

LA DIVISIÓN SOCIAL DEL TRABAJO Y LA REALIZACIÓN PERSONAL

Javier Aranzadi del Cerro
Universidad Autónoma de Madrid

1. Aspectos objetivos y subjetivos del trabajo

Cada vez se habla más del desarrollo personal en el trabajo, de la importancia que tienen las personas en las organizaciones y de la forma de integrarlas en un proyecto empresarial que sea rentable. Se plantean, de esta manera, dos aspectos de una misma realidad: en primer lugar, toda persona se realiza en el trabajo. La actividad transformadora del hombre sobre el exterior le transforma como ser individual y social. Es el ámbito de las aspiraciones personales donde se busca la satisfacción personal. Por otro lado, el trabajo ha de ser rentable, es decir, ha de generar un rendimiento social. Se realiza dentro de una organización social del trabajo. Así, el trabajo improductivo no incrementa las posibilidades del plexo instrumental que constituye la economía. Tenemos, por lo tanto, dos elementos: el subjetivo que implica a la persona que ejerce su actividad y el objetivo que implica el ámbito de medios o instrumentos laborales¹.

Estas dos dimensiones que distinguimos en el trabajo tienen una relación problemática. Existe una tensión entre la creatividad personal, de un lado, y la homogeneización que implican la competencia y la división del trabajo, del otro. Muchas veces no aparece clara la relación: no se sabe si se trabaja para vivir o se vive para trabajar. Esta tensión fue ya reconocida por Aristóteles. En la *Política* diferencia entre dos actividades: la economía y la crematística². La primera se desarrolla en el seno de la familia y tiene como objetivo la provisión de las necesidades. Es la actividad donde domina el valor de uso y está delimitada por su fin que es la satisfacción de las necesidades. Corresponde a la dimensión subjetiva del trabajo. En cambio, la

¹ Ver la encíclica *Laborem Exercens* para la distinción entre sentido subjetivo y objetivo del trabajo.

² Ver Aristóteles, *Política*, I, 1256a - 1258a.

crematística se basa en la adquisición de bienes por el intercambio. Domina el valor de cambio y su relación con la economía de la casa es conflictiva.

Aristóteles distingue dos posibilidades: cojamos el caso del uso de un zapato. Este zapato tiene un primer uso con su utilización. Pero también se puede intercambiar para conseguir otros bienes. Así, el zapato tiene su valor de uso como calzado y su valor de cambio en el intercambio. Si la persona que lo intercambia, señala Aristóteles, busca cubrir sus necesidades, está subordinada a la economía, lo cual es correcto. En cambio -segunda posibilidad-, si se vende para buscar un beneficio, el fin del mismo es el dinero y no está relacionado con la economía. Aparece el mundo de la crematística, el sentido objetivo del trabajo, en el que, mediante el comercio, se busca el máximo beneficio.

El planteamiento aristotélico muestra la tensión existente: mientras la división del trabajo se encamine al desarrollo del hombre, su expansión estará determinada por la satisfacción de las necesidades. En cambio, si prima la maximización del beneficio, la organización social del trabajo se disloca de su marco humano y se convierte en una actividad sin fin. Ganar dinero se convierte en un fin en sí mismo. Pero, como señala Aristóteles con el ejemplo del zapato, el intercambio incrementa las posibilidades de satisfacción. Por lo tanto, si hay una población creciente se impone la división del trabajo. Es decir, de suyo, el sentido objetivo del trabajo, o sea, la división social del trabajo, permite y es causa del desarrollo humano; pero, en segundo lugar, esta organización social corre el peligro de desvincularse de su marco humano: la persona.

Teniendo en cuenta esta situación vamos a desarrollar dos puntos: 1) La importancia social de los mercados. Vamos a mostrar en el siguiente apartado cómo la división del trabajo pauta el comportamiento de las personas y adquiere un papel institucional. 2) La tensión actual entre el desarrollo subjetivo de la persona y la tendencia homogeneizante del mercado.

2. La división del trabajo como institución

El estudio del sistema social y su ordenación en instituciones parte de la acción individual en su aspecto primario: la convivencia. El análisis de la interacción de los individuos como base de las instituciones tiene dos momentos constitutivos: el primer aspecto, la satisfacción de las necesidades; el segundo, la estabilización del comportamiento.

Primer constituyente: la satisfacción de las necesidades

El estudio de las instituciones parte del primer trabajo realizado por B. Malinowski³. La aproximación a las instituciones la realiza basando su diversidad en la satisfacción de las necesidades fundamentales del hombre. Necesidades como alimentación, reproducción, seguridad, higiene, crecimiento,...: todas ellas se relacionan con la pertenencia de la persona a la especie humana. Una persona no puede dejar de proveer sus necesidades básicas, si quiere

³ Ver B. Malinowski, *Una teoría científica de la cultura*. Editorial Edhasa, Barcelona, 1970. Traducción de A. R. Cortázar del original *A Scientific Theory of Culture and Other Essays* (1944).

conservar la vida. El éxito de estas instituciones vendrá medido por el grado de satisfacción de las necesidades. Este éxito permite el desarrollo y surgimiento de nuevas necesidades que, a su vez, originan instituciones auxiliares. Así, las instituciones se coordinan para la satisfacción de más de una satisfacción a la vez. Malinowski afirma que “la formación y el mantenimiento de instituciones auxiliares que coordinan otras es el mejor medio para la satisfacción simultánea de toda una serie de necesidades”⁴.

A esta afirmación de Malinowski le podemos plantear la siguiente objeción: las necesidades de alimento, cobijo y unión sexual se procuran sin necesidad de las instituciones. Una sociedad puede que se construya sobre el robo, la piratería o el saqueo sistemático de los pueblos vecinos. Por lo tanto, no se puede reducir la explicación de las instituciones sociales a la satisfacción de las necesidades. ¿Qué aportan, en realidad, a la satisfacción de las necesidades de los hombres las instituciones? ¿Qué rendimiento especial es, pues, el suyo? Las respuestas a estas preguntas nos introducen en el siguiente constituyente de las instituciones.

Segundo constituyente: la estabilización del comportamiento

W. Pannenberg desarrolla, basándose en las obras de Parsons⁵ y de P. Berger y Th. Luckman⁶, la importancia que tiene para el sistema social la estabilidad de las instituciones. La causa de la estabilidad de las instituciones radica en el comportamiento pautado de las personas. Parsons centra la cohesión del sistema social en el rol⁷. El rol o, mejor dicho, los roles que puede desempeñar una persona los define, “como el sistema organizado de interacción entre el ego y el alter”⁸. Simultáneamente al rol surgen *las expectativas de rol*, que “son las expectativas recíprocas respecto de las acciones mutuas”⁹. La característica propia de las instituciones es “la integración de las expectativas de los actores en un sistema apropiado de roles interactivos que poseen un patrón normativo y compartido de valores”¹⁰.

En este modelo, las instituciones constituyen un sistema integrado donde las expectativas de los roles están normadas. Esta norma ha de interpretarse como una estabilización recíproca de la conducta. Esta conducta se convierte en hábito. Señalan P. Berger y Th. Luckman al respecto: “desde esta perspectiva, se llega siempre a una institucionalización allí donde los hábitos comportamentales de una multiplicidad de individuos se coordinan entre sí en un modo típico y constante”¹¹. Para explicar este proceso, Pannenberg utiliza el siguiente ejemplo tomado de

⁴ Ver B. Malinowski, *Una teoría científica de la cultura*, op. cit., pág. 142.

⁵ Ver T. Parsons, *Hacia una Teoría General de la Acción*. Editorial Kapelusz, Buenos Aires, 1968. Traducción del original *Towards a General Theory of Action*. Harper & Row, New York, 1962.

⁶ Ver P. Berger y T. H. Luckman, *La construcción social de la realidad*. Amorrortu editores. Buenos Aires, Argentina. 1ª edición en 1968 y reimpressa en 1983. Traducción realizada por Silvia Zuleta de la versión inglesa *The Social Construction of Reality* (1966).

⁷ Ver “El rol como la unidad de los sistemas sociales: el sistema social y las personalidades”, en *Hacia una Teoría General de la Acción*, op. cit.

⁸ Ver T. Parsons, *Hacia una Teoría General de la Acción*, op. cit., pág. 37.

⁹ *Ibid.*, pág. 37.

¹⁰ *Ibid.*, pág. 38.

¹¹ P. Berger y Th. Luckman, *La construcción social de la realidad*, op. cit., pág. 51.

Berger y Luckmann: “Sean dos individuos, A y B. A observa la conducta de B. Atribuye motivaciones a las acciones de B, y a la vista de las repeticiones de esas acciones, tipifica los motivos como recurrentes. Lo mismo ocurre con A respecto de B. Esto quiere decir que A y B empiezan a interpretar roles de cara al otro”¹².

Con esta concepción de expectativa se puede explicar el origen de la división del trabajo, base del progreso económico. La división del trabajo es una *expectativa de rol*. Es un caso particular, de gran importancia, del proceso de institucionalización. La división del trabajo es un rol en cuanto permite especializarse en una tarea, esperando el intercambio de los bienes producidos por cada uno. Es decir, la *dimensión objetiva del trabajo es el medio social para la dimensión subjetiva*. En esta posibilidad de intercambio se basa la economía de mercado; esta tipificación de la esperanza en el intercambio se basa en que la división del trabajo se ha normalizado, se ha institucionalizado.

Pannenberg destaca la importancia de la división del trabajo en el proceso general de interacción. En su análisis de las distintas teorías sobre las instituciones destaca la importancia que en la obra de Gehlen, principalmente en *Urmensch und Spätkultur*¹³, se da a la división del trabajo como determinante de la duración y la resistencia al tiempo de las instituciones. ¿En qué basa esta afirmación? En la satisfacción de las necesidades básicas que están en la base de la formación de las instituciones. Afirma: “tales necesidades dan lugar a que el proceso de habitualización de las acciones dé inmediatamente paso a la cooperación en la división del trabajo, dirigida al objeto de satisfacerlas”¹⁴. He aquí un elemento fundamental: *las personas perciben que si colaboran entre sí pueden obtener beneficios mutuos*.

En otras palabras, el hombre interpone entre sus necesidades y su satisfacción la organización social del trabajo. Nos sitúa el valor de cambio del trabajo (aspecto objetivo) en su relación entre una cosa externa y su conveniencia con un fin humano (aspecto subjetivo). Es decir, el mercado de trabajo es una relación del hombre con el mundo en el que actúa. Pero esta relación hombre-mundo para la satisfacción de necesidades no se reduce a estímulo-respuesta. Un animal, cuando tiene hambre, busca comida y, si se le ofrece comida, la engulle. Se mueve en un medio de estímulos que desencadena sus respuestas. Es curioso que de los animales digamos que tienen medio ambiente y reservemos la palabra mundo para el hombre. De esta manera, aparece algo privativo del hombre respecto de los animales: la forma de satisfacer las necesidades. El animal está ligado a sus necesidades. Vive inmerso en el determinismo del estímulo.

En cambio, como señala A. Millán-Puelles en su libro *Economía y Libertad*¹⁵, el hombre está *ob-ligado* a satisfacerlas. La economía es el artificio creado por el hombre para atender a sus necesidades. En vez de relacionarse de una forma directa con ellas, al igual que los animales, es decir, en vez de ligarse, introduce por medio el mundo *objetivo* del trabajo. El hombre está *ob-ligado* a satisfacerlas; introduce entre sus necesidades y su satisfacción el trabajo como medio mundanal. En esta relación el *ob* implica la capacidad de trascender las necesidades

¹² W. Pannenberg, *Antropología en Perspectiva Teológica*, op. cit., pág. 508.

¹³ Ver A. Gehlen, *Urmensch und Spätkultur: Philosophische Ergebnisse und Aussagen*. Athenaion Verlag, Frankfurt, 1977.

¹⁴ Ibid, pág. 507.

¹⁵ Ver A. Millán-Puelles, *Economía y libertad*. CECA, Madrid, 1974, pág. 37.

—sin dejar de tenerlas—, ya que implica la capacidad de crear nuevas formas de satisfacerlas; implica las dimensiones superiores de la vida del hombre: por una parte, la lógica del raciocinio y del proyecto, y por la otra, la posibilidad y el riesgo de elegir.

3. El aspecto subjetivo del trabajo.

El trabajo adquiere su pleno desarrollo social cuando adquiere un sentido objetivo. El término institución designa, desde E. Durkheim, los modos de conducta establecidos por la sociedad e introducidos en la vida social que están ya dados de antemano a la vida de cada individuo como estructuras. Tal como afirma José Antonio Marina en *Ética para Náufragos*¹⁶, cada cultura transmite unos deberes y lo hace a través de las instituciones socializadoras. La estructura de estos deberes no es un modelo mental para usar, *sino un modelo para realizar*. Da la impresión de que muchas normas son resúmenes contundentes de soluciones a problemas. Es por esta razón por la que se siente el mercado como una imposición.

Pero esto no ocurre solamente con el mercado. Cualquier institución se percibe como el peso de lo pretérito, como soluciones a problemas pasados que ya no tienen poder resolutivo. Y se plantea el problema siguiente: por un lado se ve en las instituciones y en la cultura la preeminencia de la sociedad sobre el individuo; por otro lado, se ve conflictivo cómo el individuo puede crear y transformar las instituciones.

En el estudio de las instituciones existen estas dos corrientes. La primera consiste en considerar a la sociedad como superior a la persona. Se ve en la sociedad la superioridad de la *naturaleza humana* sobre el individuo particular. La sociedad adquiere sustancia al precio de hacer desaparecer a los individuos con sus características personales. Las personas, como individuos, son absolutamente intercambiables. Todo lo personal desaparece bajo la superioridad de la *naturaleza humana*. La segunda corriente se centra en reducir las instituciones a la actividad singular de las personas. Las instituciones son consideradas un producto de la acción humana.

Ambas posiciones tienen algo de verdad. La primera pone de relieve el carácter trascendente de las instituciones. Ninguna institución ha sido creada por un individuo y las instituciones sobreviven a los individuos. Pero esta postura tiene un precio altísimo: la persona desaparece. Sin las personas, ¿cómo explicar el origen, continuidad y transformación de las instituciones? Es necesario el segundo enfoque para explicar las instituciones como piezas básicas de la acción humana.

Necesitamos los dos enfoques para entender el dinamismo del trabajo humano. El primer enfoque manifiesta la importancia del aspecto objetivo del trabajo basado en estructuras de mercado ya consolidadas; estructuras que tienden a perpetuarse. Son las empresas que tienen una cuota de mercado y quieren mantener su situación ofreciendo un producto competitivo. Dentro del proceso de mercado, este primer enfoque representa la tendencia a la homogeneización de los bienes; a la competencia mediante la reducción de los costes. El segundo enfoque manifiesta las dificultades de innovar en el trabajo; de introducir o desarrollar un nuevo producto, servicio,

¹⁶ Ver J. A. Marina *Ética para Náufragos*. Editorial Anagrama, Barcelona, 1995, pág. 53.

organización empresarial, etc. Este segundo enfoque representa la tendencia a la innovación y el aspecto subjetivo del trabajo. Ambas tendencias engloban diversos fenómenos que podemos representar de la siguiente manera:

HOMOGENIZACIÓN	VARIACIÓN
Satisfacción de necesidades	Necesidad de realización
La sociedad	La persona
Tendencia a la producción en serie	Tendencia a la innovación
División social del trabajo	La realización personal en el trabajo
La seguridad	El riesgo
Sentido objetivo del trabajo	Sentido subjetivo del trabajo

Vamos a introducir el concepto de “tolerancia del mercado” para analizar la tensión entre homogeneidad y variación en que convergen en las fuerzas del mercado. Para comprender estas dos tendencias, vamos a situarnos, otra vez, en el ámbito de la acción humana, ámbito en el que las dos tendencias se manifiestan. Toda persona se encuentra con unas relaciones económicas dadas sobre las que tiene que desarrollar su actividad. Nos encontramos con el mercado como institución en sus vertientes: en un primer lugar, nos aparece el mercado como algo dado, como una tradición en su sentido peyorativo. Es la forma, nos guste o no, en la que las generaciones pasadas han pautado su comportamiento para satisfacer sus necesidades.

Enseguida constatamos que son relaciones sociales, es decir, que no hay ninguna necesidad, ningún determinismo, para que la producción siga esas pautas. Es la inercia del sistema que tenemos que superar. Se nos llena la cabeza de nuevas formas de organización que nos parecen más racionales y eficientes. Pero, en segundo lugar, las instituciones, las tradiciones son las formas de acceso a la realidad que las generaciones pasadas legan a las venideras. La tradición es una entrega de modos de estar en la realidad. Etimológicamente tradición es *paradosis, traditio*, cuyo significado es entrega. Así como por la entrega las características físicas se transmiten genéticamente, lo radicalmente humano, es decir, las formas de estar en el mundo se entregan en tradición. El mundo vital es construcción con ladrillos que legan las generaciones pasadas. Puede que se hagan nuevas construcciones pero los materiales los encontramos en la transmisión social.

4. Conclusión

De esta manera se manifiestan las dos tendencias del mercado. En el aspecto objetivo se ve la preeminencia social del mercado sobre el individuo. Pero *el mercado como institución, como tradición entregada, ha de estar subordinado al desarrollo personal (aspecto subjetivo)*. Estos dos aspectos tensan las relaciones laborales y determinan “la tolerancia del mercado” de trabajo. *Si se pierde el fundamento humano del trabajo, el mercado despersonaliza al hombre y se convierte en un fin en sí mismo. Y en el otro extremo, si se*

pierde la dimensión social del trabajo, se perderá su posibilidad de servicio. Ambas tendencias no garantizan cuál de ambas dominará. Simplemente nos marca el campo de acción donde toda persona deber asumir su responsabilidad.