fenómenos humanos, son indefectiblemente, también sociales y porque el ser humano es un ser social. Más aún, la psicología siempre es social”* (p.61)

A partir de lo expuesto se pasa a plantear que la personalidad puede ser definida como un patrón que expresa integralmente al sujeto, lo que incluye la totalidad de características de la persona; ya sean características interpersonales, cognitivas, psicodinámicas o biológicas. Cada rasgo refuerza a los otros para mantener la estructura de la personalidad (Millon, 2006). *“Los rasgos de personalidad son patrones persistentes de formas de percibir, relacionarse y pensar sobre el entorno y sobre uno*

mismo que se ponen de manifiesto en una amplia gama de contextos sociales y personales” (Halles, 2000, p.766).

Dentro de estos aspectos referidos a la personalidad, es necesario tener en cuenta el par normalidad-anormalidad. La normalidad es la capacidad del sujeto para desempeñarse de una forma independiente y proporcionada, lo que permite al sujeto obtener una sensación de satisfacción y gratificación. Esta noción está estrechamente vinculada con la cultura donde el individuo está inmerso, ya que los estándares son valorados dependiendo del contexto social. La normalidad y la patología se sitúan en un mismo continuo, por lo que una se puede convertir lentamente en la otra (Millon, 2006).

El estudio de la cultura requiere de la categoría ideología. La ideología refiere al conjunto de ideas, valores o creencias que se tienen acerca de, por ejemplo, la normalidad, la patología o las organizaciones. *“Brinda elementos para justificar y ayudar a elegir alternativas frente a situaciones no programadas. Las ideologías son importantes como parte de una estrategia de poder o porque se instalan en el imaginario colectivo” (Etkin, 2007, p. 163).*

En la instalación en el imaginario colectivo, juega un papel central la identificación. Desde el psicoanálisis, se define a la identificación como el *“Proceso psicológico mediante el cual un sujeto asimila un aspecto, una propiedad, un atributo de otro y se transforma, total o parcialmente, sobre el modelo de éste. La personalidad se constituye y se diferencia mediante una serie de identificaciones” (Laplanche y Pontalis, 2005, p. 184).*

En la relación, ya no al individuo con la sociedad, sino más específicamente, al individuo con el trabajo (elemento profundamente enraizado en las sociedades occidentales), puede visualizarse cómo el trabajo es generador de identidad. *“...la persona es juzgada y ubicada socialmente por su situación de empleo o por la empresa a la que pertenece (con todo lo bueno y lo malo que ello implica)” (Melamed, 2006, p. 23).*

Al dar perspectiva de futuro, las organizaciones marcan el pasaje del tiempo. El reconocimiento que se puede obtener a partir de ellas tiene directa relación con la autoestima. Concomitantemente, las organizaciones laborales impactan en otros aspectos de la vida cotidiana de los sujetos, como en sus desarrollos profesionales, el marco social, el deportivo, el recreativo, el familiar, entre otros.

ii) Análisis

ii.i) Realización personal no es lo mismo que satisfacción laboral

Es importante analizar la diferencia terminológica que se encuentra en los textos referidos a estos temas. Algunos de los mismos refieren a realización personal y otros a satisfacción laboral, siendo este último en general el término más utilizado. En este estudio, se entiende que la satisfacción laboral refiere solo al empleo, con una sensación de inmediatez, de satisfacer necesidades momentáneamente. Por otra parte, la realización personal refiere a una perspectiva más holística, abarcando otras esferas de la vida del individuo – por ejemplo, factores ideológicos o la influencia del ámbito familiar en el trabajo – lo cual a su vez propone un alcance menos precedero en el tiempo.

Teniendo en cuenta lo expresado, al referir a realización personal debe tenerse en cuenta que el trabajo es un elemento sumamente importante en la vida de los sujetos, pero no lo es todo. Es decir, existen otras áreas de la vida de los trabajadores muy importantes. Por lo tanto, por más que desde una organización se traten de satisfacer todas las necesidades laborales - por ejemplo pagando buenos salarios, ofreciendo trabajos reconocidos y valorados socialmente, etc. - el trabajador puede no sentirse pleno por otras cuestiones de su vida cotidiana, ya sea en el ámbito familiar, social, etc.

Un ejemplo para apreciar claramente esto es apelando a la teoría de Maslow, donde para poder llegar a la autorrealización se debe pasar por otros niveles previos, que no necesariamente están relacionados al ámbito laboral (Guerra, 2010). En este sentido, se entiende que esto da cuenta de los límites que se tiene a la hora de trabajar desde la psicología de las organizaciones y el trabajo, dando relevancia complementaria a otros enfoques, por ejemplo el clínico. A lo largo de este trabajo, en general, se utilizará en el análisis el término “realización personal” y no “satisfacción”, procurando apelar a un enfoque más amplio y complejo.

Ahora bien, corresponde señalar que si se trata de referir a la satisfacción laboral puntualmente, puede afirmarse, sin dudas, que no existe una definición unívoca. Una de las definiciones más aceptadas es la de Locke, que la define como un *“estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona”* (Rodríguez, 2009, p. 48).

Los autores que refieren a la satisfacción laboral como Fisher, Locke o Robbins, coinciden en que la misma, es un estado *subjetivo* que tiene cada persona

en relación a su trabajo. Fisher afirma que la satisfacción laboral es una reacción afectiva hacia el trabajo, la cual está influida por el razonamiento que la persona hace al atribuirle características positivas al mismo. Locke también señala que se trata de un estado emocional agradable. Fontes enumera cinco motivadores, la naturaleza del trabajo, el logro, el reconocimiento por el trabajo cumplido, la responsabilidad y las posibilidades para el desarrollo. En resumen, todos estos autores plantean que la satisfacción es subjetiva, que es una percepción que tiene el empleado frente a su trabajo. Como puede comprenderse, es muy difícil señalar con certeza si un trabajador va a sentirse a gusto o no en determinado trabajo antes de desempeñarse, porque cada trabajador va a tener una visión diferente del mismo, dependiendo de sus valores y necesidades. La actitud del trabajador frente a su tarea, basada en valores, creencias e ideologías, es desplegada por el mismo individuo en relación a su puesto. Es decir, son varios los aspectos a tener en cuenta, como las relaciones entre compañeros, con superiores, las oportunidades de progreso y el trabajo en general. (Rodríguez, 2009). Asimismo, el seguir los estándares y las políticas de la organización, vivir condiciones laborales que no siempre son las ideales, cumplir con las normas de rendimiento, entre otros. (Cetino Canto, Aguilar Ortega, Yam Aké, 2009)

Algunos autores, al referirse a políticas para poder mejorar la satisfacción laboral, proponen que se tendría que involucrar a los trabajadores y no diseñarlas en base a las expectativas y percepciones de los jefes únicamente. De este modo, se podría construir un mayor sentimiento de pertenencia e identificación con la organización. (Aguilar Ortega, Cetina Canto, Carrillo Carrillo y Delille Quintal, 2010)

Por último, también referido a la satisfacción laboral, Siliceo (1995) señala que la educación es un proceso sumamente importante para el crecimiento del ser humano, siendo la organización laboral un lugar de aprendizaje donde la persona puede encontrar gran parte de dicha satisfacción.

ii.ii) El Trabajo como generador de Identidad

El hombre es parte de la sociedad, está inmerso en esta y existe una relación bidireccional entre individuo-sociedad, donde ambos influyen y se retroalimentan entre sí. Por lo tanto, como fue planteado previamente, no se puede estudiar al individuo como un ser aislado socialmente.

Al decir de Schvarstein *“es posible definir entonces una psicología social en las organizaciones, cuyo objeto es la indagación de las interacciones entre individuos en ese ámbito específico y sus efectos sobre la configuración del mundo interno de cada*

uno de ellos” (...)“psicología social en las organizaciones es, por lo tanto, pensar en los individuos, producidos por ellas y productores de ellas.” (Schvarstein, 1995, p. 23).

En torno a esto, se considera que el trabajo es una manifestación cultural sumamente importante. Así, si lo social conforma la subjetividad, el trabajo juega un papel fundamental.

Para atender más en detalle a esto, considérese que el trabajo ocupa gran parte de la vida de los trabajadores. Por ejemplo, en Uruguay existen dos regímenes laborales (en lo que a trabajo subordinado refiere), el de la industria y el del comercio. En el primero, el máximo es de 48 horas semanales y en el segundo, de 44 horas semanales. Más allá de que estos son los máximos, en general la jornada laboral ronda en torno a los mismos (Pérez del Castillo, 2013), por lo cual es contrastable que el trabajo ocupa gran parte de la vida de las personas cotidianamente. Por otra parte, el trabajo es generador de identidad, posibilitando que los sujetos cumplan un rol social y cuenten con un ingreso con el cual sustentarse. Por todo esto, se considera que el trabajo es un elemento relevante en la vida de las personas y las condiciones del mismo inciden directamente en la calidad de vida general.

Ahora bien, ¿Cuál es la relación entre proceso de identificación y estatus social? En el Manifiesto Comunista de Marx y Engels, publicado en 1848, se hace referencia a la enajenación del hombre respecto del hombre. Es decir, el hombre ya no se refiere a sí mismo por su nombre, sino que se identifica por su profesión. Cuando se presenta hacia otros o hacia la sociedad, se presenta como abogado, albañil o chofer y no por atributos personales, como bien podrían ser la bondad, la inteligencia, la simpatía. Es decir, su trabajo es quien lo identifica ante otros, le da un lugar social.

Al mismo tiempo, los individuos - para considerarse dentro de una clase social – apelan a múltiples argumentos, siendo uno de ellos el trabajo y su remuneración. Sin hacer referencia a la remuneración, se constata que determinados trabajos son considerados por la sociedad como más “prestigiosos” que otros. Por ejemplo, trabajos que requieren un determinado nivel de estudios son mejor valorados, en muchas ocasiones, que trabajos donde el nivel de calificación es bajo.

Puede ser útil entonces referir a una herramienta de análisis originada por la sociología, llamada “rol social”. El concepto es desarrollado por Parsons, refiriendo a que ciertos tipos de conducta son esperados de personas a las que se les reconoce teniendo funciones prescriptas en la sociedad. Los roles son regulados por las normas sociales, describiendo los modos en que la gente debe comportarse en términos de la función social que desempeña. (Neff, 1972)

Esto hace pensar que mientras algunos trabajos son altamente valorados en la sociedad, el rol social que se cumple es positivo, ya sea por el salario, por el conocimiento, por el prestigio; otros trabajos, en cambio, son muy desvalorizados, por lo que la identidad del propio individuo se va a ver en gran parte desvalorizada.

Un elemento que complejiza este análisis es que no necesariamente todos los trabajos poco valorados o hasta desvalorizados socialmente generan que el trabajador se sienta debilitado en su identificación consigo mismo. Ciertos tipos de trabajos, por ejemplo la policía, aunque por determinadas circunstancias sea un trabajo no bien visto en parte de la sociedad, ocurre igualmente que los propios trabajadores se pueden sentir bien o a gusto con el mismo. Esto puede explicarse a partir de que ciertas culturas organizacionales, más fuertes o más cerradas al entorno social, contienen a los trabajadores y los alejan de las opiniones sociales, en este caso, parcialmente adversas. Más allá del ámbito laboral, esto se puede ejemplificar también con la religión. Aunque existan religiones con pocos seguidores, los mismos no cambian sus creencias a la religión predominante, sino que su identificación es tan fuerte con sus creencias, que son impermeables a las creencias del resto de la sociedad.

Teniendo en cuenta todos los aspectos señalados, puede considerarse que el tipo de organización del trabajo tiene directa relación con la generación de identidad, ya que es más probable que una organización del trabajo saludable de una mayor satisfacción a las personas, teniendo mayor facilidad para sentirse identificadas con la misma.

Pero entonces, ¿Cuál es la relación entre organización del trabajo y realización personal?

ii.iii) ¿Una Organización del Trabajo para la Realización Personal?

Con la revolución industrial, los pequeños talleres preexistentes no pudieron competir con las grandes industrias, por lo que los trabajadores tuvieron que ir a trabajar a las mismas. Las condiciones laborales eran muy malas. Durante gran parte del siglo XX, la llamada *organización científica del trabajo*, a partir de la figura de F. Taylor, hegemonizó la forma de organizar la producción. Se instauraron determinadas directrices para que las fábricas supieran cómo tenían que organizar el trabajo, procurando aumentar la producción en un menor tiempo. Estos lineamientos están en la base de la consideración sobre el papel humano en la organización del trabajo, en tanto el taylorismo instituyó en ella una nueva forma de jerarquización piramidal, donde

se distinguía claramente a planificadores de los que solo ejecutaban tareas mecánicamente. Al respecto, Ch. Dejours señala que el factor humano, frecuentemente, es asociado a fallas o errores que tienen los trabajadores, promoviendo una visión peyorativa de los mismos y una idealización de la ciencia y la tecnología (Dejours, 1998).

Lo planteado llevó a grandes dificultades para los trabajadores, ya que el trabajo se volvió monótono, repetitivo y rutinario. Retomando los planteos de Marx, *“el desarrollo del maquinismo engendraría ineluctablemente la destrucción del trabajo calificado, reemplazado tendencialmente por tareas parcelizadas y repetitivas”* (Neffa, 2006, p. 11). Con la enajenación referida en el apartado anterior, el trabajo se externalizó al sujeto. Al ser un trabajo subordinado, la producción del mismo no es para quien lo produce sino que es para un tercero - el capitalista - quien es el que lo vende y extrae provecho de esa venta. A su vez, el trabajador queda ubicado en una relación de explotación, porque produce algo de lo cual solo gana un pequeño porcentaje, al mismo tiempo que se produce un excedente llamado, por lo mismo, plusvalía. Complementariamente, contribuye a la enajenación el hecho que la labor se subdivide cada vez más, por lo que el trabajador se siente una pequeña parte de todo un proceso y no puede sentir que culminó un trabajo completamente. (Marx y Engels, 2008). En palabras de N. Aubert y V. de Gaulejac, 1993, p. 49) *“...el taylorismo descansa sobre un sistema simple de estímulo-respuesta. La empresa logra obtener del individuo las conductas que le interesan, siguiendo una filosofía que Hertzberg calificó irónicamente como la zanahoria del burro.”* .

A fines del siglo XX, Schvarstein (1998) menciona que el pasaje de la modernidad a la posmodernidad conllevó algunos cambios a nivel laboral. La estructura de las organizaciones pasó de ser piramidal a ser en redes; en lugar de una unidad de mando se tienen dependencias múltiples; se apunta a una flexibilización y descentralización.

Los modos de organización del trabajo se han modificado. Los desarrollos taylorista-fordista han perdido centralidad organizativa ante el management. Bajo este, las organizaciones pasan a ser más planas y abiertas, siendo el uso del conocimiento más distribuido. Ya no se le impone a los trabajadores que sólo hagan tareas, sino que se trata de animarlos, procurando que participen del proyecto empresarial. Es decir, se busca la adhesión y no la represión. Este sistema *“piensa más en el autocontrol que en el control externo, y en condicionar más que en coartar: se trata de “hacer querer” más que de “hacer hacer”*” (Aubert y Gaulejac 1993, p. 50).

En resumen, es visualizable que desde la revolución industrial hasta la actualidad existen dos grandes modelos de organización del trabajo, el taylorista-fordista y el uso del management. En el primero, el trabajo ocurre bajo tales condiciones que pierde sentido para el trabajador, lo cual es bien analizado por el marxismo. Por otro lado, en el management, se utilizan otras tecnologías para el control de los trabajadores, lo cual hace que los mismos puedan sentirse más a gusto con su labor. No obstante, el control sigue estando presente, de forma más encubierta y poniéndose en juego otras variables, como la exigencia a ser excelentes y el tener que ser los mejores, entre otro tipo de presiones.

ii.iv) Realización Personal y CYMAT

¿Qué relación tienen las CyMAT con la realización personal? Por definición, las CyMAT son lo que rodean al trabajo propiamente dicho, son lo que lo “arropa”. Por ello, tienen incidencia en la realización personal. El capítulo implicado en esta incidencia tiene una relación próxima con la carga global del trabajo, la cual está compuesta por la carga física, la carga psíquica y la carga mental (Neffa, 1988). La carga física se relaciona con todos aquellos aspectos que tienen que ver, obviamente, con lo físico, ya sea de forma dinámica (como por ejemplo levantar peso), o de forma estática (por ejemplo la posición en como está sentado el trabajador). La carga mental remite a los requerimientos y exigencias del puesto de trabajo en cuanto a las actividades de tipo cognitivo (complejidad de la tarea, nivel de concentración, minuciosidad, entre otras). La carga psíquica incluye aspectos de tipo psico-sociales, en particular elementos afectivos y relacionales que se necesitan en el puesto de trabajo (grado de iniciativa, grado de ambigüedad acerca de los resultados de la tarea realizada, estatus social, comunicación, cooperación, contacto con clientes, responsabilidad en el manejo de valores).

Al mismo tiempo, es posible considerar esta carga global de trabajo refiriendo a las demandas laborales. Estas se pueden clasificar en cuatro tipos: relacionadas por un lado con las tareas, con lo social, con lo organizacional y, por último, con lo extra-organizacional. Las *demandas relacionadas con las tareas* se vinculan con la tarea misma que realiza el trabajador. Se pueden reconocer entonces sobrecargas cuantitativas y cualitativas. Las sobrecargas cuantitativas remiten al grado en el que se percibe que existe un exceso de trabajo en relación con el tiempo que se tiene para terminarlo. Las sobrecargas cualitativas refieren a la calidad del trabajo y/o la alta complejidad, siempre según la perspectiva del trabajador y sea a nivel físico, mental o emocional. Las *demandas sociales*, se dividen en lo que refiere al ambiente laboral

inmediato, donde se incluyen los pares; y el ambiente laboral mediato, con directivos, clientes, etc. Aquí se pueden presentar conflictos interpersonales, acoso laboral, entre otros, que son generadores de estrés. Las *demandas organizacionales* hacen referencia a cambios que las organizaciones deben realizar para poder desenvolverse en un mercado sumamente competitivo. Estos cambios generan aprendizajes e innovación, pero a su vez implican un gran esfuerzo de parte de los trabajadores para adaptarse. Las *demandas extra-organizacionales* se vinculan, por ejemplo, al conflicto familia-trabajo. Así, como se desarrolle la vida personal del sujeto, va a repercutir en su desempeño laboral. Cuando las demandas hogareñas, por ejemplo, son muy altas (ej.: tener que cuidar hijos) y los recursos familiares y/o de cuidados son escasos (falta de apoyo, problemas económicos, etc.) se incrementa el estrés. Desde esta perspectiva, las demandas familiares que afectan al ámbito laboral pueden ser clasificadas en estrés agudo debido a eventos normales (matrimonio, nacimiento de hijos); estrés agudo debido a eventos ocasionales (por ejemplo, fallecimiento de un ser querido) y estrés crónico (que se puede presentar, por ejemplo, en conflictos intrafamiliares, etc.) Peiró (1992) y Salanova (2009).

Entonces, ¿a mejores CYMAT, menor estrés negativo?

Las CYMAT parecen tener una menor influencia en lo que a las demandas extra organizacionales respecta. Sin embargo, esto es discutible, porque la organización, por ejemplo, puede utilizar horarios flexibles de trabajo, que ayudarían a poder afrontar de una mejor manera las demandas familiares.

Todas estas perspectivas acerca de las CYMAT coinciden en asignar gran relación a la temática con la salud ocupacional, ya sea por afectaciones físicas directas, por ejemplo al tener una temperatura adecuada en los lugares de trabajo, o por aspectos psicológicos, al considerar condiciones por las cuales el trabajador se sienta a gusto con su trabajo y reconocido por la organización.

No obstante, puede visualizarse que en oportunidades las CyMAT son más adecuadas en los espacios donde se interactúa con clientes, lo cual genera la interrogante si esas CYMAT ¿responden al interés por la calidad de vida de los trabajadores o para estimular que los clientes, sintiéndose a gusto, fidelicen su relación con la empresa? ¿Se trata de salud ocupacional o de marketing empresarial?

Seguramente, se trata de una confluencia de intereses. La Asociación Americana de Marketing establece la siguiente definición sobre marketing: “es una función organizacional y un conjunto de procesos para generar, comunicar y entregar valor a los consumidores, así como para administrar las relaciones con estos últimos,

de modo que la organización y sus accionistas obtengan un beneficio” (Kloter y Keller. 2006, p 45). Otra definición de marketing empresarial es “*el arte de vender productos*” (p. 45). En estas definiciones no aparecen los trabajadores, sino que se trata de una función de la organización que sirve para poder relacionarse mejor con los clientes. Así, muchas veces las CyMAT mejoran, cabalgando en los objetivos de aumentar la amigabilidad con los clientes. Es decir, las CyMAT mejoran como efecto secundario.

La referencia a la centralidad de los sujetos en el trabajo facilita considerar que las CYMAT son creadoras de distintos climas en las organizaciones. Al respecto, Etkin (2007) propone una clasificación con los siguientes seis tipos de climas:

1. Según la formalización de las tareas: clima incierto y cambiante o predefinido y estable.
2. Según grado de programación de situaciones: clima rutinario o no estructurado.
3. De acuerdo a las alternativas o combinación de tareas: complejo o determinista.
4. Por el grado de responsabilidad: clima agobiante o permisivo.
5. Por la relación tarea-grupo: cohesivo o disperso y conflictivo.
6. Claridad en las metas de la organización: clima orientado o impreciso y ambiguo.

Se trata entonces de las diversas expresiones entre organización formal e informal, entre tarea prescripta y emergente.

ii.v) Los Mecanismos de Control de las Organizaciones

Los grupos de trabajo son la unidad básica de la tarea cotidiana de los trabajadores y, por lo expuesto, son fuertemente condicionados por las CyMAT. Dichos grupos se van determinando por la organización y la organización se va determinada por los grupos (Schvarstein, 1995). Ahora bien, ¿en qué medida la organización coordina o controla las relaciones sociales que se generan entre los trabajadores?

Es posible distinguir entre un plano subjetivo - que refiere a las personas que integran una organización - y un plano objetivo, referido a la organización propiamente dicha. Incluso, puede plantearse la existencia de un tercer plano, que ubicado entremedio, en él emerge todo lo relacionado con las interacciones sociales, los vínculos, que se expresa entre los integrantes (plano subjetivo) de la organización y el marco regulatorio que la misma establece (plano objetivo). Las organizaciones, mediante algunos mecanismos, intentan tener bajo control a sus integrantes, aunque

esto se vuelve imposible totalmente. ¿Cuáles son estos mecanismos? Se trata de la cultura organizacional, la organización del trabajo, las CYMAT, las formas de compensación, la regulación jurídica y los procesos de selección de personal.

La cultura organizacional, en general, está dirigida por la parte superior de la organización, desde ahí se crea y a partir de varios mecanismos se busca adhesión por parte de los trabajadores a la misma. El tema es que aquí los trabajadores con sus formas de pensar no necesariamente están de acuerdo con la misma, pudiendo crear subculturas que sean distintas a la cultura hegemónica. Esto se relaciona con la dinámica instituido/instituyente, entendiendo a lo instituido como *“aquello que está establecido, el conjunto de normas y valores dominantes así como el sistema de roles que constituyen el sostén en todo orden social.”* (Schvarstein, 1995, p. 26) y a lo instituyente como *“una fuerza... constituida como protesta y como negación de lo instituido* (p. 27). Los trabajadores crean subculturas que son de carácter instituyente en la organización y a partir de allí procuran cambios y contrarrestan el pensamiento hegemónico.

La organización del trabajo también influye en los modos de regular las actividades de los trabajadores. Obviamente, tiene distinta repercusión subjetiva que la organización genere dinámicas de grupo a que separe a los trabajadores y los haga trabajar individualmente.

Como fue expresado, las CYMAT también impactan en la subjetividad de los trabajadores. Un lugar con buenas o malas CyMAT repercute en las formas que tienen los sujetos para relacionarse. A su vez, la disposición del espacio es importante, ya que se pueden generar formas de control sobre el espacio, tal como se ejemplifica en la figura del panóptico retomada por Foucault (2002).

Las formas de compensación, entendidas como el sistema que se encarga de la remuneración (Chiavennato, 2000), tiene directa incidencia en las relaciones entre los trabajadores. Produce distinto efecto una organización que incita a la competencia utilizando un salario en base a comisiones individuales, que otra donde no existen comisiones o, en su defecto, sean grupales. Asimismo, impactan distinto la existencia de retribuciones desproporcionadamente desiguales o, por el contrario, equitativas. Todo esto incide en la relación entre los trabajadores, ya que el salario es uno de los elementos fundamentales en el empleo y su gestión, como es sabido, puede ser fuente de relaciones laborales conflictivas.

En lo que respecta al marco normativo, el empleo se da en condiciones de subordinación, donde el empleador es quien ejerce la autoridad frente a los

trabajadores. Esto se ve en, por ejemplo, el poder disciplinario. *“Como consecuencia del poder de dirección sobre la marcha de su establecimiento, el empleador tiene una potestad disciplinaria respecto de los trabajadores”* (Pérez del Castillo, 2013, p. 217). También dentro de lo que son las obligaciones por parte del trabajador, una de ellas es la obediencia: *“Resulta de la subordinación, y supone que el trabajador debe cumplir las órdenes e instrucciones dadas por el empleador o sus superiores jerárquicos.”* (p. 23).

Las obligaciones del trabajador subordinado se pueden enumerar en 1) obedecer la disciplina interna del establecimiento; 2) respetar el reglamento interno; 3) cumplir las órdenes del empleador y 4) cumplir las decisiones de los superiores. (Pla Rodríguez, 1978). En este sentido, rige un marco regulatorio donde los trabajadores pueden ser sancionados si se apartan del mismo, lo cual impacta en la subjetividad de dichos sujetos. Al mismo tiempo, el derecho también regula lo que es el acoso, ya sea moral o sexual. Esto le da algunas garantías a los trabajadores, ya que deberían ser cuidados por la organización.

El proceso de selección de personal es una de las maneras que tiene la organización de poder contratar personas que se puedan adaptar mejor a la misma. Se puede debatir ampliamente si esa “adaptación” es una forma de contratar gente más controlable y menos rebelde, o no. Un ejemplo, es el no contratar personas que tengan posibilidades de participar en el sindicato. Más allá de que es una práctica ilegal, ya que la ley 17.940 sobre promoción y protección de la libertad sindical la prohíbe, es algo que podría suceder de forma implícita. Por lo tanto, el proceso de selección de personal es sumamente importante en el control que tiene la organización para controlar quiénes van a integrarse a la misma y ver que perfiles se quieren y cuáles no.

En conclusión, puede apreciarse que la organización, de distintas maneras, puede incidir en los vínculos que se establecen entre los trabajadores. No obstante, nunca los va a poder determinar totalmente, dada la alta imprevisibilidad y espontaneidad de los seres humanos.

ii.vi) Ideología y Realización Personal

La ideología, definida como un conjunto de ideas o creencias, es productiva a la hora de analizar la realización personal en el mundo del trabajo. Teniendo en cuenta esto, se entiende que los modelos de estrés laboral como los que se expusieron

previamente, son adecuados como herramienta de análisis, pero en ningún caso absolutos.

Se puede clasificar a las ideologías en dos tipos. Por un lado, una ideología “a priori”, es decir, relacionada al pensamiento en general que tiene el sujeto sobre el trabajo, pero que no tiene que ver con el lugar en particular donde vaya a desempeñarse, sino que es su postura en general en torno a las relaciones laborales. Por otra parte, una ideología “a posteriori”, que es aquella que tiene el sujeto en relación al lugar donde está trabajando, la cual está construida por el encuentro entre su pensamiento previo y la cultura organizacional.

La cultura organizacional se constituye entonces en un capítulo fundamental para abordar los aspectos ideológicos en las organizaciones. En palabras de Etkin (2007, p. 272) la cultura de la empresa está compuesta por “*conocimientos comunes, códigos, mitos, lenguajes, creencias y valores conocidos y aplicados en la organización*”. Asimismo, se la puede definir como un conjunto de “*formas productoras de riquezas, así como también de órdenes simbólicos*” (Wittke, 2009, p. 223), o “*Dicho de otra manera, es una forma común de pensar, lo que produce una forma de acción común en el lugar de trabajo.*” (p. 226).

Etkin (2007) considera que la cultura organizacional se compone de dos partes o áreas. Por un lado, los valores y creencias construidos por la cotidianeidad de la interacción y, por otro, los principios que la organización define como marco, es decir, que son determinados desde las autoridades. En el primer caso se trata de una construcción de tipo más espontánea y, en el segundo, se presentan mandatos de qué se considera correcto y qué se considera incorrecto. Se van construyendo entonces pautas de relación que son propios de cada ambiente de trabajo, relacionadas con la naturaleza de las actividades y con las características de los integrantes.

A partir de la ideología denominada como “a priori”, es posible preguntarse ¿Una persona con una perspectiva política contraria a la concentración del capital por privados, puede sentirse pleno trabajando en una empresa de tipo capitalista (lucrativa)? O por ejemplo, una persona con una perspectiva liberal, con ideales de progreso más de tipo individualistas, ¿puede sentirse realizado trabajando en una organización con prácticas asistencialistas, como pueden desarrollar algunas ONG, por ejemplo, al trabajar con personas en situación de calle?

Una teoría que puede ayudar a la reflexión en torno a este tema, es el de la disonancia cognitiva, que fuera anticipada en el apartado dedicado a la Motivación (i.iv.i). En la misma se plantea que si un sujeto tiene determinada forma de pensar

sobre algún tema (en este caso relacionado a lo laboral) y sin embargo hace lo opuesto a sus valores o creencias, se genera una incongruencia tal que la relación entre la persona y el trabajo es disonante, por lo que individuo se siente incómodo con este conflicto. La persona procurará modificar o la realidad externa o su propia forma de pensar, conviviendo con dicho conflicto si no logra tales cambios (Chiavennato, 2000). Esta teoría posibilita pensar que el factor ideológico es un elemento sumamente importante en la realización personal y que para alcanzar esta última sería conveniente que las líneas de pensamiento personal y organizacional convergieran o, por lo menos, no fueran contradictorias.

Por otro lado, en relación a la ideología “a posteriori”, la cultura organizacional transmitida desde la cúpula de la empresa intenta incorporar en los integrantes de la organización una perspectiva oficial, con el propósito, entre otros, de no ser cuestionada. Se trata de formas de ejercicio de poder con que cuenta la organización y que se instauran en el imaginario colectivo (Etkin, 2007).

Como puede comprenderse entonces, es posible visualizar que las organizaciones procuran, en muchas ocasiones, generar un conjunto de valores que sean “amigables” para el trabajador. Etkin refiere al respecto a las “metáforas”, frases que utilizan las empresas para de alguna forma guiar a los trabajadores hasta donde quieren que lleguen. Por ejemplo, el hablar de la “virtud de la obediencia”. La frase en si no se podría tomar como buena o mala, positiva o negativa, pero si da un mensaje bastante claro de lo que a la empresa le gusta de sus trabajadores. Lo que importa es la actitud del trabajador en este caso. No se consideraría como algo positivo si el trabajador de forma ingenua obedeciera a la misma. Lo positivo sería que adopte una postura crítica, reflexiva, en la cual si está de acuerdo con ella o no, sea en base a haberla analizado y no que sea por ingenuidad y/u obsecuencia o por los denominados modelos mentales, formas de pensar que los individuos utilizan como referencia implícita cuando aplican criterios para resolver problemas (Etkin, 2007). Respecto a esto, De Gaulejac y Aubert afirman que “*La interiorización de los valores, los objetivos y la filosofía de la empresa por parte de cada uno de sus empleados provoca la adhesión de éstos a la empresa*”...“*consiste en hacer desaparecer la distancia entre trabajador y empresa, exacerbada por el taylorismo*” (1993, p. 48).

Otro concepto importante a la hora de estudiar la cultura, es el de *institución*, claramente discriminado de *organización*. Institución se define como “*como aquellos cuerpos normativos jurídico-culturales compuestos de ideas, valores, creencias, leyes que determinan las formas de intercambio social*” (Schvarstein, 1995, p. 26).

Las organizaciones están atravesadas por instituciones. Por ejemplo, un hospital está atravesado por la institución salud, trabajo, tiempo libre, religión, etc. Desde este punto de vista, puede apreciarse que en una organización productiva se impondrán valores económicos sobre otros, lo que promueve pensar a los integrantes desde una visión distinta a si se tratara de una organización, por ejemplo, sin fines de lucro.

Pueden reconocerse entonces tres grandes construcciones conceptuales expuestas en este apartado, la ideología, la cultura organizacional y la institución. Obviamente, la interrelación entre dichos planos es muy alta y cada uno determina a los otros.

ii.vi.i) Satisfacción Personal y Expectativas

En torno al aspecto subjetivo que implica el plano más acotado de la satisfacción personal y/o laboral, es de destacar la relevancia de lo que son las expectativas previas a ingresar a un trabajo. Las mismas pueden ser incluidas en el capítulo previo referido a los factores ideológicos, pero por motivos didáctico-expositivos se refieren de forma separada.

Las aspiraciones de los sujetos influyen en el nivel de satisfacción laboral. Con esto se afirma que *“la motivación al trabajo no está relacionada únicamente a cuestiones externas a la persona, sino que conlleva de igual manera motivaciones y necesidades internas a cada individuo”* (Cetino Canto, Aguilar Ortega y Yam Aké, 2009, p. 322).

Se produce un choque entre lo que la persona quiere y espera de la organización y la realidad concreta, donde muchas veces la organización no cumple con aquellas expectativas, ya que las mismas, entre otros aspectos, al ser pensadas y/o fantaseadas, pueden ser idealizadas. Puede considerarse esto desde los principios de placer y realidad. El primero entendido como *“...el conjunto de la actividad psíquica (que) tiene por finalidad evitar el displacer y procurar el placer...”* (Laplanche y Pontalis, 2005, p. 296) y el segundo *“...principio regulador, la búsqueda de la satisfacción ya no se efectúa por los caminos más cortos, sino mediante rodeos, y aplaza su resultado en función de las condiciones impuestas por el mundo exterior.”* (p. 299). Es decir, las expectativas que se pueden tener en torno a un trabajo giran alrededor del principio del placer y luego se confrontan al de realidad. Esto es esperable que influya, más aún si se trata de la primera experiencia laboral del sujeto, ya que no tiene experiencias que den cuenta de lo que es trabajar.

Es de suponer que aquellas organizaciones más democráticas, donde las ideas de los miembros son tenidas en cuenta, generan un menor choque entre las expectativas y la realidad. En gran medida, porque al poder escucharse la voz de los trabajadores, estos tiene mayores posibilidades de modificar la realidad dada. Es decir, *“Una organización vivible o sustentable (no autoritaria) debe disponer de espacios para la consideración de las diferencias en el orden de lo emocional y lo ideológico.”* (Etkin, 2007, p. 41.).

Algunos autores, como por ejemplo Alles (2010), recomiendan que si una persona está sobrecalificada para determinada tarea no sea contratada para ese puesto, ya que esto generará frustración en el individuo al no poder desarrollar todo su potencial. Obviamente, esto puede generar contradicciones importantes para ese trabajador, por ejemplo respecto a las pretensiones de éxito, valor central de las sociedades posmodernas.

ii.vi.ii) El Exito

El trabajo, según V. De Gaulejac, se caracteriza por cinco elementos. Estos son, el acto de trabajar, la remuneración, la pertenencia a un colectivo, la organización y el valor del trabajo. Estos elementos han estado presente tanto en contextos de modernidad como de posmodernidad, con singularidades en cada caso. El *acto de trabajar* era, en el pasado moderno, la producción de un bien o servicio bien definido. En el contextos del tránsito modernidad-posmodernidad, no es así. El trabajador muchas veces no puede apreciar el fruto de su actividad, ya que éste es de complejidad creciente y de alguna forma “se pierde” de su registro. En lo que respecta a la *remuneración*, la misma era la contrapartida de la producción, mientras que en la actualidad la relación entre lo producido y el salario no están claros, ya que la productividad depende, entre otros aspectos, del marketing, de las leyes del mercado, etc. La *pertenencia a un colectivo* también ha cambiado. Mientras anteriormente se generaba un fuerte sentimiento de pertenencia e identidad, hoy en día los vínculos son mucho más laxos y los procesos de identidad social son más débiles. La *organización del trabajo* que establecía tiempo, espacio donde se trabajaba y distribuía roles, ahora en muchos casos es virtual y las estructuras son polifuncionales. La tercerización, las sociedades anónimas, por ejemplo, hacen que muchas veces el trabajador no sepa quién es su jefe en muchos casos. Finalmente, *el valor del trabajo* tenía relación al producto generado y también al valor que el trabajador adquiriría por contribuir al

proceso. En la actualidad, ya no está referido al proceso de producción sino a la moda del mercado (Araujo, 2008).

El significado que se le da al empleo en la actualidad es el resultado de un proceso de centralización, el cual genera normalización y moralización. Este proceso hizo que el empleo se consolidara como primario y central en las sociedades industriales. Iniciado el siglo XXI, Bauman señala que se han producido ciertos cambios que permiten intuir un pasaje de la modernidad a la posmodernidad. Para referenciar esto, utiliza la metáfora de lo líquido, con lo cual muestra la desregulación, flexibilidad, incertidumbre e individualismo que se manifiestan en las sociedades contemporáneas. (Bauman, 2002).

El mismo autor sugiere que se ha producido una revolución consumista, con el pasaje del consumo al consumismo. La diferencia es que mientras el consumo es una actividad individual natural de los seres vivos, el consumismo es una actividad social. Para poder identificar si una sociedad es consumista se tiene que considerar que la capacidad de desear está separada de los individuos, siendo de alguna forma impuesta por la fuerza de la sociedad en el querer del individuo. Como afirma Colin Campbell, el consumo se vuelve altamente importante en la vida de la mayoría de las personas (Bauman, 2008). Lipovetsky (2006), mientras tanto, define a lo posmoderno como un período donde se da el auge del consumo y de la comunicación de masas, donde se debilitan las normas, se presenta un gran desarrollo hedonista e individualista. El consumo de masas y los valores que éste transmite (la cultura hedonista) son los principales responsables del paso de la modernidad a la posmodernidad; una mutación que puede fecharse en la segunda mitad del siglo XX.

Es interesante ver como estos aspectos impactan en la subjetividad de los individuos, estén o no empleados. El término que condensa sentido sobre estas prácticas es el éxito. ¿Qué es ser exitoso en la posmodernidad? Según Gómez, Medina y Aguilar (2010), el éxito se define en función de lo que a las personas les parece importante. Así, algunos patrones de éxito son el tener dinero y/o el tener una posición económica acomodada. En un principio se podría decir que ser "exitoso" en el trabajo hace que, por lo menos a la vista de la sociedad, el sujeto sea visto como exitoso en la vida en general, ya que los valores mencionados (dinero y/o posición social) son determinadas en gran medida por el trabajo. O por lo menos así se percibe.

En el sentido de lo planteado, algunos temas o tópicos se presentan recurrentemente en las charlas sobre management, según lo citado por Aubert y De Gaulejac (1993):

- El mito del éxito (tienes que ser un triunfador, triunfar, ganar, ser los mejores, tanto a nivel personal como profesional)
- La obligación de ser fuertes
- La adaptabilidad constante
- La equivalencia entre progreso económico y progreso social

A su vez, estos autores señalan que en este tipo de empresas se busca o se construye un perfil de “hombre managerial”, el cual debe presentar ciertas características, como el hipernarcisismo y el individualismo. Las mismas están relacionadas con el tipo de sociedades posmodernas o hipermodernas planteadas por Bauman (2003 y 2008) y Lipovetsky (2006), respectivamente. Es decir, la lógica de las organizaciones no puede escapar de la lógica de las sociedades. Más aún, ambas se retroalimentan entre sí.

En sociedades donde el individualismo está exacerbado, donde no existen grandes ídolos a seguir, donde las colectividades de referencia están debilitadas, el trabajo es uno de los lugares donde el hombre puede buscar un lugar para poder identificarse y sentirse pleno en su vida. Las sociedades, a partir de los medios masivos de comunicación, crean un ideal de persona, dan las pautas de qué es ser exitoso. Las personas se forman e insertan en empresas para poder cumplir con ese ser exitoso y así poder realizarse personalmente.

Ahora bien, ¿cuál es el costo para poder llegar a ser ese hombre exitoso?

“El principio de la excelencia y el de la perfección son dos pilares básicos para el funcionamiento interno de las sociedades que les empuja <<a ser los mejores>>” a <<hacer cada día mejor nuestro trabajo>> por supuesto mejor que los competidores, pero sobre todo mejor que <<ellos mismos>>, lo que nos demuestra que la búsqueda de la excelencia se sitúa en el plano de lo absoluto y no es algo relativo” (Aubert, De Gaulejac, Pág. 94 1993).

El mejorar día a día es algo necesario en estas organizaciones, lo que puede generar una alta presión y una alta frustración para aquel que no puede alcanzar ese éxito. Se le exige a la persona la excelencia referida al trabajo, pero también en el plano personal.

A su vez, la identificación existe con el trabajo, pero también en la falta del mismo. Cuando un sujeto pierde su trabajo, es arrojado al espacio de los desocupados, donde se consideran a esos individuos en muchos casos como vagos y responsables por no tener empleo. Es común la identificación con la desocupación y que surja un proceso de autorreproche. Esto es denominado por Suaya como la lógica de lo auto, donde hay un doble proceso de apropiación de lo que es ajeno “*Un primer*

movimiento se refiere a la imagen desvalorizada de sí que el espejo social le refleja; el siguiente consiste en apropiarse de esta misma imagen y reconocerse en ella. Verse y reconocerse constituye esta dialéctica". (Suaya, 2003, p. 31) El sujeto, con la imagen de sí desvalorizada, queda sometido a lo que en términos psicoanalíticos se denomina superyo, una voz recriminadora, severa, que lo considera vago, que lo lleva a que la persona se autoculpabilice, y se autoexcluya. Esto sería lo opuesto a ser exitoso, lo cual es algo que genera vergüenza en la persona, además de por su propio sentimiento de culpa, por el lugar en que lo pone la sociedad.

ii.vi.iii) El No Exito

En ocasiones las personas trabajan de forma urgente para satisfacer necesidades económicas y no pueden optar por elegir un trabajo de su agrado. A su vez, en épocas de crisis, esto se acentúa y el tener trabajo muchas veces ya genera un nivel de satisfacción elevado, más allá de que el mismo no sea el deseado. Con una tasa de desempleo elevada, tener un mal empleo hace que muchas veces la persona pueda sentirse aliviada. Al decir de Araujo *"el no-trabajo, la desinserción laboral de aquellos expulsados por el sistema, de los marginados de su grupo de pertenencia, genera nuevas situaciones de "individuación" y procesos de desestabilización psicológica, social y cultural; introduce "nuevas patologías de frustración"*" (Araujo, 2008, p. 9). McConnell (2007) plantea que los individuos pueden dividir el tiempo en dos partes, el ocio y el empleo. Para que una persona decida como distribuir sus tiempos, se pueden estudiar dos variables, una objetiva y otra subjetiva. La objetiva es la información de mercado, por ejemplo el desempleo, los salarios que se están pagando, la seguridad social. Mientras que la subjetiva refiere a los gustos personales del sujeto. Si se toma el ejemplo de una persona que le guste mucho trabajar y no disfrute mucho el ocio, esta persona estaría dispuesta a trabajar más tiempo para conseguir un bajo aumento de salario. Mientras tanto, también se da el caso opuesto, a una persona que no le guste trabajar y le guste el ocio, se le tendría que pagar mucho más para que le agrade tener que trabajar un poco más. Esto se debe a dos aspectos, uno es el gusto personal del sujeto y el otro el tipo de trabajo que realice. El tener un trabajo atractivo hace que la persona esté dispuesta a trabajar un poco más por un aumento de salario reducido. Pero si el trabajo es en condiciones malas o tiene muchos aspectos negativos, la persona tendría que recibir un salario bastante elevado para sacrificar parte del ocio. Por otro lado, circunstancias personales como el estudiar o el tener hijos, pueden influir en lo que el sujeto quiera

hacer. Una persona que estudia, es más probable que quiera tener más horas de ocio (el ocio entendido como tiempo no dedicado al empleo) para poder estudiar.

Todo esto se relaciona con el costo de oportunidad. Este se define como aquellas actividades que uno no puede hacer por tener que hacer otras. Por ejemplo, si la persona trabaja, va a tener menos horas para estudiar, o sea, el costo de oportunidad es el perder tiempo para estudiar (Mankiw, 2009).

A su vez, la variable edad también influye. Cada vez más, la persona, al tener mayor edad, es menos probable que consiga empleo. Por lo tanto, es más difícil que deje su empleo actual y se conforme con el mismo. Tal es la dificultad para conseguir otro empleo a mayor edad en el Uruguay que el Banco de Previsión Social (BPS), a las personas mayores de 50 años, les otorga un seguro de paro de un año entero, mientras que para los menores de 50 años el seguro de paro es de hasta seis meses (Pérez del castillo, 2013)

ii.vii) Realización Personal y Salud

Finalmente, luego de analizados todos los componentes anteriores, puede plantearse ¿La satisfacción laboral genera salud? Si así fuera, ¿esto puede ser parte de una realización personal? Teniendo en cuenta que el trabajo es parte importante en la vida de las personas, el sentir satisfacción en el trabajo, genera una mayor probabilidad de que la persona se sienta saludable y, eventualmente, realizada. Por el contrario, el trabajo en malas condiciones, puede incidir negativamente en la salud. *“Retomamos la concepción de Freud respecto a que la relación del sujeto con el trabajo es una relación libidinal, siendo el objeto “trabajo” una parte fundamental en la estructuración de la identidad del sujeto”* (Suaya, 2003, p. 30).

Relacionado con estos aspectos, Dejours (2006) plantea la existencia de mecanismos de defensa colectivos de los trabajadores. Los mismos sirven para poder controlar la angustia que emerge del sufrimiento de estar trabajando bajo ciertas condiciones. *“Si el sufrimiento no está acompañado por una descompensación psicopatológica (es decir, por una ruptura del equilibrio psíquico que se manifiesta en la eclosión de una enfermedad mental), es porque el sujeto despliega contra él ciertas defensas que permiten controlarlo”* (Dejours, 2006, p. 31). Estos mecanismos se suman a los descriptos clásicamente por el psicoanálisis. El sufrimiento del trabajador puede ser descubierto a través de lo que se denomina ideología defensiva del oficio. (Dejours, 1990)

En el trabajo, bajo ciertas condiciones, emerge un sufrimiento producido a partir del choque entre una historia individual - llena de proyectos y esperanzas - y una realidad dada en la organización del trabajo que los ignora. Este sufrimiento mental empieza cuando el hombre ya no puede aportar ningún acondicionamiento a su tarea. Esto produce un ataque a las bases mismas de la identidad. (Dejours, 1990). Esto, por un lado, se relaciona con el concepto de trabajo enajenado y, por el otro, con las expectativas.

Por lo tanto, se podría presentar en dos las dimensiones que interceden en la calidad de vida laboral, la objetiva y la subjetiva. La dimensión objetiva refiere a las condiciones de trabajo externas, ya sea técnicas, salariales, materiales, de protección social, etc. La dimensión subjetiva se relaciona con la percepción que el trabajador tiene sobre su empleo y las posibilidades de mejorar el mismo, por ejemplo las condiciones laborales, el estrés experimentado, el clima organizacional y social, el grado en que se siente que el trabajo ayuda a la realización personal, etc.

Estas dimensiones subjetivas pueden tener cierta relación con el concepto de inteligencia emocional propuesto por Goleman (1996). En efecto, la misma favorece la comunicación y las relaciones sociales, aumenta la satisfacción laboral, a la vez que la persona que tiene este tipo de inteligencia más desarrollada puede tolerar mejor el estrés y así, por ejemplo, evitar enfermedades como el burnout. Por lo tanto, el desarrollo y fortalecimiento de la inteligencia emocional así propuesta, serviría para mejorar la salud de los trabajadores. Su aparición sirvió para cambiar la lógica de las organizaciones, donde hasta entonces se exaltaba la racionalidad y el intelecto, ya que estos conceptos no garantizan una buena performance de la organización (Schvarstein, 2006). *“La inteligencia emocional pone su lupa en el rol de las emociones cuando estamos frente a situaciones complejas y desafíos importantes y permite manejar adecuadamente nuestras reacciones y nuestras relaciones con los demás”* (Melamed, 2012, p. 48).

Primeras Conclusiones

Frente a la pregunta ¿El trabajo genera realización personal?, lo primero que corresponde hacer es diferenciar la realización personal de la satisfacción laboral.

La realización personal es un concepto amplio, en el cual influye la satisfacción laboral, pero así también otros ámbitos de la vida, ya sea el ámbito familiar, social, entre otros. La satisfacción laboral refiere puntualmente al área laboral. Un trabajo que

genere satisfacción sería propicio para generar realización personal, aunque claramente otras esferas de la vida también inciden.

Ahora bien, si se hace de cuenta que se dejan de lado las otras áreas de la vida del individuo y se supone que la realización personal es generada únicamente por la satisfacción en el trabajo, entonces la respuesta es que efectivamente el trabajo puede generar realización personal, ya que está en la naturaleza del ser humano. Pero claramente no todo trabajo lo hace, es más, algunos trabajos son perjudiciales para la salud física y psíquica.

Entonces, ¿Qué condiciones generan realización personal? Es destacable la complejidad del fenómeno, donde inciden múltiples variables que hacen imposible dar una única respuesta a la pregunta. Lo que se pudo iniciar en este trabajo es una aproximación y caracterización de algunas de las variables que inciden en la interrogante.

Puede afirmarse que existe un plano subjetivo, un plano objetivo y un tercer plano entremedio, que es el interpersonal. El subjetivo refiere al sujeto, es decir, su forma de pensar respecto al trabajo a priori y a posteriori, sus expectativas en torno al trabajo, su voluntad, etc. Por otro lado, el plano objetivo refiere a la organización, es decir, la forma que tiene de organizar el trabajo, las condiciones y medio ambiente que ofrece, la remuneración, las posibilidades de desarrollo, entre otras. El plano interpersonal refiere a las relaciones y vínculos entre los compañeros de trabajo o con los superiores. Este último aparece entre el plano subjetivo y el objetivo porque, por un lado, la subjetividad influye claramente en cómo se van a relacionar las personas entre sí y, por otra parte, porque las organizaciones a partir de la organización del trabajo, de la ideología, de la selección de un determinado tipo de personal, etc., también organizan el terreno en torno a los vínculos que se generan.

Por lo tanto, es imposible predecir totalmente si una persona va a sentirse realizada en un determinado trabajo, más allá que las condiciones sean buenas, porque influye en gran medida la parte subjetiva del trabajador, sus expectativas, gustos y sus relaciones.

Por otra parte, también puede establecerse un microsistema y un macrosistema. El microsistema refiere a todo lo expresado anteriormente en torno a las empresas, CyMAT, organización del trabajo, remuneración, etc.

El macrosistema se relaciona con el contexto en general. Está compuesto por varios ámbitos, como el económico, el social y el cultural. En el plano económico, la situación en un país a nivel de inflación, desempleo, PBI (todos indicadores de la

macroeconomía), repercutirá directamente en la realización personal. A modo de ejemplo, si un país tiene una tasa de desempleo elevada, es probable que el individuo, aún teniendo un empleo donde el plano objetivo-micro esté en malas condiciones, se sienta satisfecho, ya que va a ser uno de los no desempleados. Por el contrario, si el país está en un buen momento económico y el trabajo por sus condiciones es malo, es probable que el sujeto se sienta desmotivado. En lo social, se visualiza que la sociedad refleja el estatus del trabajo; trabajos socialmente bien valorados y reconocidos generan un mayor sentimiento de autoestima por parte del trabajador, por los fenómenos de identificación tratados a lo largo de esta monografía. Obviamente, esto también se da a la inversa. Por lo tanto, un trabajo puede ser muy bien pago por una empresa, pero si el mismo no es valorado por la sociedad, es más difícil que la persona se sienta realizada personalmente.

A su vez, pueden presentarse algunas excepciones, dadas las características de algunas culturas organizacionales, que de alguna manera “aislan” al sujeto de la opinión social y, por más que el trabajo sea mal visto o poco reconocido, el trabajador se puede sentir identificado y valorado por la organización y no desvalorizado por la opinión social.

En síntesis, esto es lo que se entiende que este estudio aporta a la temática abordada, dejar expuestas una serie de derivas posibles.

Bibliografía Referenciada

Aguilar Ortega, Cetina Canto, Carrillo Carrillo y Delille Quintal (2010) *Satisfacción laboral ¿Qué saben los jefes sobre lo que es realmente importante para sus colaboradores?* En *Jornada de psicología de las organizaciones y el trabajo XI*. (p.p. 140-152). Montevideo: Psicolibros Universitario.

Alles, M. (2010). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias: casos*. (3º ed.). Bs. As.: Granica.

Araujo, A. (2008) *Trabajo y no-trabajo: repercusiones psico-sociales del desempleo y la exclusión social en el litoral del país*. Montevideo: Nordan Comunidad.

Aubert, N. y de Gaulejac, V. (1993) *El coste de la excelencia*. Barcelona: Paidós.

Bauman, Z. (2002). *Modernidad líquida*. (1º ed.). Bs As: Fondo de Cultura Económica.

Bauman, Z. (2008). *Vida de consumo*. México: Fondo de Cultura Económica

Blanch, J. (2003) *Teoría de las relaciones laborales: Fundamentos*. (1º ed.). Barcelona: UOC.

- Bleger, J. (1983) *Psicología de la conducta*. (2º ed.) Bs. As.: Paidós.
- Chiavenato, I. (2000) *administración de recursos humanos*. (5º ed.). Santa Fé de Bogotá: McGraw-Hill.
- Cetino Canto, Aguilar Ortega y Yam Aké (2009) Satisfacción de las expectativas laborales: un elemento de la calidad de vida del trabajo en *Jornada de psicología de las organizaciones y el trabajo X*. (p.p 317-324) : Montevideo: Psicolibros Universitario.
- Da Cunha, T y Chavira, R. (2009). Introducción histórica al derecho romano.
- Dessors, D. (1998) *Organización del trabajo y salud: de la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. Bs As: Lumen/Humanitas.
- Dejours, C. (1990). *Trabajo y desgaste mental: una contribución a la psicopatología del trabajo*. Bs As: Humanitas. (2º ed.).
- Dejours, C. (1998) *El factor humano*. Bs. As.: Lumen.
- Dejours, C. (2006) *La banalización de la injusticia social*. (1º ed.). Bs As.:Topia
- Escobar, N. (1997) *Riesgos del medioambiente físico de trabajo ¿Perder la salud para ganarse la vida?*. Bs As: Asociación Trabajo y Sociedad.
- Etkin, J. (2007). *Capital social y valores en la organización sustentable: el deber ser, poder hacer y la voluntad creativa*. (1º ed.). Bs As: Granica.
- Foucault (2002) *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Bs As: SXXI
- Freud, S. (1984) *psicología de las masas y análisis del yo*. (2º ed.) Bs. As.: Amorrortu.
- Friedmann, R. (2004) [Gestión y organización de empresas en el siglo XXI: la aventura postmoderna](#). Santiago: Ril.
- Giorgi, V. (1990) *Vínculo, marginalidad y salud mental*. (2º ed.). Montevideo: Roca Viva
- Goleman, D. (1996) *La inteligencia emocional*. Bs As: Ediciones B.
- Gómez del Campo del Paso, Medina Pacheco, Aguilar Pizano (2010) *Éxito y autorrealización*. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4572385>
- Guerra, P. (2011). *Sociología del Trabajo. Manual para estudiantes universitarios*. Montevideo: Kolping.
- Halles, R. (2000) *Tratado de psiquiatría: DSM IV*. Barcelona: Masson.
- Kloter, P. y Keller, K. (2006) *Dirección de marketing*. Mexico: Pearson.
- Laplanche, J. y Pontalis, J. (2005) *Diccionario de psicoanálisis*. (1º ed.). Bs As: Paidós.
- Lipovestky, G. (2006). *Los tiempos hipermodernos*. Barcelona: Anagrama.

- Mankiw, G. (2009) *Principios de economía*. (5° ed.). México: Cengage Learning.
- Marx, K. y Engels, F. (2008) *Manifiesto del partido comunista*. Bs As: Herramienta.
- McConnell (1997) *Economía laboral contemporánea*. (4° ed.). Madrid: McGraw-Hill .
- Melamed, A. (2006). *Empresas depredadoras: recursos no tan humanos*. Bs. As.: Paidós.
- Melamed, A. (2012) *Empresas (+) humanas /: mejores personas, mejores empresas*. (1a. ed). Bs. As.: Planeta.
- Millon, T. (2006). *Trastornos de la personalidad en la vida moderna*. (2° ed.). Barcelona: Masson.
- Neff, W. (1972) *El trabajo, el hombre y la sociedad*. Buenos Aires: Paidós.
- Neffa, J. (1988) *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?: propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires: Hvmánitas.
- Neffa, J. (2006) *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo*. Bs. As.: Fondo de cultura económica.
- Peiró, J. (1992) *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudema.
- Peiró, J. y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo: Actividad laboral en su contexto*. VOL. 1. Madrid: Síntesis.
- Pérez del castillo, S. (2013) *Manual práctico de normas laborales*. Montevideo: Fundación de cultura universitaria.
- Pla Rodríguez, A. (1978) *Curso de derecho laboral VOL. 1 TOMO 2: contratos de trabajo*. Montevideo: Acali.
- Prieto, F. (1997) *Nuevas tecnologías de la información en la empresa: una perspectiva psicosocial*. Madrid: Pirámide.
- Raso, J. (2010) *Las nuevas relaciones laborales en Uruguay*. Montevideo: Fondo de cultura universitaria.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación. (10 ed.).
- Rodríguez, A. (2009) *Psicología del trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Salanova (2009) *Psicología de la salud ocupacional*. Madrid: Síntesis
- Schvarstein, L. (1995) *Psicología social de las organizaciones: nuevos aportes*. (2° ed.). Bs As : Paidós.

Schvarstein, L. (1998) *Diseño de organizaciones: tensiones y paradojas*. Bs As: Paidós (1° ed.).

Schvarstein, L. (2006) *La inteligencia social de las organizaciones: desarrollando las competencias necesarias para el ejercicio efectivo de la responsabilidad social*. (1° ed.). Bs. As.: Paidós.

Siliceo, A. (1995). *Capacitación y desarrollo personal*. México: Limusa.

Suaya, D. (2003) *Salud mental y trabajo: historia vital del trabajo*. Bs As: Lugar.

Wittke (2009) *Subjetividad cultural organizacional y procesos identificadorios en Jornada de psicología de las organizaciones y el trabajo X*. (p.p. 223-236).