

Tecnología y Sociedad

El trabajo, la Tecnología e Identidad

Toda actividad humana tiene un sentido, una motivación e implica una transformación de la realidad ya sea del contexto externo o en el mundo interno.

Dentro de este concepto genérico mi intención es dar cuenta de la actividad laboral desde una perspectiva histórica desde la prehistoria hasta la actualidad.

Una definición simple y genérica de trabajo es: conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas.

Evidentemente las transformaciones que se han dado desde la prehistoria hasta la actualidad han sido enormes y el futuro promete sorprendernos con innovaciones inimaginables.

La idea de este escrito es la de describir y desarrollar estas transformaciones, desde un enfoque sistémico que integre los distintos entornos que están involucrados en el mundo del trabajo y además imaginar las posibles transformaciones que se pueden llegar a dar en un futuro.

Podemos comprender que el hombre para subsistir desde la prehistoria tuvo que hacer un esfuerzo para poder comer, vestirse, encontrar y adecuar un lugar donde habitar, construir herramientas etc.

Podemos denominar a estas actividades como “trabajo” de acuerdo con la definición arriba mencionada. Esto implica que, para vivir el hombre desde siempre tuvo que trabajar, más allá que algunas personas trabajen con mayor intensidad ya sea en el tiempo, o en forma que implique un esfuerzo físico o intelectual. Que lo haga contra una contraprestación económica, o en forma voluntaria de forma gratuita e inclusive como mano de obra esclava.

En primera instancia vamos a considerar que el concepto de trabajo abarca distintas dimensiones— que lo determinan. Un aspecto religioso, moral, cultural, filosófico,

valorativo. Un enfoque histórico. Un enfoque económico. Un enfoque psicológico desde el individuo. Un enfoque político y social.

Tratare de dar cuenta de cada uno de ellos en este trabajo hasta lograr una visión global de este concepto.

Trabajo e Identidad: el trabajo y la subjetividad

Este es un tema que por mi profesión y por mi actividad laboral siempre me interesó.

El papel del trabajo en la identidad del individuo. El impacto de la tecnología y las profundas transformaciones que esta genera en su evolución, cambiando el entorno social, las conductas de los individuos y finalmente la concepción del trabajo como tal, la importancia o centralidad del trabajo en la sociedad.

Porque el hombre debe trabajar

Una pregunta que parece simple de responder, pero a la cual se pueden encontrar distintas respuestas.

Depende del momento histórico particular podremos tener en cuenta como se consideraba al trabajo de acuerdo con los valores de la época. Debemos partir desde la antigüedad ya que hay documentos históricos que corresponden a distintas civilizaciones, que caracterizaban las particularidades del trabajo.

Si tomamos la era prehistórica aunque, no hay registros sobre el tema, más allá de las pinturas rupestre y restos arqueológicos, se supone que el hombre prehistórico no tenía el concepto de tiempo para el trabajo y el ocio. Era una actividad constante buscando la supervivencia tratando de alimentarse, encontrar y mantener un lugar de residencia temporal o continua. No existía la división del trabajo, todo el grupo podía realizar distintas actividades

En la Mesopotamia, en Egipto, Grecia y Roma encontramos registros de las actividades del trabajo de mano de obra esclava. Conviene separar en este caso la diferencia del concepto de hombre libre y del hombre esclavizado.

Aristóteles: *«todas las ocupaciones manuales carecen de nobleza; es imposible que el que cultiva la virtud pueda vivir la vida de un obrero o de un jornalero».*

Es decir, que para el griego la nobleza y dignidad del hombre viene de su actividad y no de la naturaleza intrínseca de la persona humana, como claramente proclamó el cristianismo.

Por lo tanto las actividades del hombre libre estaban orientadas hacia aquellas que eran esenciales, la política y la filosofía. Era necesario que otras personas se ocuparan de trabajos que requerían solamente el esfuerzo físico, estos eran los esclavos.

Que podrían surgir de los derrotados en las guerras, o en función de no poder pagar deudas. La economía en estos casos se basaba en esta modalidad de trabajo, principalmente.

Si vamos a tener en cuenta la etimología de la palabra trabajo deriva del latín tripalium, que era un instrumento de tortura, un cepo para inmovilizar a los esclavos para poder castigarlos, que constaba de tres palos en donde se los ataba y se los azotaba frente a las faltas que podrían cometer.

La denotación de este término también habla del trabajo como algo penoso, doloroso y fatigoso. Más ligado al trabajo del esclavo. En el caso del hombre libre se utiliza más el concepto de oficio u ocupación. De cualquier manera seguía siendo una actividad de menor valoración.

Teniendo en cuenta también en la antigüedad la concepción religiosa de las tres principales religiones monoteístas. Que tiene como referencia la Biblia.

Podemos ver que en referencia al trabajo hay dos conceptos que se mencionan en el “Genesis” en principio en Genesis 2 – 15 “tomo Jehová Dios al hombre y lo puso en el huerto del edén para que lo labres y lo guardes. Pero posteriormente cuando desobedeciendo a Dios comieron el fruto del árbol prohibido, esa desobediencia que se menciona como el pecado original fueron expulsados del paraíso y por Adán y Eva y posteriormente a toda la humanidad se los condenó a la muerte, al dolor y la fatiga para conseguir su subsistencia. Genesis 3-17-19.

De esta manera la condición de la necesidad de trabajar denota un castigo más que un valor en sí mismo.

De cualquier manera dentro de la Biblia hay un reconocimiento a la dignidad del trabajo. En el Antiguo testamento se menciona un deber moral respecto del trabajo por ejemplo en Eclesiastés 9-10 “Todo lo que te viniera a la mano para hacer hazlo según tu fuerza porque el Seol adónde vas no ha obra, ni trabajo, ni ciencia ni sabiduría”

En el Nuevo Testamento en la carta a los Colosenses 3 -23-24 del apóstol Pablo así como también en la carta a los Tesalonicenses 3-10 se menciona en el primer caso a “y todo lo que hagas hacedlo de corazón, como para el señor y no para los hombres , porque a Cristo al señor sirves”. entonces Vemos como se privilegia cumplir en primer término con lo referido como deber frente a Dios.

Ya sea en la religión Judía como en el cristianismo había una preminencia de la labor dedicada a glorificar a Dios o a la labor evangelizadora, en el caso del cristianismo tenía

una preminencia sobre las otras actividades humanas, y los sacerdotes o servidores religiosos debían ser sostenidos por el resto de la comunidad.

En el caso del islam a través del Corán. Que fue escrito cientos de años después de la biblia, ya dentro de la edad media. Aunque comparten el relato de Adán y Eva y el no cumplimiento de lo estipulado en no tomar contacto con el árbol de la vida. Tienen una versión diferente

: Después de desobedecer, Adán y Eva reconocieron su error y se arrepintieron sinceramente." Alá, en Su infinita misericordia, aceptó su arrepentimiento." Esto se menciona en Sura Al-Baqara (2:37):

"Luego, Adán recibió palabras [de arrepentimiento] de su Señor, y Él lo perdonó; en verdad, Él es el Perdonador, el Misericordioso."

El castigo: Como consecuencia de su desobediencia, Adán y Eva fueron expulsados del Paraíso y enviados a la Tierra. Sin embargo, esto no se considera un castigo eterno, sino una prueba y una oportunidad para que la humanidad demuestre su obediencia a Alá.

Después de que Adán y Eva fueron enviados a la Tierra, se les encomendó la tarea de vivir y prosperar en ella. El trabajo es visto como una forma de adoración y una responsabilidad que los seres humanos deben cumplir.

En el Islam, el trabajo honesto y el esfuerzo para sustentarse a uno mismo y a la familia son actos dignos de recompensa. El Profeta Muhammad (la paz sea con él) enfatizó la importancia del trabajo y dijo: *"Nadie come mejor comida que la que come del trabajo de sus propias manos"* (Sahih Al-Bukhari).

El trabajo como prueba:

La vida en la Tierra es una prueba para los seres humanos, y el trabajo es parte de esa prueba. Los creyentes deben esforzarse por vivir de acuerdo con los principios islámicos, incluyendo la honestidad, la justicia y la generosidad.

El Corán dice en Sura Al-Mulk (67:2):

"Él es quien creó la muerte y la vida para probaros y ver quién de vosotros obra mejor."

Durante la edad media en Occidente

En la edad media cuando la Iglesia era la religión del Imperio Romano, el trabajo era una preocupación de segundo orden, donde lo importante era la relación con Dios (la contemplación y la oración) y como una dimensión más activa la evangelización. De alguna forma la sociedad debía sostener estas actividades y desligarse del trabajo manual a aquellos sacerdotes, órdenes religiosas o eremitas.

Las palabras vertidas por Jesús en Mateo 6: 31-33 nos muestran la base sobre la que descansa esta lectura: "No os afanéis, pues, diciendo: ¿Qué comeremos, o qué beberemos, o qué vestiremos? Porque los gentiles buscan todas estas cosas; pero vuestro Padre Celestial sabe que tenéis necesidad de todas estas cosas. Mas buscad primeramente el reino de Dios y su justicia, y todas estas cosas os serán añadidas"

Aunque también se empieza a valorizar el trabajo manual desde los padres de la Iglesia

Para San Pablo el trabajo principal era la evangelización, transmitir la buena nueva. Además de esta responsabilidad, San Pablo, aunque consideraba que el trabajo de los evangelizadores debería ser sostenido por los seguidores, para poder dedicarse plenamente a esta labor. El considera que teniendo un oficio, como era el de tejedor, podía solventarse con su trabajo para no ser una carga para sus seguidores. Tomaba el trabajo como ofrenda a Dios y como servicio a los demás y como perfeccionamiento personal.

El, siendo judío, entendía el lugar del sacerdote y los levitas dentro de la religión, también sostenían que el trabajo de estos estaba en relación con las funciones relacionadas con los servicios religiosos.

También entendía y criticaba a aquellos que se aprovechaban de esta condición para ser sustentados por los feligreses.

Hay una frase en la segunda carta a los Tesalonicenses en donde plantea "Si alguno no quiere trabajar, tampoco coma." Planteaba que en esa comunidad no se debía tolerar la presencia entre ellos de los que pretenden comer de balde el pan de los otros, sin hacer nada y metiéndose en todo.

San Agustín

Cuando ya la Iglesia estaba constituida y era una institución poderosa a principio de la Edad Media, vuelve a aparecer esta inquietud. En el año 400 San Agustín escribe -por encargo- la obra que lleva por título “De opere monachorum”. Nos encontramos con una regla de orientación en la vida monástica en donde una vez más con un escrito ocasional, con el que San Agustín responde, en este caso, a una petición hecha por el Obispo Aurelio, cabeza de la Iglesia en Cartago.

En líneas generales, el tema de la obra es la defensa del trabajo manual en la vida del monasterio, frente al malentendido espíritu evangélico de los monjes de Cartago que planteaban que solo podían dedicarse a la oración y a la contemplación.

Santo Tomás

Santo Tomás supone un hito importante en la evolución de la noción de trabajo en el plano filosófico y teológico; en su concepción de trabajo se aúnan –de una manera íntima y esencial– factores decisivos: la naturaleza del trabajo es analizada en relación con la naturaleza del hombre, al definir el trabajo como obra conjunta de la razón y de las manos. Consideraba que el trabajo como algo connatural al hombre y de un enorme valor “humano y humanizante» desligándolo de las «adherencias» negativas que a lo largo de siglos había ido acumulando, y que desfiguraban su verdadera naturaleza y razón de ser.

De opere manuali y Contra Impugnantes [cap. 5º] para definir su contexto histórico y de mentalidad, para responder a la cuestión de cómo y por qué fueron escritas, y para glosar y valorar a la luz de lo anterior el concepto de trabajo que exponen y su alcance filosófico, teológico y cultural dentro su posición sobre la vida activa frente a la contemplativa o en sus comentarios a obras aristotélicas, etc.

En este ámbito, la actividad por excelencia es el trabajo manual, pero su sujeto por excelencia es el esclavo o instrumento animado y la mujer. Nos encontramos frente a la esfera de la economía, en su sentido más originario: las normas de la casa, lugar de la producción y reproducción, sin libertad, sin contemplación de la verdad y sin virtudes propiamente humanas.

En efecto, aunque al inicio los primeros cristianos se dedicaron a una gran variedad de trabajos, durante los siglos IV y V el fenómeno ascético comienza a fraguarse en otras manifestaciones religiosas y culturales, entre las que destaca la vida monacal, con su apartamiento del mundo para dedicarse a la contemplación, que se erige como el modo

más perfecto de abrazar el cristianismo; una contemplación, por lo demás, algo distinta de la teoría griega, ya que se trató desde el comienzo no de una relación estrictamente cognoscitiva con Dios, sino más bien de una relación amorosa, consecuencia de la caridad. En cambio, la vida activa —la propia del quehacer servil— presenta los mismos inconvenientes que los clásicos le atribuían. Es más: el monaquismo los justifica incluso en algunos pasajes de la Escritura, como la clásica contraposición evangélica entre Marta y María. Las palabras de Jesús a Marta de Betania parecen confirmar que la "parte" de María —la actitud contemplativa y no la activa— no es sólo la mejor, sino a la larga, la única posible.

Cabría objetar que el movimiento monástico también insistió en la necesidad del trabajo e incluso lo cristalizó en el *ora et labora* atribuido a la Regla de San Benito. De todas formas, no sería justo minusvalorar el aprecio benedictino por el trabajo, gracias al cual se concibió como un remedio contra la tentación, y, con ello, se le otorgó una relación, al menos implícita, con la virtud. En efecto, el cristianismo y —en concreto— el movimiento monacal brindó luces a la antropología, en la medida en que reconocieron en el trabajo manual y servil, una apertura hacia una dimensión moral del hombre. Y así, la Edad Media es la primera época de la historia en la que el trabajo manual deja de ser sinónimo de esclavitud. En ella —y concretamente, en las sociedades cristianas— tiene lugar un gran desarrollo cultural, que, entre muchas otras realidades, se plasma en la aparición de las corporaciones en torno a oficios muy diversos, con unas características profesionales bien determinadas.

Por esto, se puede afirmar que las necesidades humanas siempre van acompañadas de una dimensión cognoscitiva, gracias a la cual el hombre es capaz de superar lo simplemente necesario, y aportar una dimensión artificial e incluso superflua respecto de la estricta necesidad. Alma y cuerpo, espíritu libre y necesidades básicas, mente y materia, lejos de reflejar un dualismo irreconciliable, nos proporcionan una imagen unitaria del ser humano.

El trabajo y los Gremios Medievales

Los gremios fueron una parte importante de la sociedad medieval. Cuidaron de los intereses económicos de cada localidad y se convirtieron en reguladores de la economía en los últimos siglos de la Edad Media hasta la proclamación de la libertad en el trabajo.

Las funciones y obligaciones de los gremios eran muy variadas. Entre ellas destacan el abastecimiento de materiales o la supervisión del trabajo, de manera que no hubiese escasez de materiales o trabajo y estuviese igualado entre los miembros del gremio; también se llevaba a cabo una exhaustiva vigilancia de los contratos de los trabajadores,

una forma de asegurarse de que lo que en ellos se estipulaba se estaba cumpliendo y por último, llevaban un control del número de talleres que había.

Pero no sólo se encargaban de las condiciones de trabajo tal cual, sino que además se preocupaban por la salud espiritual de las personas pertenecientes al gremio. Entre sus obligaciones figuraba el culto al Santo Patrón e incluso la fundación de hospitales en su honor. Además, debían cuidar de las viudas y huérfanos de los miembros del gremio que hubiesen fallecido, contribuyendo económicamente con las exequias de los funerales y el cuidado de sus almas.

Los Gremios y las profesiones que agrupaban surgen por el crecimiento de las ciudades y por la satisfacción de las necesidades

La Universidades una variante de los Gremios

Las universidades surgen en los siglos XII y XIII como gremios de aprendizaje

El término «universidad» se deriva del latín *universitās magistrōrum et scholārium*, que significa 'comunidad de Profesores y académicos'. Estas comunidades eran gremios medievales que recibieron sus derechos colectivos legales por las cartas emitidas por los príncipes, prelados o las ciudades en las que se encontraban

Con el paso de los años las universidades se fueron convirtiendo más en disciplinas y es así como surgen la mayoría de las universidades estatales con la creación de los Estados Nacionales durante el siglo XIX, porque las primeras fueron de origen religioso o gremial.

Los Gremios y las Universidades elevaron el concepto de trabajo reconociendo un estatus jerárquico para sus miembros por el nivel otorgado por los mismos (Maestro, Oficial. Aprendiz) o por los grados en la Universidad.

El Renacimiento y la Edad Moderna

En Europa durante los siglos XV y XVI, surgió un movimiento cultural que fue un periodo de transición entre la Edad Media y los inicios de la Edad Moderna. En el Renacimiento, los ahora llamados empresarios o dueños de las industrias y de los bancos cobraron fuerza no sólo económica, sino también escalaron socialmente, lo que obligó a redefinir el concepto de ética y virtud; como consecuencia, en la Iglesia católica se generó una división con la reforma protestante de Martin Lutero con un cambio en divisiones del

mismo movimiento donde se enfoca al trabajo con otra visión diferente, ahora el trabajo dignifica al hombre y la riqueza es el resultado de una vida laboriosa que Dios bendice.

El sociólogo Max Weber encontró que el protestantismo estaba en la base del desarrollo del sistema capitalista. Para Weber, la ética propuesta por el protestantismo favorecía la búsqueda del éxito económico personal, por contraposición a la moral católica, para la cual cuestiones como el enriquecimiento o el préstamo eran claramente pecaminosas. Así, la ética protestante debió influir en el desarrollo del espíritu capitalista. La Reforma -particularmente en su desarrollo calvinista- contribuyó por el contrario, según esta visión, al avance de una mentalidad que hacía del éxito en los negocios un signo de elección divina, además proponía un ascetismo intramundano que no era el ascetismo monacal aislado de las comunidades sino proponía una disciplina estricta en lo personal, la religión proponía un ascetismo de una fuerte dedicación al trabajo, evitando el gasto superfluo y la inversión en la actividad que desarrollaba el creyente. Ello no impidió, sin embargo, que el capitalismo tuviera origen en áreas de profunda raigambre católica.

También tengamos en cuenta que con el descubrimiento de América y con el impulso colonizador de las grandes potencias, surge un movimiento comercial activo que aumentó la producción y distribución de productos entre las colonias y los imperios.

Con el impulso al comercio con la búsqueda de colonias en América, África y Oriente los países colonialistas y las empresas de navegación así como también los bancos que financiaban estas actividades, cobraron un singular empuje generando el comienzo de lo que fue el desarrollo de la burguesía como un factor de poder dentro de las sociedades de esas naciones que tuvieron un crecimiento económico significativo.

La Revolución Industrial

Se conoce como Revolución Industrial a una época de transformaciones profundas y radicales en lo económico, social y tecnológico que comenzó en la Europa del siglo XVIII, específicamente en el Reino de la Gran Bretaña, y que se extendió a lo largo y ancho de Europa y de los Estados Unidos, finalizando a mediados del siglo XIX y comienzos del XX.

Con la aparición de la tecnología en la industria surgieron cambios significativos. Los cambios suscitados en esta época fueron tan radicales, que hicieron abandonar un modelo agrario de comercio, trabajo y sociedad, por un modelo urbano, mecanizado e industrializado.

La piedra angular de esta revolución fue la tecnología, específicamente la aparición del ferrocarril con la máquina a vapor, que también empieza a aplicarse en otras industrias, y posteriormente de la electricidad, que modernizó las técnicas laborales y agrícolas basadas hasta entonces en el trabajo manual y en las bestias de carga, respectivamente. Esto impactó en el producto interno bruto de las naciones y representó un crecimiento sostenido de la riqueza y un cambio permanente en el modo de vida de las grandes masas como nunca se había vivido.

La Revolución Industrial suele dividirse en dos etapas: una *Primera Revolución Industrial*, que inicia alrededor de 1760 con la aplicación del modelo de fábricas textiles en una Gran Bretaña gobernada por la monarquía liberal no absolutista; y una Segunda Revolución Industrial, caracterizada por una aceleración de los cambios producidos por la nueva tecnología en la sociedad europea, que inicia alrededor de 1850 y culmina con el comienzo de la Primera Guerra Mundial en 1914.

Estas nuevas tecnologías y el cambio de la modalidad de trabajo artesanal al trabajo fabril, trajeron una nueva problemática de cómo manejarse con el factor humano del trabajo. Y esta preocupación implicó aplicar criterios científicos racionales para lograr una mayor eficiencia en los resultados productivos y económicos de las empresas.

La gestión de los Recursos Humanos en la Revolución Industrial

La realidad del trabajo, pasando de la producción artesanal a un modo de fabricación en gran escala, generó la necesidad de administrar la fuerza de trabajo de esas fábricas que necesitaban integrar una gran cantidad de operarios sin experiencia que venían de trabajar en el campo en la agricultura. Con un bajo nivel intelectual o de formación, además de incorporar a los artesanos que venían de un modo distinto de producción, aunque estaban más capacitados, en condiciones de adaptarse más rápidamente a la producción industrial.

MODELOS DE GESTION DE RR HH EN LAS ORGANIZACIONES

EL ENFOQUE CLÁSICO

A partir de la problemática descrita en párrafos anteriores surge con la revolución industrial la necesidad de encontrar la mejor forma de organizar una empresa y de lograr

adecuar una mano de obra que venía del trabajo rural y con un bajo nivel de educación. Entonces, se plantea un criterio de cómo organizar el trabajo y establecer una forma de gestión del personal en las organizaciones industriales especialmente. Había algunos principios a tener en cuenta. Se consideraba que la estandarización de las tareas, en actividades simples y repetitivas. (F. Taylor) La división departamental por funciones. El poder y la comunicación centralizadas (Henry Fayol). Por el lado de Henry Ford, integró la técnica de la cadena de montaje para regular el ritmo de producción, además de una serie de incentivos económicos y sociales para retener la mano de obra operaria.

La respuesta que dieron los teóricos del momento Frederick Taylor, Henry Fayol y Henry Ford, que se basaron especialmente en los siguientes conceptos: División del trabajo entre la planificación y la ejecución. Los movimientos más eficientes y la mejor forma de trabajar.

Esto va definiendo un perfil de conducción basado en el poder formal, distante, que transmite indicaciones precisas, y ejerciendo un fuerte control sobre el trabajador que generalmente hacía una tarea monótona y repetitiva, en los niveles más bajos de responsabilidad. Estos enfoques de la organización del trabajo productivo por el lado de Taylor y por la organización de las organizaciones por el lado de Fayol, implicaron un salto de productividad que implicó un impulso económico al desarrollo del capitalismo y una mejora de la calidad de vida de los trabajadores también en función las conquistas sindicales, que hacen al aumento de los ingresos y de las mejoras en las condiciones de trabajo, todo estos en las sociedades más desarrolladas.

De cualquier manera la forma de organización del trabajo implicaba hacer un trabajo alienante y que era rechazado por el ritmo que imponía, ya sea dentro del esquema fordista el ritmo de la cadena de montaje o los estándares de producción definidos por las áreas de ingeniería industrial.

Esta etapa también produjo transformaciones políticas ya que, en defensa del trabajador, surge el sindicalismo como una reacción frente a las exigencias de la burguesía industrial. Planteos reivindicativos en cuanto a las condiciones de trabajo, limitaciones a la cantidad de horas de trabajo, reivindicaciones de orden salarial. La huelga como un elemento de confrontación y negociación. Además también surgieron movimientos políticos como el Anarquismo el Socialismo y el Comunismo que se oponían al sistema capitalista y buscaban alcanzar el poder con diferentes medios desde la vía democrática o la vía insurreccional.

El hecho más significativo a principio del siglo 20 fue la Revolución Rusa y la creación de la Unión de las Repúblicas Socialistas Soviéticas (URRS), producto de la primera guerra mundial y de los futuros conflictos internacionales.

Lo que implica que este enfoque aun cuando generó un salto productivo y económico significativo no fue aceptado sin resistencias. Y como producto de las luchas sociales y la actividad de los sindicatos se lograron conquistas sociales que implicaron una mejora en la calidad de vida de los trabajadores.

EL ENFOQUE DE LAS RELACIONES SOCIALES

Con la evolución social y cultural de la mano de obra y con el aporte de la psicología industrial empezó a considerarse que un factor para lograr un mayor nivel de productividad era el vínculo que tenía el operario con la organización. La escuela de las Relaciones Sociales que comenzó con Elton Mayo y que surge de la experiencia de los talleres de montaje de la empresa fabricante de teléfonos Western Electric en la localidad de Hawthorne en donde el experimento consistía en relacionar los aspectos físico-ambientales, los tiempos de descanso. Descubre Mayo un factor no incluido en el experimento que tenía que ver más con el efecto de los vínculos entre los operarios entre sí y de la relación con los responsables del grupo de los científicos que cumplían en parte el rol de la supervisión.

Así se iniciaron una serie de experimentos y estudios que se prolongarían hasta 1932. Los resultados de los estudios de Hawthorne sorprendieron por igual a los investigadores y a los gerentes de la planta. Encontraron que las condiciones sociopsicológicas del ambiente laboral podían tener mucha más importancia que las condiciones físicas. Además por el nivel de percepción que los operarios tenían de la importancia de su papel en la experimentación en que participaban.

Aquí empezó a tomar importancia la función de personal en cuanto a reconocer la importancia de la comunicación, y lograr un mejor vínculo entre la supervisión y los operarios. Se comenzó a capacitar a los supervisores en temas como liderazgo y comunicación. También a generar actividades sociales y deportivas para el personal de la empresa y su familia con el objeto de mejorar el vínculo del personal con la empresa y su identificación con la misma. Pero el tipo de organización del trabajo era similar a la anterior.

EL ENFOQUE DE LOS RECURSOS HUMANOS

Con la evolución social y cultural de la mano de obra y del desarrollo de las investigaciones de la psicología industrial o laboral de la mano de Abraham Maslow, Douglas Mac Gregor y Frederick Hertzberg. Basados en los estudios en la motivación en el trabajo desde las décadas de los 50 hasta los 70, empiezan a cuestionar la organización del trabajo considerada hasta entonces, tomando como un factor de limitación de la productividad era la inadecuada gestión de los recursos humanos. Considerándolos a estos como subutilizados, dado que las tareas operativas no requerían un mayor nivel de exigencia en los requerimientos cognitivos y de responsabilidad.

Aparece el concepto de enriquecimiento del trabajo que implicaba otorgarle mayor grado de responsabilidad al operario ya sea buscando que en la medida de lo posible los operarios trabajando en grupo podían realizar , lo que se llamó enriquecimiento vertical, o sea que pudieran completar toda las tareas de un proceso productivo desde el comienzo hasta el final del proceso, en la medida que esto fuera técnicamente posible , reorganizando el lay out de producción disponiendo los distintos equipamientos en forma de islas. O en caso de que esto no fuera posible agregando mayor cantidad de tareas y mayor responsabilidad en el control de estos.

Este es el esquema de trabajo que empieza en las fábricas automotrices en Japón que reemplaza al modelo fordista.

El fordismo es un sistema basado en la producción industrial en serie, establecido después de la Primera Guerra Mundial. El concepto recibe el nombre de Henry Ford, creador de la cadena de montaje. De esta manera, cada uno de los trabajadores realiza una sola función sin desplazarse, eliminando los tiempos muertos y favoreciendo la especialización. Se apuntaba a reducir los costos de producción.

El fordismo, en este contexto, apostaba a reducir los costos aumentando la producción y bajar los precios para un mayor nivel de venta.

Durante la crisis del petróleo en la década del 70 la empresa Toyota logra ser competitiva en el mercado mundial de automóviles sobre la base de adoptar un enfoque distinto al fordismo. Con conceptos como Mejora Continua implicando innovación tecnológica y mejora progresiva a través de la participación de sugerencias del personal Control de Procesos Orientación al cliente Producción Just in time Trabajo en equipo Mano de obra flexible Producción Flexible que reduce los costos evitando los errores y reduciendo los stocks de producción. Implica un cambio significativo en

cuanto a la relación con el personal pasando de un elevado nivel de control sobre el personal, a estimular la participación y el autocontrol. Ya sea través de las sugerencias de los círculos de calidad formado por los mismos obreros o por sugerencias individuales

Este esquema de producción es difundido en occidente en las empresas automovilísticas y después extendiéndose a otro tipo de industrias y actividades de servicios. Surgen en la década del 80 las normas de Calidad ISO de la serie 9000, que plantea el Pasaje del Control de Calidad, al aseguramiento de la Calidad y finalmente a la gestión de la Calidad Total. Este enfoque buscó lograr una mayor participación de los trabajadores dando un mayor nivel de responsabilidad y decisión dentro el ámbito de la actividad industrial. Dando preponderancia al factor humano en la búsqueda de lograr un mayor nivel de eficiencia y productividad

Teoría de los sistemas en la administración

Con el avance de la tecnificación y la elevación de la participación y compromiso del personal en la calidad, se logra aumentar la productividad y reducir la mano de obra, elevando el nivel de capacitación y requisitos de formación, aptitud y actitud del personal. Se van reduciendo las tareas que exigen esfuerzo físico y se amplían los requisitos cognitivos y de habilidad. Así como también se requiere otro tipo de supervisión y de trato con el personal.

La Teoría General de los Sistemas, desarrollada en el ámbito de la biología por Ludwig von Bertalanffy, que planteaba la relación entre los seres vivos y el ambiente. Era un enfoque sistémico que quiere decir que un fenómeno no podía analizarse en forma individual sino con relación a un sistema, entendiendo un sistema como un conjunto de elementos que interactúan entre sí y con su medio ambiente. Fue el iniciador del concepto de la ecología.

Este enfoque empezó a ser trasladado a las distintas disciplinas como la Psicología, la Medicina y también la Administración, especialmente en lo referido a la gestión de las organizaciones.

Sin duda, la contribución fundamental de la Teoría de Sistemas al estudio de la empresa es el concepto de *sistema abierto*, que subraya la mutua influencia entre la empresa y su entorno, y supera la perspectiva de sistema cerrado que subyacía en las escuelas clásicas, centradas en la formulación de normas, métodos y principios de eficiencia interna al margen del entorno y sus influencias.

Denotan el cambio paradigmático favoreciendo, en cuanto a atención se refiere, el impacto del entorno en la organización girando hacia la eficacia organizacional enfatizando la calidad, el análisis de la competencia, los procesos de mejora, la determinación de estrategias que permitieran ventajas competitivas, surgimiento de una visión de cliente, pues pone el acento en la satisfacción de las necesidades, dada la creciente importancia de las decisiones de los clientes en los resultados finales de las organizaciones, todo esto bajo una visión de sistema abierto.

El valor de los recursos humanos empieza a ser considerado estratégico y por lo tanto la gestión de estos requiere un nivel superior de “tecnificación” o especialización desarrollando herramientas que pueden ser aplicadas a los distintos procesos de la gestión del personal. Surge el concepto de la gestión de competencias, que implica alinear los objetivos estratégicos con los requerimientos de los distintos puestos de trabajo. También implica una serie de herramientas en la identificación de competencias, en la selección por competencias, en la evaluación de competencias. En el desarrollo del personal a través del coaching, el mentoring. Evaluación 360 °. Los sistemas de remuneración y beneficios en función de estimular las competencias estratégicas

El post industrialismo. El informacionalismo

De cualquier manera en la década de los 90 con el avance tecnológico, especialmente en las áreas de computación y telecomunicaciones, que explican el proceso de globalización, surge también un nuevo modelo de organización del trabajo.

Se genera una nueva estructura social, caracterizada por el paso de bienes a servicios. Por el auge de las ocupaciones ejecutivas y técnicas, por la desaparición de las tareas rutinarias y por el contenido cada vez mayor de información como insumo en el trabajo en las economías más avanzadas.

Manuel Castells sociólogo español y principal teórico sobre el impacto de internet y las telecomunicaciones, plantea que esa tecnología presenta la transformación social, económica y política más importante de la historia de la ~~h~~Humanidad en función de sus efectos en todas las actividades humanas, Lo llama la sociedad red. El impacto de la informática, la realidad virtual, la inteligencia artificial presenta una serie de transformaciones en la vida del hombre en sociedad que son revolucionarias. Y en particular en este caso en el ámbito de lo laboral.

Otro autor Michelle Serres plantea que, a diferencia de las eras anteriores, esta última etapa implica un cambio fundamental teniendo en cuenta el impacto de las innovaciones tecnológicas.

Tecnología que implicaba un cambio significativo en los procesos del tratamiento de la información.

Para Serres todos los seres vivos manejan un procesamiento del tratamiento de la información en su adaptación al medio ambiente para lograr su supervivencia

Almacenamiento- Procesamiento- Emisión y recepción de la información

La tecnología en el caso del ser humano modifica estos procesos como lo hemos visto.

En todos los casos encontramos en el proceso de comunicación dos aspectos soporte y mensaje.

Con la creación de instrumentos técnicos, funciones del organismo humano empiezan a externalizarse, desde la pala, el martillo, la lanza por ejemplo empiezan a cumplir funciones que antes realizaba el cuerpo humano con sus órganos naturales, como por ejemplo el brazo y el puño. Con la aparición de la escritura el soporte se da fuera del cuerpo humano, ya sea papel, papiro, arcilla, generando cambios sociales y culturales significativos.

Lo mismo con la aparición de la imprenta, y finalmente con las nuevas tecnologías.

En este último caso tenemos que tanto el mensaje como el soporte se encuentran fuera del cuerpo humano, en donde se externalizan no solo la memoria con los soportes magnéticos, sino los procesos mentales como el razonamiento como el caso de los programas, el software y los algoritmos llegando a la Inteligencia Artificial. La revolución que se da en el tratamiento de la información justifica el desarrollo acelerado de las nuevas tecnologías. Y estas novedades generan cambios sociales y culturales también vertiginosos en todas las actividades humanas.

Serres menciona, por ejemplo, cómo desde la simple percepción de la actividad de una persona ejerciendo un oficio, uno podría deducirlo de la relación de su

actividad con un instrumento, ya sea un torno, un martillo, una tela, un papel, una máquina específica de acuerdo con su uso. En estos momentos es difícil establecer el oficio de una persona ya que vemos, en su gran mayoría, una persona y un ordenador que interactúa con un artefacto o herramienta no sabiendo a priori cuál es su especialidad u oficio.

Significativas transformaciones que se dan en dos aspectos importantes como la percepción del espacio y del tiempo. En el caso del espacio, este relacionaba el espacio físico con una orientación geográfica, con una dirección.

Era y todavía en parte es así como la dirección de una persona o institución refiera a un espacio físico geográfico determinado. Un país, una ciudad, una calle, un número.

Cada vez más la dirección está relacionada con la virtualidad y las redes. Con una computadora o un teléfono celular. Un espacio sin distancia ni tiempo de comunicación ya que puede ser instantánea.

Instituciones que no necesitan sedes o edificios en donde realizar las actividades, estas pueden hacerse parcialmente o en forma completa, desde un espacio virtual.

Si no miremos a las empresas comerciales que venden distintos productos y servicios desde una página de internet, desde una aplicación. También vemos, especialmente que a partir de la pandemia del COVID 19, en función de las restricciones de circulación, con la ayuda de la tecnología informática y de la telecomunicación. Se empezó a trabajar fuera del ámbito de la oficina o del comercio o de la educación en una plataforma virtual, sin un correlato de un espacio físico compartido. Esto trae importantes transformaciones en todos los campos, en las relaciones sociales, en la política y el derecho.

Vemos como la socialización recurrió al uso de las plataformas virtuales en las redes sociales de distinto tipo. Como también en el ámbito del derecho la redes sociales tuvieron una mayor influencia en la difusión de las propuestas políticas.

Tecnología y empleo

Las transformaciones tecnológicas mencionadas implican cambios significativos en el campo laboral, generando incertidumbres y temores. Podemos preguntarnos algunos posibles escenarios de un futuro con algunos desafíos como los siguientes.

Mayores exigencias y menos puestos de trabajo

Como mencionamos anteriormente las actividades y tareas más simples y rutinarias son reemplazadas por sistemas inteligentes, reduciendo las posibilidades de trabajo para personas de bajo nivel de educación y formación.

Harari califica como la aparición de una clase inútil, que no reuniría las condiciones de empleabilidad para los puestos existentes. Que no tendría que ver con el crecimiento económico o la falta de crecimiento económico, sino por las condiciones de empleabilidad. El crecimiento económico y la riqueza están relacionados con la posibilidad de tener las tecnologías más eficientes e innovadoras.

Además de los conocimientos técnicos y de manejo de la información. Se requieren otras capacidades, más de tipo emocional. Como la de poder manejarse con la toma de decisiones en un ámbito de incertidumbre y cambio permanente que genera un alto nivel de stress.

Tengamos en cuenta que la tendencia es aumentar la responsabilidad y la toma de decisiones en los niveles más operativos. Que implica no solamente tener más información que de hecho los sistemas lo brindan, sino que en parte el problema es también el exceso de información y la necesidad de tener en cuenta los datos más relevantes. La necesidad de autocontrol, asignando mayor responsabilidad en las decisiones, implica un aumento del nivel de stress. Stress que también implica adaptarse a un continuo cambio y transformación de las tecnologías y sistemas.

También la dependencia y continua conectividad con los distintos artefactos tecnológicos aumenta la ansiedad por sentirse controlado y vigilado. Como también lo contrario el temor a quedar desconectado, aumentando la

dependencia a los artefactos. Nomofobia se llama a la patología relacionada con este tema, -al temor de estar algún momento sin el dispositivo que permite la conexión permanente, que genera sensaciones de vacío y problemas de concentración.

La dependencia de las redes sociales con la necesidad de ser aceptado por parte de los demás. También las expectativas que surge de recibir mensajes en cualquier momento del día.

Como vemos en cuanto a hacer una predicción sobre lo que va a pasar en este terreno es difícil definir pautas claras, debido al mismo nivel de cambio que se da en la sociedad. Pero si muestra una realidad que consiste en la elevación constante del nivel de exigencia en términos de competencias requeridas y que torna factible que no va a alcanzar a oferta de trabajo para las personas de menor calificación y formación. Quedando solamente la posibilidad de trabajos marginales con un nivel bajo de remuneración. Por lo contrario y paradójico que parezca, también va a ser difícil cubrir dichas vacantes

Frente a esto qué se plantea

En principio ante la brecha de conocimientos y formación para adecuarse a los requerimientos de los nuevos puestos de trabajo, sería necesario que el Estado invierta en brindar la formación necesaria para cubrir esa brecha, ya sea desde la educación formal para los que están dentro del sistema educativo, o bien desde la educación no formal. Es probable que el mayor número de destinatarios estén dentro del segundo caso.

Es probable que el número de personas que se encuentren en esas condiciones tengan problemas de empleo, con lo cual el Estado también debe subsidiar al destinatario de la capacitación mientras termine la misma y consiga trabajo.

Yubal Harari, como lo planteé anteriormente, habla de la dificultad de integrar a un número importante de personas al sistema de empleo, y lo llamó la clase inútil. El planteo que hace Harari es que el Estado no debe preocuparse tanto por el empleo sino por las personas, ya que es difícil conseguir el pleno empleo.

Preocuparse por las personas implicaría estimular a que realicen una actividad que esté de acuerdo con sus capacidades e intereses, lo que implica que esa

actividad pudiera o no ser remunerada. Pero que en cualquier caso implicaría un aporte a la persona y a la sociedad. Podría ser un servicio personal de asistencia, una actividad cultural, un tema de investigación, una actividad religiosa. Personalmente implicaría proteger su nivel social y de autoestima.

Cómo se lograría esto a través de la creación de una Renta Básica Universal que garantizaría la satisfacción de las necesidades básicas, además de buscar estimular el interés en descubrir vocaciones o elegir actividades –que podrían ser o no rentables que le den un sentido de identidad y satisfacción a quienes la realizan. Pone como ejemplo el caso en Israel, en donde el 50% de los hombres judíos ultraortodoxos no trabajan. Se dedican a estudiar las sagradas escrituras y a cumplir rituales religiosos. La familia colabora, el Estado subsidia estas actividades además de brindarles servicios gratuitos lo que cubre finalmente sus necesidades básicas. A pesar de ser pobres, estos judíos dan cuenta de niveles de satisfacción superiores a los de cualquier otro sector de la sociedad.

Se podría diferenciar de la que se llama asignación básica universal que está dirigido a sectores de la población con bajos ingresos, desempleados con familias numerosas. El objetivo es de disminuir la pobreza, En el otro caso se le asignaría todos los ciudadanos más allá de su condición social o económica y que implica también el estímulo a identificar capacidades, intereses y actividades que una persona pueda realizar más allá de la necesidad de tener un trabajo para subsistir. Lo que no significa que pudiera obtener ganancias con esas actividades.

De donde saldría el dinero necesario para este tipo de subsidio, de la riqueza del país, que esta sea generada por la disponibilidad de la tecnología que aumenta productividad, y de los impuestos sobre las empresas altamente rentables y de las personas con altos niveles de ingresos.

Como es lógico esto solamente lo podrían hacer los países más adelantados. Esto llevaría a inestabilidades políticas, a esos países y entre los países ricos y los pobres. Pero de hecho está sucediendo y los países menos favorecidos recurren a sistemas de subsidios, que no llegan a cubrir las necesidades básicas

y tampoco generan un nivel de autoestima y de reconocimiento social a esta población.

Lo que implica que el problema del empleo es y será cada vez más real en todo tipo de sociedades.

De cualquier manera no implica, como decíamos, el fin del trabajo, y quizás tampoco el fin del empleo. Lo que sí las características del empleo si lo entendemos como un empleo remunerado serán distintas. Posibilidades de realizar actividades a través de streaming y redes sociales, servicios personales y por supuesto, todo lo referido al desarrollo y mantenimiento de sistemas y plataformas. Ya sea en forma individual o dentro de instituciones

Trabajo e Identidad

Una de las dimensiones que mencionábamos al principio era la de la relación de la identidad y el trabajo. Como vimos hasta ahora las transformaciones culturales y tecnológicas fueron modificando el trabajo y su entorno, así como también a todas las instituciones significativas de la sociedad.

El proceso de identidad se va dando a lo largo de toda la vida de una persona en los distintos ámbitos donde interactúa. Implica un doble movimiento de autopercepción y de la percepción que le devuelve la alteridad en su relacionamiento.

El ámbito laboral es uno de ellos, y hasta no hace mucho tiempo era uno de los factores de identidad más significativos. La identidad del oficio, de la profesión, de la actividad laboral. Especialmente en forma masiva a partir de la revolución industrial, y los ámbitos institucionales. La empresa, el sindicato, el partido político, el Estado influían con su cultura, normativas y valores e iban definiendo la personalidad, el carácter de un individuo. El sentirse perteneciente a una clase social, el pertenecer a una institución era algo que brindaba un marco de estabilidad y pautas de comportamiento.

Las transformaciones tecnológicas de esta última época del informacionalismo han generado profundas modificaciones en estas instituciones mencionadas. En donde el proceso lo podemos caracterizar como de desinstitucionalidad, es decir

la pérdida del peso de las estructuras estables de dichas instituciones, generando un alto nivel de incertidumbre, frente a distintos aspectos, y especialmente en lo referido a la estabilidad o a la pérdida del empleo ya sea por cambios en los negocios, fusiones, cierres. El pasaje de la presencialidad a la virtualidad por ejemplo, es un cambio significativo porque supone el trabajar fuera del ámbito laboral institucional, implicando una reducción de los contactos interpersonales. También significa algo disruptivo, el trabajar en el propio espacio de su casa o departamento, implicando también un cambio en la rutina familiar y en la distribución de las horas de trabajo.

Supone un pasaje de lo institucional a lo individual. Una vivencia desarticulada del espacio laboral, nos encontramos en la entrada a una época en la cual las identidades se definirían cada vez más por su implicación subjetiva y menos por su pertenencia a una “comunidad” previa.

Sumado a esto la continua transformación de las modalidades de trabajo, la necesidad de mantenerse continuamente actualizados con nuevas tecnologías genera una sensación de pérdida de estabilidad y la dificultad de adaptarse a nuevas formas de trabajo, en instituciones menos contenedoras, menos estables. Un ejemplo lo muestra Richard Sennet en su libro “La corrosión del carácter”, donde toma como ejemplo el de la empresa IBM en la década del 90 cuando dejó de ser una empresa estable, en la cual los profesionales y trabajadores se sentían plenamente identificados, con una política de beneficios, posibilidades de progreso que difícilmente otra empresa podría brindar. Por razones de cambios en los negocios y modificaciones significativas de la política de la empresa, especialmente respecto del personal, quitando beneficios, privilegiando los empleos temporarios o contratos temporales, tercerizando tareas, reduciendo el plantel de trabajadores permanentes. El personal que tuvo que buscar alternativas en otras organizaciones padeció serias dificultades en adaptarse a nuevos trabajos y produciendo serios problemas psicológicos frente al riesgo de pérdida del trabajo y la incertidumbre que les generó. Esta es la base del concepto que trata este libro, en donde describe las experiencias que vivieron muchos de los trabajadores que tuvieron que abandonar la compañía.

También el cambio de las condiciones de trabajo y el entorno laboral es vivido de distinta manera por los jóvenes que por las personas de mayor edad, que

venían con las expectativas de estabilidad y progreso que tenían cuando empezaron a trabajar.

En cierto modo los jóvenes se suelen adaptar con mayor facilidad a estas transformaciones porque, en muchos casos, están habituados a la tecnología y sus continuos cambios. Porque las expectativas en cuanto a su futuro son distintas de las de los mayores. También es más difícil conseguir el primer trabajo para los más jóvenes y las exigencias son mayores. En estos casos el cambio tecnológico y los cambios en las formas de trabajo les resulta más dificultoso a las personas de mayor edad.

De cualquier manera, todas estas transformaciones y los cambios tecnológicos no sedan de la misma forma en los distintos países. Con grandes diferencias entre países desarrollados y los países pobres. Muchas de las descripciones y conceptos referidos a las transformaciones del mundo laboral están relacionados con países desarrollados del mundo occidental.

En estos casos las desigualdades van a generar problemas políticos, y diplomáticos, por temas como las emigraciones de países pobres a países en desarrollo, conflictos internacionales, mayor nivel de desigualdad entre países. Así que es difícil predecir el futuro mediano y a largo plazo. Pero lo que es seguro es que las transformaciones serán más relevantes y con un grado mayor de velocidad, con consecuencias que serán difíciles de superar.

Ya Pichón Riviere, un psicólogo que desarrolló su carrera en Argentina siendo uno de los fundadores de la Psicología Social, planteaba, hace 30 años atrás, la necesidad de tener un E.C.R.O (Esquema Conceptual Referencial Operativo), es decir una estructura mental, que en principio él habla desde un enfoque grupal, pero también puede considerárselo desde lo individual, lo suficientemente estable y flexible para poder lograr una adecuada adaptación activa frente a la realidad, que él ya percibía que los cambios se producían con una velocidad manifiesta, y planteaba la capacidad de adaptación de la sociedad y los individuos a estos cambios.

También habría que señalar que más allá de las características e intereses de las personas, hay un factor importante vinculado con la tecnología, relacionada con la medicina, que es la extensión de la expectativa de vida. Con lo que

aparece el tema del tiempo libre y el ocio. En este momento la edad que habitualmente se jubilan las personas es alrededor de los 65 y 70 años. Es probable que esta edad sea mucho mayor en los próximos años, lo que implica que las personas tienen un panorama de sobrevida y de tiempo libre extenso.

Si una persona no tiene necesidad de trabajar, porque está jubilado y tiene garantizado un nivel mínimo de subsistencia digna y no tiene desarrollado un interés por una actividad que los motive o satisfaga más allá de lo económico. Lo más probable es que ocupe ese tiempo en actividades de entretenimiento o actividades no muy positivas, relacionadas con la evasión de la realidad. Por lo tanto es importante el estimular y desarrollar inquietudes e intereses que le den un sentido y motivación respecto del futuro a desarrollar.

Mas allá del cambio

Pero dentro de estos cambios, posiblemente hipotéticos, hay algo relacionado con la actividad humana que se mantiene estable. La humanidad y el individuo siempre buscarán transformar la realidad para poder satisfacer sus necesidades. Siempre necesitará de metas que lo guíen en su esfuerzo por alcanzarlas, y sobre sus resultados logrará sentirse realizado. No es el fin del trabajo sino el cambio de empleo a trabajo. En última instancia en todas las actividades humanas en general aparece la relación entre sistemas y la actividad humana. En donde los sistemas son un medio que puede ser utilizado para el desarrollo personal. El enfoque debería ser la interacción positiva entre el hombre y los sistemas y no el reemplazo de la actividad humana por los artefactos tecnológicos

Se podrá hablar del fin del empleo, o de la modalidad de lograr la subsistencia a través de un ingreso, pero yendo a la definición de trabajo que planteo al comienzo de este escrito.

“Toda actividad humana tiene un sentido, una motivación e implica una transformación de la realidad ya sea del contexto externo o en el mundo interno.”, esto seguirá siendo vigente, y a través de esta actividad el ser humano seguirá construyendo su identidad

Bibliografía:

Título:

La reconfiguración de la identidad laboral frente a las transformaciones en el mundo del trabajo. Notas para la discusión

Autoras:

María Noel Bulloni (CEIL-PIETTE/CONICET)

Juliana Frassa (CEIL-PIETTE/CONICET - UNLP)

Leticia Muñiz Terra (CEIL-PIETTE/CONICET - UNLP)

Revista Académica del Equipo Federal del Trabajo www.eft.org.ar en Revista Académica del Equipo Federal del Trabajo N° 40. Pp 1-12 Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Argentina. ISSN 1669- 4031.

Chiavenato, Idalberto. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (9a edición Mac Graw Hill)

"Revolución Industrial". Autor : Equipo editorial de Etecé (sitio web educativo)

Tipo de publicación: Artículo o recurso educativo en línea

Plataforma: Etecé (www.caracteristicas.co)

Guerra, P. (2011). *Sociología del trabajo*. Montevideo: Kolping Uruguay.

Recuperado

de http://www.kolping.org.uy/sites/default/files/contenidos/publicaciones/archivos/Kolping_Libro SDT_dig.pdf

Sennett, Richard (2006), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Editorial Anagrama, Barcelona. ISBN:9788433905901

Pichón Rivière, Enrique, Pampliega de Quiroga, Ana. (1985) - Psicología de la Vida Cotidiana. – Editorial Nueva Visión 7. <http://www.psicosocialdelsur.com.ar/>