

El trabajo como valor en las sociedades humanas

Josep M. Blanch

PID_00207736

Índice

Introducción	5
Objetivos	6
1. Valor, trabajo y sociedad	7
1.1. El estudio interdisciplinar de los valores	7
1.2. El trabajo como valor	10
2. La larga marcha hacia la sociedad del trabajo	12
2.1. La vía lingüística	12
2.2. La construcción social	14
3. La centralización social, cultural y personal del empleo	16
3.1. Salto de lo antiguo a lo moderno	16
3.2. Vectores ideológicos del trabajocentrismo	18
3.3. Significado axiológico del trabajar	20
4. El trabajo, un valor en metamorfosis	23
4.1. Aportaciones empíricas	24
4.1.1. El postmaterialismo emergente	25
4.1.2. La complejidad del cambio	26
4.2. Perspectivas teóricas	30
4.2.1. El valor del trabajo posmoderno	30
4.2.2. La sociedad del riesgo laboral	32
4.3. Desafíos y dilemas axiológicos	35
Resumen	39
Actividades	41
Ejercicios de autoevaluación	41
Solucionario	44
Glosario	45
Bibliografía	46

Introducción

A lo largo de la historia y a lo ancho de las culturas, el trabajo ocupa una parte importante de la vida de las personas y de las familias, de las comunidades, de las ciudades y de los pueblos. Funciona como la principal fuente de los recursos considerados objetivamente necesarios para la supervivencia material y también de otros medios percibidos (inter)subjetivamente como imprescindibles para desenvolvern *normalmente* y sentirnos bien en la vida cotidiana, en los planos individual, social, político y cultural.

El capitalismo moderno ha establecido el trabajo asalariado como una institución fundamental no sólo económica, sino también política, sociocultural e incluso psicológicamente. Por su parte, el capitalismo flexible, informacional y global constituye un nuevo marco de referencia de los *problemas* y también de las *soluciones* individuales y sociales concernientes al trabajo.

En el umbral del nuevo milenio, esta actividad humana sigue siendo un foco central de reflexión y debate. Así, por ejemplo, ante un mundo laboral cambiante, Méda (1995) habla del trabajo como *valor en peligro de extinción*, lo cual alimenta el optimismo de unos y el pesimismo de otros. Entre los primeros se encontraría Lafargue (1880) quien denunció hace más de un siglo la *esclavitud* que conlleva el *amor al trabajo*, anticipándose al *Manifiesto contra el trabajo* del colectivo Krisis (1999). Para Franklin (1729), en cambio, es el único camino hacia la *virtud* y la *fortuna*, en tanto que, según Marx (1844), puede conducir a la *emancipación* o a la *alienación*. En los últimos lustros, el tópico ha suscitado las más diversas polémicas. Así, mientras Battaglia (1980) detecta *alergia al trabajo*, Machlowitz (1981) diagnostica casos de *trabajoholismo* y Killinger (1991) de *adicción al trabajo*; en un tiempo en que Zelinski (1997) proclama el *placer de no trabajar* y en que siguen vigentes en los textos de numerosas constituciones –como la española– el *derecho al trabajo* y el *deber de trabajar*. El borrador de junio de 2003 de constitución europea proclama, en su artículo 15, el *derecho al trabajo*.

En este módulo, vamos a estudiar el *valor trabajo* combinando básicamente una triple perspectiva: sociohistórica, empírica y teórica.

Objetivos

Los objetivos que cada estudiante debe conseguir con este módulo didáctico son los siguientes:

1. Obtener una visión del valor trabajo y de los valores laborales.
2. Conocer el carácter sociohistórico y cultural del significado y el valor trabajo.
3. Analizar las implicaciones axiológicas de la transformación contemporánea del mundo del trabajo.
4. Ser capaz de realizar las siguientes operaciones específicas:
 - a) Utilizar adecuadamente el vocabulario básico desarrollado en el texto y resumido en el glosario.
 - b) Estructurar los componentes principales del *significado del trabajo*.
 - c) Identificar la valoración dominante del trabajo en los principales periodos histórico-culturales.
 - d) Caracterizar los componentes del constructo *sociedad del riesgo* laboral.

1. Valor, trabajo y sociedad

Las profundas transformaciones, tensiones y contradicciones en los ámbitos económico, político, social y cultural que caracterizan la actual transición a un nuevo milenio se condensan y sintetizan en el ámbito laboral, hasta el punto en que el *valor trabajo* se halla ante una encrucijada. El itinerario temático que hemos programado nos plantea de entrada una serie de preguntas que deberemos responder oportunamente:

¿A qué nos referimos cuando hablamos del *valor trabajo*? ¿Cómo ha llegado el trabajo a constituir un *valor central* de los sistemas económico, social, político, cultural e incluso psicológico? ¿Está actualmente *en crisis* el valor trabajo? ¿Hacia dónde apuntan las tendencias de *cambio* en lo que respecta a este valor? ¿Cuál es el previsible impacto de estas tendencias sobre la calidad, los modos y el estilo de vida de las personas y de las sociedades?

Un paso previo al afrontamiento de tales cuestiones consiste en precisar el concepto de *valor* en general.

1.1. El estudio interdisciplinar de los valores

Los valores constituyen un tópico central y un importante punto de articulación de las ciencias humanas y sociales, la filosofía y la moral. En el mismo concepto actual de valor confluye esta múltiple aportación interdisciplinar:

1) **Etimológicamente**, el verbo *valere* remite, en el latín clásico, a fuerza, vigor y salud. En las lenguas romances, el sustantivo *valor* puede significar tanto una determinada cualidad de una persona (su *valentía*) como de una cosa (su *precio*).

2) **Filosóficamente**, la noción moderna de valor enlaza con la de *bien*, heredada de la tradición platónica, aristotélica y escolástica. En este marco, el bien remite tanto a un objeto necesario como a un ideal aspirado. Con ello, ya disponemos de los elementos básicos para una definición:

El valor de algo es concebido como aquello que lo hace apreciable, amable, deseable y preferible.

La filosofía alemana decimonónica establece una distinción que posteriormente cuajará en las ciencias sociales del siglo XX: existen realidades estimables en sí mismas (por ejemplo, la felicidad) y otras (como el dinero) cuya estimabilidad radica en su potencial carácter de facilitadoras del acceso a las realidades últimas altamente valoradas.

3) **Económicamente**, el término *valor* ha adquirido dos significados principales:

- La *utilidad* de algo, es decir el grado de su contribución a la satisfacción de una necesidad humana (*valor de uso*).
- Su *intercambiabilidad* en el mercado por otros bienes o servicios económicos (*valor de cambio*).

Es en el contexto de esta distinción de los economistas clásicos (de Smith a Marx) que el trabajo (asalariado) es identificado conceptualmente como *valor de cambio* universal, hasta el punto en que se llega a establecer, durante cierto tiempo, como criterio operativo para la *valoración* de un producto o servicio la *cantidad de trabajo* que el mismo lleva incorporada.

4) **Psicosociológicamente**, el concepto ha sido definido de múltiples formas. Siguiendo las pautas de Rokeach (1968, 1973), podemos definirlo en los términos siguientes:

Valor es una creencia relativamente estable sobre la excelencia de ciertos estados idealizados de la existencia (por ejemplo, la felicidad, la calidad de vida, etc.) o sobre la bondad de ciertas instituciones sociales o formas de conducta individuales (dinero, deporte, etc.) que facilitan el logro de tales metas existenciales.

Lecturas complementarias

M. Rokeach (1968). *Beliefs, attitudes and values*. San Francisco: Jossey-Bass.

M. Rokeach (1973). *The nature of human values*. San Francisco: Jossey-Bass.

Todo valor conlleva una doble tesis:

- a) La afirmación absoluta de aquella excelencia y de esta bondad.
- b) La declaración de que las metas y los medios y estrategias valorados resultan personal y socialmente preferibles a otros alternativos.

El *Inventario de Valores* diseñado por Rokeach consta de 36 ítems estructurados en dos subescalas de 18:

- La de los *valores finales* (estados ideales de la existencia, fines últimos de la acción, *causas finales*). Aplicados al trabajo, remiten a la *motivación intrín-*

seca de la actividad laboral, a lo que conlleva de atractiva, gratificante, interesante e importante en sí misma y, en último término, de *autoexpresiva*.

- La de los **valores instrumentales** (medios, recursos y estrategias sociales y psicológicos para lograr aquellas metas). Son indicadores de la *motivación intrínseca* del trabajo, a los resultados externos esperados del mismo, como por ejemplo, el salario.

Los valores son categorías psicosociales dotadas de un triple componente:

- Cognitivo (idea del objeto valorado)
- Afectivo (emoción asociada a esta idea)
- Conativo (disposición a actuar ante tal objeto guiada por los componentes anteriores).

Como las *actitudes*, los valores son ideas cargadas de afecto que disponen a actuar de forma determinada ante algo; pero tienen un alcance más general. Por ejemplo, el valor *naturaleza* incluye un amplísimo repertorio de actitudes elementales concernientes a biodiversidad, sostenibilidad, ahorro energético, consumo ecológicamente responsable, reciclaje, depuración, paisaje, basuras y un largo etcétera.

Mientras el número de actitudes roza el infinito, el de los valores es mucho más reducido. Éstos aparecen, además, organizados en un sistema relativamente coherente y dispuestos en una escala jerárquica. Admiten distintos grados de intensidad, se distribuyen en esquemas bipolares (bueno-malo, agradable-desagradable, atractivo-repulsivo) y están relacionados con los dilemas morales.

Por todo ello, los valores están implicados en los planes, elecciones y decisiones, así como en las aspiraciones, expectativas e intenciones individuales y colectivas. Y constituyen además el principal eje vertebrador de los sistemas motivacionales, normativos e ideológicos.

Los valores funcionan como referentes centrales para la producción de *conocimiento* del mundo social y para la autoevaluación individual y colectiva, como soporte de las mentalidades, como guías de las actitudes y como cauces de la acción social. De este modo, abarcan la doble dimensión de la realidad social:

- **Objetiva.** Están ahí, como fenómenos socialmente generados, contruidos, aprendidos, compartidos y reproducidos.
- **Subjetiva.** Subyacen a procesos psicosociales básicos de la vida de las personas los grupos y los pueblos.

5) **Psicológicamente**, representan las piedras angulares de un sistema del que también forman parte los procesos autorreferenciales (autopercepción, autoconcepto, autopresentación, autoevaluación, autoestima, autoeficacia, etc.), así como los concernientes al sentido de identidad y a la orientación moral.

6) **Antropológicamente**, cada sociedad e incluso cada grupo y categoría sociocultural desarrolla su sistema de valores que es aprendido por las personas individuales en su respectivo proceso de *socialización*.

7) **Sociológicamente**, las personas, los grupos y los mismos pueblos y sociedades tienden a diferenciarse entre sí, no sólo por los valores que profesan, sino por el modo en que los organizan y jerarquizan dentro de su respectivo sistema.

8) **Jurídica y políticamente**, unos valores son reconocidos como más absolutos, universales, globales y eternos que otros (de carácter más relativo, particular, local y temporal). Así, por ejemplo, los concernientes a vida, salud y felicidad o los que subyacen a los *derechos humanos* merecen un tipo de consideración distinta de la que se da a prescripciones o proscipciones sobre formas de comida o de vestimenta, roles sociales o estilo de vida, asociadas a circunstancias culturales específicas.

9) **Históricamente**, si bien los valores se caracterizan por su relativa estabilidad, son cambiantes y están implicados –por activa y por pasiva– en el cambio sociocultural en tanto que motores, facilitadores y orientadores del mismo. Toda planificación estratégica conlleva, pues, de algún modo, una intervención sobre valores, a su vez guiada (explícita o implícitamente) por valores.

1.2. El trabajo como valor

Cuando relacionamos trabajo y valor, podemos referirnos al *valor trabajo*, ya sea considerado en sí mismo en términos absolutos o en comparación con otros valores en términos relativos (atendiendo a su rango en una escala jerárquica). También podemos pensar en el mundo laboral como escenario de la emergencia (puesta en escena) de otros valores (competitividad, lealtad, control, cooperación, solidaridad, lucro, justicia, identidad, autonomía, autoexpresión, etc.).

El grado de importancia que damos al trabajo en nuestras vidas, así como los valores sociales que asumimos mediante la socialización, determinan la elección de carrera y de oficio, la conducta organizacional, el afrontamiento de las condiciones de trabajo, de la situación contractual y del clima laboral, la implicación en la tarea, la motivación por trabajar, la satisfacción con el empleo concreto, las explicaciones sobre el desempleo, etc.

En la medida en que la felicidad (y sus sinónimos, como bienestar, satisfacción, calidad de vida, etc.) constituye el valor *final* por excelencia, el trabajo tiene un valor (*instrumental*) determinado por el grado de su contribución específica al logro de aquel estado ideal de existencia. Sin embargo, el valor psicológica y socialmente asignado a la actividad laboral en cada circunstancia sociocultural específica no se reduce a la pura conclusión de un silogismo o al simple resultado de una regla de tres: es el efecto combinado de un proceso complejo y multivariable en el que destaca, en primer lugar, el componente económico.

La civilización capitalista industrial no sólo ha entronizado el trabajo como *valor de cambio* por excelencia, sino que ha economizado esta actividad hasta la médula, impregnándola de connotaciones axiológicas relacionadas con criterios como los de escasez, necesidad, interés, utilidad, intercambio, mercado, productividad, eficiencia, competitividad, rentabilidad, etc.

En el plano ideológico, la perspectiva inducida por la mentalidad moderna y por la filosofía de los valores confiere al trabajo la apariencia de realidad *natural*, ubicua y eterna, facilitando la adopción del mismo como una especie de *valor universal* de obligada aceptación y aplicación; lo que a su vez deriva en la condena cultural del *no-trabajo* (*voluntario*, en la holgazanería, *involuntario* en el desempleo estructural) como un *contravalor* moral.

Por otra parte, se realiza una transición de la categoría a la anécdota, mediante la reducción del trabajo en general a la modalidad específica del *trabajo asalariado*, que comporta de hecho la equiparación "trabajo igual a empleo", con la consiguiente inclusión en el campo semántico del *trabajo* de criterios definicionales como los de *compraventa* de fuerza laboral, de *contrato mercantil* y de *actividad pública remunerada salarialmente*. Como contrapartida de este proceso, otras actividades *trabajosas* relevantes, como las *labores domésticas* o las desarrolladas con carácter *voluntario*, quedan excluidas de este *mundo del trabajo* propiamente dicho. Así, en definitiva, el trabajo valorado –el valor trabajo– se reduce exclusivamente a un tipo de actividad generadora de **valor** (económico) y susceptible de intercambio mercantil.

2. La larga marcha hacia la sociedad del trabajo

Cada sistema sociocultural vertebró su orden político, jurídico y moral en torno a algún principio básico profundamente anclado en la mentalidad colectiva, como el poder, la magia, la religión o el trabajo (asalariado). Este último es el caso de la modernidad industrial.

El desarrollo cultural de los modos, condiciones y medios de trabajo por un lado y el de los significantes, significados y valoraciones de la actividad laboral por otro siguen caminos paralelos y se influyen mutuamente. La historia social del trabajo refleja una evolución en un doble plano:

- Lingüístico, desde la señalización *antigua* de una pluralidad de **trabajos concretos**, específicos y escritos en minúscula, hasta la *moderna* representación abstracta del **trabajo genérico** y en mayúscula.
- Ideoaxiológico, desde cierto predominio de la **vertiente negativa** en la *representación antigua* de lo que hoy entendemos por *trabajo*, hasta la *construcción moderna* de la actividad laboral como algo fundamentalmente **bueno y deseable**.

Lecturas complementarias

Ver Jaccard, 1960; Parias, 1960; Anthony, 1977; De Ruggiero, 1977; Cartier, 1984; Hall, 1986; Gorz, 1988; Pahl, 1988; Tripier, 1991; Aizpuru y Rivera, 1994; Meda, 1995; Bauman, 1998.

2.1. La vía lingüística

El uso cotidiano y científico de la categoría abstracta *trabajo* con referencia a cualquier tipo de actividad generadora de **valor económico** y susceptible de **intercambio mercantil** tiene una corta historia:

"El griego antiguo no disponía de un término unificador para significar los conceptos expresados por las palabras "trabajo" y "trabajar" (...). Tampoco el latín ni las otras lenguas clásicas, ni la mayor parte de las lenguas extraeuropeas poseen propiamente un término o un concepto correspondientes a la idea abstracta de una actividad indiferenciada orientada hacia la producción, la transformación o la manipulación de valores de uso y creadora de valor económico".

M. Cartier (1984, p. 15).

Lectura recomendada

M. Cartier (1984). *Le Travail et ses Représentations*. París: Archives contemporaines.

Los **significados denotativos y connotativos** de los numerosos vocablos antiguos empleados para referirse a lo que hoy entendemos por *trabajo* configuran un extenso mosaico, como se refleja en la tabla siguiente.

Tabla 1. Polisemia del lenguaje laboral

Lengua	Significados
Griego clásico	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ponos</i>. Actividad dura, penosa, necesaria, impuesta, agotadora, maldita castigo, combate, dolor físico o moral. • <i>Banausia</i>. Tarea manual, mecánica, humanamente <i>degradante</i>. • <i>Poiesis</i>. Producción. • <i>Tecne</i>. Fabricación artística o artesanal. • <i>Ergon</i>. Energía, fuerza, realización provechosa, acto y resultado del cultivar.
Latín	<p>Tripalium</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instrumento de tortura compuesto de tres palos. • Herramienta agrícola para cribar cereales. • Dispositivo usado por herreros para sujetar las patas de los caballos. <p>Labare. Caminar vacilando bajo el efecto de una pesada carga. Labor. Actividad agrícola. Laborare. Cultivar el campo. Labores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tareas agrarias (cultivo). • Sus medios de producción (semillas). • Sus frutos (cosecha). <p>Opus. Acción desarrollada con esfuerzo creador y su resultado final (obra). Operare. Ejecución de tareas bajo el signo de la presión social.</p>
Chino	<p>Lao</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fatiga, pena. • Trabajo, faena, labor. • Molestar, incomodar, fastidiar. • Debilidad, agotamiento. • Mérito, servicio importante. <p>Tung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moverse. • Hacer. • Comenzar. <p>T'ung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sufrir, sentir dolor. • Sufrimiento, tristeza, aflicción. <p>Lao Tung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajar. • Trabajo.

Lecturas complementarias

F. Mateos, M. Otegui y I. Arrizabalaga (1977). *Diccionario español de la lengua china*. Madrid: Espasa Calpe.

Otros vocablos

En italiano moderno, se habla de *travagliare* para referirse al esfuerzo y al dolor del preparar, reservándose el término *lavoro* para significar la actividad laboral propiamente dicha. El griego moderno tampoco recurre al arcaico *tripassalon* sino al vocablo *doulia* para hablar del *trabajo* (en griego antiguo, *doulos* significa *esclavo* y *douleia* se refiere a *esclavitud*).

Etimología de *trabajo*

Los diccionarios etimológicos dan una idea de la compleja herencia sociocultural que arrastra el vocablo *trabajo* (*travail*, *treball*, *trabalho*, etc.): al derivar del sustantivo latino *tripalium* (a su vez, emparentado con el griego *tripassalon*), remite a los significados arcaicos de tortura, sumisión, dolor, humillación, agobio, coerción y necesidad, si bien los mismos glosarios permiten observar la ampliación moderna del campo semántico del término en múltiples direcciones. La cosmovisión industrial ha desarrollado de modo muy especial lo que conlleva de fuente de valor, utilidad, riqueza, dignidad, sentido e identidad, así como de factor de desarrollo social, organizacional, familiar y personal.

Un proceso análogo y paralelo al del latino *tripalium* se ha desarrollado a partir del vocablo chino arcaico *lao*, que está en el origen de algunos de los términos más comúnmente empleados en lenguas asiáticas modernas para referirse al *trabajo*.

2.2. La construcción social

La experiencia del trabajo y las mismas relaciones laborales son, en parte, fruto de las circunstancias socioeconómicas y, en parte, están mediatizadas por el modo como la sociedad, a través del lenguaje cotidiano y del sentido común, las concibe, las interpreta y las valora.

En todas las épocas de la historia humana, aparecen indicios de diferentes concepciones y valoraciones de la actividad laboral, que se extienden entre el extremo de la valoración positiva y el de la negativa.

Ante este panorama, Jaccard (1960, p. 23) sostiene que, "según los lugares, los tiempos y las circunstancias, el trabajo ha sido honrado o despreciado, pero casi siempre amado y odiado al mismo tiempo". La tabla siguiente da una idea de tal diversidad de enfoques.

Tabla 2. Indicadores textuales de la diversidad cultural en la valoración del trabajo

Valoración	Ilustración textual
Negativa La maldición del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> "Con esfuerzo, comerás de la tierra toda tu vida (...) comerás el pan con el sudor de tu frente"(<i>Génesis</i> 3, 19). "Condenamos todo oficio odioso, como el de los cobradores y usureros. También es bajo y servil el de los jornaleros. Y el de todos aquellos a quienes se compra, no sus artes, sino su trabajo; porque en éstos, su propio salario es su título de servidumbre. Así mismo, se ha de tener por oficio bajo el comercio de los que compran a otros para volver a vender; pues no pueden tener algún lucro sin mentir mucho, y no hay vicio más feo que la mentira" (M.J. Cicerón, 106-43 a C.). (1) "La historia de la humanidad es la historia de la imposición del trabajo, que ha dejado tras de sí una inmensa huella de destrucción y horror en todo el planeta. [...] Han hecho falta siglos de violencia pura en grandes cantidades para que la gente, literalmente bajo tortura, acepte ponerse al servicio incondicional del ídolo trabajo" (<i>Krisis</i>, 1999). (2)
Neutra La realidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> "Si alguien no quiere trabajar, que no coma" (II Tesalonicenses, 3, 10). "La tarea del Vaisya, derivada de su propia naturaleza, consiste en el cultivo de los campos, la guarda del ganado y la práctica del comercio" (Bhagavad-Gita, del Mahabharata, primer milenio a.C.). (3) "Quien no trabaja no hace el amor" (Adriano Celentano). (4) "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo" (Constitución Española, art. 35).

(1) Cicerón, M. J. (106-43 a.C.). *Los Oficios* (p. 79). Madrid: Espasa Calpe, 1968.

(2) Grupo Krisis (1999). *Manifiesto contra el trabajo* (p. 31). Barcelona: Virus, 2002.

(3) Bhagavad-Gita (del Mahabharata) (primer milenio a.C.). *The song celestial* (cap. 18). London: Routledge & Kegan Paul, 1972.

(4) Viejo rockero mediterráneo.

(5) Sentencia atribuida al Profeta Mahoma, pero no contenida en *El Corán*.

Fuentes: una mujer universitaria iraní y creyente según la tradición shiíta y un hombre, de origen magrebí, inmigrante *sin papeles*, y socializado religiosamente en un medio sunita (Barcelona, 2001).

(6) Citada por P. Jaccard (1960). *Historia social del trabajo* (p. 81). Barcelona: Plaza & Janés.

(7) Citada en UNESCO (1968). *El derecho a ser hombre* (p. 298). Salamanca: Sígueme, 1983.

(8) Benjamin Franklin (1706-1790) publica sus sentencias proverbiales en su mundialmente famoso *Almanaque del Buen Ricardo* (entre 1732 y 1757), en los huecos que aparecen entre los días del calendario. Se trata de consignas orientadas genéricamente a facilitar la *instrucción del pueblo* (norteamericano) y, más específicamente –según las propias palabras del autor–, a "inspirar el amor al trabajo y a la economía, como medio de llegar a la fortuna y, por consiguiente, de fortalecer la virtud".

B. Franklin (1964). *El libro del hombre de bien*. Madrid: Espasa Calpe (sin fecha de la edición original).

(9) Prefacio a OIT (1961). *El empleo como objetivo del desarrollo económico*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

(10) Comisión Europea (DG-5) (1994). *Política Social Europea. Un paso adelante hacia la unión. Libro Blanco* (pp. 3 y 7). Luxemburgo: OPOCE.

(11) P. Díaz y D. Licerias (1996). "La creación de empleo y la mejora de la competencia". *El País* (7 de mayo, p. 56).

Lectura recomendada

P. Jaccard (1960). *Historia social del trabajo*. Barcelona: Plaza & Janés.

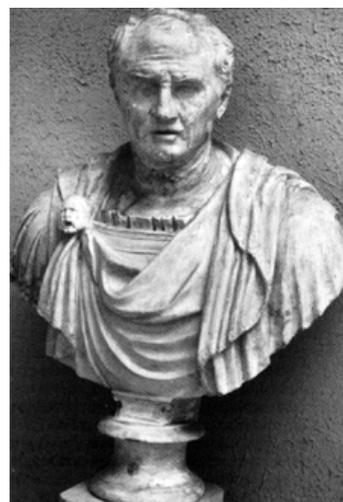


Foto de Cicerón



Foto de Van Gogh (*La siesta*).

Valoración	Ilustración textual
<p>Positiva La bendición del trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • "Y Dios puso al hombre en el Jardín del Edén para que lo cultivase y guardase" (Génesis 2, 15). • "El sudor del trabajador es más sagrado que la sangre del mártir" (tradición oral islámica). (5) • "La pereza no alimenta al pobre" (sentencia popular de la Grecia clásica). (6) • "Haz algo: corta leña, labra la tierra (...) Tendrás qué beber, qué comer, qué vestir. Con esto estarás de pie (serás verdadero), con eso andarás. Con eso se hablará de ti, se te alabará. Con eso te darás a conocer a tus padres y parientes" (tradición azteca del siglo xv). (7) • "El tiempo es oro. El tiempo es dinero. <ul style="list-style-type: none"> – No dejes para mañana lo que puedas hacer hoy. – La zorra que duerme no caza gallinas. – El hambre no se atreve a entrar en la casa del laborioso. – El trabajo lo vuelve todo fácil. – Dios nada niega al trabajo. – Sin trabajo, no hay beneficio. – Una profesión es una propiedad que rinde honor y provecho" (Benjamin Franklin, 1706-1790). (8) • "Una oportunidad de trabajo productivo no es meramente un medio para conseguir ingresos (...) es un medio de autoestima, para el desarrollo de las potencialidades del ser humano y para alcanzar un sentimiento de participación en los objetivos de la sociedad" (OIT, 1961). (9) • "El empleo es la clave (...) y debe seguir teniendo la máxima importancia" (Comisión Europea, DGV, 1994). (10) • "Tener empleo no es sólo un trabajo y un salario; es tener un lugar en la sociedad" (Díaz y Luceras –dirigentes sindicales–, 1996). (11)



Foto de B. Franklin.

(1) Cicerón, M. J. (106-43 a.C.). *Los Oficios* (p. 79). Madrid: Espasa Calpe, 1968.

(2) Grupo Krisis (1999). *Manifiesto contra el trabajo* (p. 31). Barcelona: Virus, 2002.

(3) *Bhagavad-Gita* (del Mahabharata) (primer milenio a.C.). *The song celestial* (cap. 18). London: Routledge & Kegan Paul, 1972.

(4) Viejo rockero mediterráneo.

(5) Sentencia atribuida al Profeta Mahoma, pero no contenida en *El Corán*.

Fuentes: una mujer universitaria iraní y creyente según la tradición shiíta y un hombre, de origen magrebí, inmigrante *sin papeles*, y socializado religiosamente en un medio sunita (Barcelona, 2001).

(6) Citada por P. Jaccard (1960). *Historia social del trabajo* (p. 81). Barcelona: Plaza & Janés.

(7) Citada en UNESCO (1968). *El derecho a ser hombre* (p. 298). Salamanca: Sigueme, 1983.

(8) Benjamin Franklin (1706-1790) publica sus sentencias proverbiales en su mundialmente famoso *Almanaque del Buen Ricardo* (entre 1732 y 1757), en los huecos que aparecen entre los días del calendario. Se trata de consignas orientadas genéricamente a facilitar la *instrucción del pueblo* (norteamericano) y, más específicamente –según las propias palabras del autor–, a "inspirar el amor al trabajo y a la economía, como medio de llegar a la fortuna y, por consiguiente, de fortalecer la virtud".

B. Franklin (1964). *El libro del hombre de bien*. Madrid: Espasa Calpe (sin fecha de la edición original).

(9) Prefacio a OIT (1961). *El empleo como objetivo del desarrollo económico*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

(10) Comisión Europea (DG-5) (1994). *Política Social Europea. Un paso adelante hacia la unión*. Libro Blanco (pp. 3 y 7). Luxemburgo: OPOCE.

(11) P. Díaz y D. Licerias (1996). "La creación de empleo y la mejora de la competencia". *El País* (7 de mayo, p. 56).

Los cambios observables en cuanto a la valoración del trabajo son comparables a los producidos en las condiciones materiales, técnicas y sociales de trabajo. La perspectiva que caracteriza el mundo antiguo (preindustrial y precapitalista en general) proporciona una visión del trabajo que oscila principalmente entre el centro de ese continuo bipolar (representación del trabajo como componente del *principio de la realidad* humana, como una mera función *instrumental* al servicio de la supervivencia material) y el polo negativo (percepción del mismo como maldición, castigo, yugo, estigma, esfuerzo y penalidad). La que predomina en la modernidad industrial es precisamente la contraria: la que se extiende entre ese centro del *continuo* y el polo positivo –la economía en general como eje vertebrador y organizador de la vida individual, social, política y cultural; la actividad laboral como misión, vocación, camino, fuente de satisfacción y de realización.

3. La centralización social, cultural y personal del empleo

"Lo que nosotros llamamos *trabajo* es una invención de la modernidad. La forma en que lo conocemos, lo practicamos y lo situamos en el centro de la vida individual y social fue inventada y luego generalizada con el industrialismo. (...) La característica esencial de este trabajo –el que ‘tenemos’, ‘buscamos’, ‘ofrecemos’– es la de ser una actividad en la esfera *pública*, demandada, definida, reconocida como útil por otros y, como tal, remunerada por ellos."

A. Gorz (1991, 25s.).

3.1. Salto de lo antiguo a lo moderno

La modernización del trabajo no consiste sólo en una serie de cambios sustanciales en la estructura productiva, en las condiciones de trabajo y en las relaciones sociales de producción, sino también en la institución del mismo como centro de la vida social, política y cultural, del empleo como categoría antropológica fundamental, de la profesión como núcleo de la identidad psicosocial y de la actividad laboral como norma moral, con la consiguiente desaprobación pública de la marginación voluntaria de la vida económica.

En la tabla siguiente, podemos observar algunos aspectos ilustrativos de este proceso de cambio:

Tabla 3. Metamorfosis de la valoración dominante del trabajo en Occidente

Aspecto comparado	Antigüedad	Modernidad
Ideal aspirado	<i>Sjolé... otium...</i> Actividad no laboral desarrollada libremente, por el mero goce de realizarla, sin buscar nada a cambio. Placer en la contemplación	<i>Employment, empleo...</i> Actividad laboral intercambiada por contrapartidas económicas monetarias o monetizadas. Bienestar por trabajar
Negación del ideal	<i>Asjolía... necotium...</i> Actividad laboral (<i>ponos, banau-sía, tripalium...</i>) impuesta por la necesidad, la fuerza o el mercado. Dolor en el trabajo	<i>Unemployment, desempleo...</i> Inactividad laboral por exclusión del empleo y privación de sus ventajas económicas, sociales y psicológicas. Malestar por no trabajar
Trabajar	Estigma para la clase trabajadora Impedimento para el ejercicio de la ciudadanía	Derecho y deber constitucionales Ciudadanía laboral
Motivación laboral	Extrínseca: necesidad económica, imposición política	Intrínseca: elección, autoexpresión, autorrealización
Valor trabajo	Periférico y secundario Sociocultura no estructurada por el trabajo	Central y principal Sociocultura estructurada por el trabajo
Función del trabajo	Supervivencia en el camino hacia un paraíso extra y postmundano	Ganar el cielo intramundano del bienestar material y social

⁽¹⁾Según A. Vega (1998). *Ramón Llull y el secreto de la vida*. Barcelona: Siruela.

⁽²⁾Según E. Jones (1970). *Vida y obras de Sigmund Freud*. Barcelona: Anagrama.

Aspecto comparado	Antigüedad	Modernidad
Salario	Síntoma de un estado social y político de necesidad	Modo de participación e inserción sociopolítica
División social	Personas libres, ociosas, liberadas del trabajo / personas obligadas a trabajar para las demás	Propietarios/proletarios Empleados/desempleados
Secreto de la vida	<i>Scientia et amantia</i> (conocimiento y amor) Ramon Llull (s. XIII) ¹	<i>Lieben und arbeiten</i> (amor y trabajo) Sigmund Freud (s. XX) ²

Como vemos en la tabla anterior, el griego clásico y el latín inducen a pensar en la actividad laboral como la negación del tiempo libre y las tareas productivas y mercantiles como una negación del estado deseable del ocio, mientras que, por el contrario, idiomas modernos como, por ejemplo, el castellano y el inglés, presentan el desempleo como el *estado carencial* de una situación ideal definida en términos de empleo. Por esto, para significar el desempleo, la literatura científico-social anglosajona recurre a términos positivos como *employment*, *work*, o *job* acompañados de partículas lingüísticas de signo negativo: prefijos (*de*, *un*, etc.), terminaciones (*less*, *ness*), adverbios (*out*, *without*, etc.) o sustantivos (*lack*, *loss*, etc.).

De este modo, el lenguaje cotidiano sobre el trabajo no se limita a describir un panorama laboral supuestamente objetivo, sino que prescribe el empleo como estado ideal y proscribire el desempleo como *estado carencial*, la *laboriosidad* como virtud social y la *ociosidad* como vicio moral, el empleo como fuente de identidad social positiva y el desempleo como negación de la misma.

De ahí deriva, por otra parte, la representación social del desempleo como situación sospechosa de pereza y de parasitismo social que tan bien le viene al neoliberalismo y tantos argumentos proporciona a sus voceros más o menos cualificados: si "Dios ayuda a quien se ayuda" y "quien la sigue la consigue", entonces el éxito es un mérito individual y, por tanto, el fracaso laboral y económico no puede ser más que un demérito de la propia persona, que exhibe una sutil combinación de no poder, no saber y no querer trabajar. El presidente Aznar justifica, ante el Congreso de los Diputados, su estrategia de reforma del modelo de subsidio del desempleo con una frase a la altura de las que ha legado a la posteridad su colega Bush, Jr. en materia de política internacional: "Los trabajadores no deben mantener a los que no quieren trabajar."

El Mundo (22-05-2002).

"Lo que hoy entendemos por trabajo ha sido, a lo largo de la historia humana, un referente para toda suerte de tabúes y de imperativos morales, así como de prescripciones y proscripciones diversas. Esta ambivalencia fundamental que ha venido suscitando ha acabado haciendo de él objeto del deseo y del rechazo más profundos, del miedo a tenerlo y a perderlo, del ansia por liberarse de él y del horror a quedarse sin él, vía de emancipación y de alienación, potencial liberador y deshumanizador, don y mercancía, factor tranquilizante y estresante, (...) fuente de beneficios y de maleficios."

J. M. Blanch (2001). "Empleo y desempleo: ¿viejos conceptos en nuevos contextos?". En E. Agulló y A. Ovejero (Coords.). *Trabajo, individuo y sociedad* (pp. 27-48). Madrid: Pirámide.

3.2. Vectores ideológicos del trabajocentrismo

La centralización social y cultural del trabajo es el efecto resultante de la interacción de múltiples factores, entre los que figuran, en el plano ideológico, el protestantismo y el liberalismo. Por un lado, el protestantismo, especialmente el calvinista, condena explícitamente la ociosidad como ocasión de pecado, exalta el trabajo como medio de prevención del mismo, despenaliza la riqueza material y los negocios mundanos –siempre que no aparezcan como resultado de la codicia–, concibe (no en su versión teológica, sino pastoral) la prosperidad económica como indicio de salvación escatológica y presenta el trabajo mucho menos como *castigo del pecado* que como *vocación* divina.

Por otro lado, el movimiento liberal propugna la libertad de comercio, la libre circulación de trabajadores y la libertad de acceso al trabajo, contribuyendo decisivamente a la superación de los obstáculos al respecto heredados del "Antiguo Régimen". Max Weber (1905) observa que entre las doctrinas morales protestantes del predicador Richard Baxter y la filosofía liberal de Benjamin Franklin se da ya una perfecta sintonía en lo que respecta al trabajo como misión religiosa y a la inactividad económica como estado moralmente indeseable.

La modernidad capitalista industrial no sólo ha construido y constituido el trabajo (asalariado) como categoría abstracta, sino que ha reorganizado su significado, destacando entre sus ejes principales su *contrapartida salarial*, su *carácter contractual*, su *función mercantil*, su *naturaleza productiva* y su *dimensión pública*. La centralidad del trabajo (asalariado) constituye un rasgo fundamental de esta civilización, que no se limita a una mera forma de organización de la economía, sino que constituye también un modo de producción de la vida social, política, cultural y psicológica. Es en este sentido que Weber señala la simbiosis de protestantismo neocalvinista y liberalismo socioeconómico como el eje fundamental del nuevo orden impulsado por el *espíritu del capitalismo* y por la moderna *ética del trabajo*. Este nuevo sistema se caracteriza por los siguientes rasgos principales:

- La institución del trabajo como valor de cambio universal.
- La mercantilización no sólo de la actividad y de las relaciones laborales, sino también de la vida social en general.
- La normalización social del empleo como soporte de ciudadanía y como forma ideal de participación e inserción social.
- La estructuración del espacio y del tiempo cotidianos en torno a los lugares y las jornadas laborales.
- La organización, disciplinización y control de la fuerza de trabajo.
- La exaltación del esfuerzo, la constancia y el ascetismo intramundano.
- La condena cultural de la pereza y del ocio.
- La idealización de la laboriosidad, el oficio y la profesionalidad.
- La racionalización instrumental de la actividad productiva.

Lecturas recomendadas

M. Weber (1905). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Barcelona: Península, 1969.

A. Furnham (1990). *The Protestant Work Ethic. The Psychology of Work-Related Beliefs and Behaviors*. London: Routledge.

L. Boltanski y E. Chiapello (1999). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

- La eliminación de la censura moral del afán de lucro y del beneficio económico.
- La bendición del dinero y la riqueza.

Desde un punto de vista psicológico, entre los principales rasgos característicos de la llamada *ética protestante del trabajo* destacan unos altos niveles de necesidad de logro, locus de control interno, motivación intrínseca, capacidad de renuncia a la gratificación inmediata en aras de recompensas futuras esperadas, individualismo, convencionalismo, autoritarismo, tradicionalismo y preocupación por la seguridad.

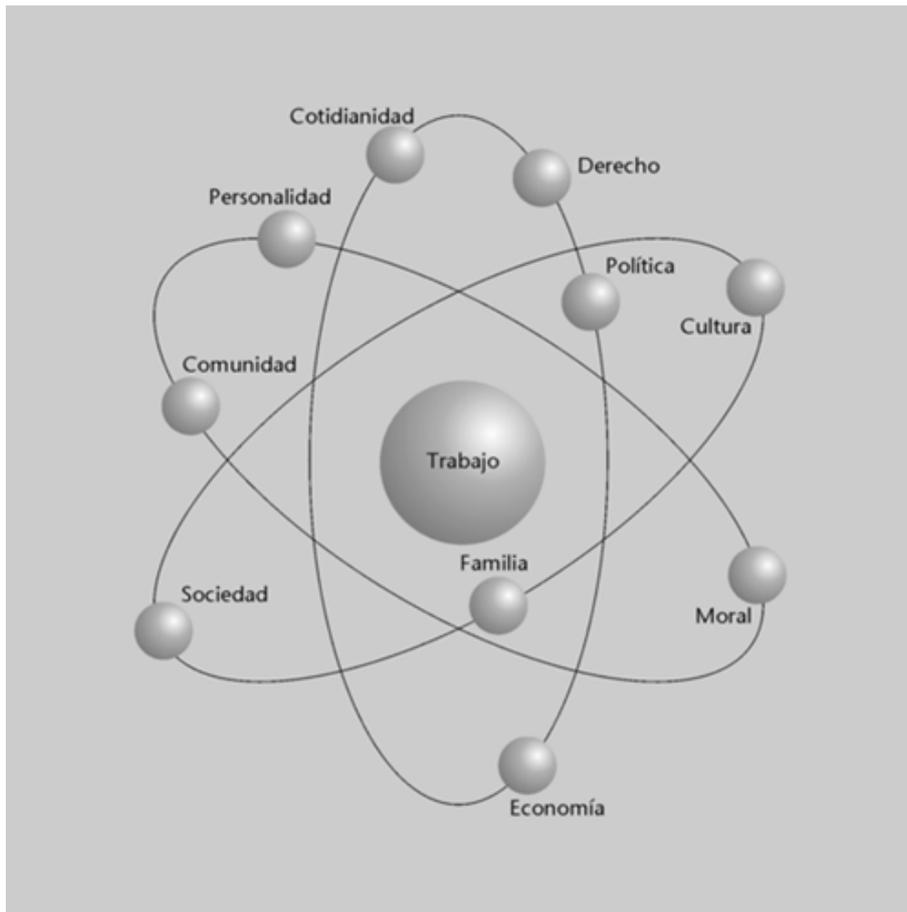
La moderna cosmovisión trabajocéntrica representa una ruptura radical con respecto a la antigua visión negativa de la actividad laboral representada por Platón y Aristóteles, para quienes la simple pertenencia a la *clase trabajadora* conlleva la automática exclusión de la ciudadanía. El trabajocentrismo se convierte en un valor transideológico moderno compartido por toda suerte de credos económicos, políticos o religiosos. Para Karl Marx (1844), en absoluto sospechoso de protestante ni de liberal, el ser humano se hace así mismo en tanto que *productor* y la historia universal no es otra cosa que la autoproducción humana mediante el trabajo. En esta línea, Freud (1930) presenta el trabajo como un medio de ajustar las tendencias naturales a los imperativos morales de la cultura y de vincular el individuo a la comunidad y a la misma *realidad*. Para Warr (1987), el empleo constituye una fuente de elementos básicos para el bienestar psicológico. Uno de los diseñadores del *Estado del Bienestar*, Lord Beveridge (1945), propone un puesto de trabajo para todo el mundo como base de una sociedad libre, justa e igualitaria. Medio siglo más tarde, en el *Libro blanco sobre política social*, la Comisión Europea (1994) presenta el empleo como un recurso indispensable para prevenir y resolver toda suerte de problemas sociales.

Valor sociocultural del trabajo

El efecto final de este proceso de centralización del trabajo se refleja en el informe del primer estudio sobre *los valores del tiempo presente* impulsado por la *European Values Systems Study Group Foundation*, según el cual, hace tan sólo unos lustros, a principios de la década de los ochenta –en la que pervive la herencia y la inercia social y cultural del fordismo– "nadie en Europa considera la obligación de trabajar como un escándalo o una maldición" (Stoetzel, 1983, p. 163), sino que, por el contrario, para la mayoría de la gente encuestada, el trabajo constituye un valor de primer orden, la profesión su más característica seña de identidad y el empleo retribuido el factor aglutinante de sus creencias, actitudes y opciones fundamentales (Harding, Phillips, y Focarty, 1986). En otros términos, el trabajo no constituye sólo un **valor económico** de carácter *instrumental*, sino también un valor sociocultural de carácter *expresivo* y *final*.

Esta centralidad sociocultural del trabajo aparece enfatizada en la figura siguiente:

Figura 1. Centralidad moderna del trabajo en la vida sociocultural



Fuente: J. M. Blanch (2003a).

3.3. Significado axiológico del trabajar

La investigación social pone de manifiesto que, en las sociedades económicamente desarrolladas, las personas empleadas suelen experimentar una notable satisfacción por el hecho de trabajar (*working*), independientemente del grado de satisfacción que experimentan por sus puestos de trabajo (*jobs*) concretos (Blanch, 1990). Esta satisfacción no deriva, pues, de la calidad de las condiciones de trabajo ni de la del clima social en la organización laboral: desvela la importancia de lo que significa trabajar para ellas.

En los años ochenta del pasado siglo, en las postrimerías de la fase fordista de la modernidad industrial, se realiza una importante investigación transcultural (MOW, 1987), de diseño transversal, sobre el *significado del trabajar* (*meaning of working*). Un equipo internacional estudia las respuestas que unas quince mil personas, pertenecientes a ocho países, distribuidos en tres continentes, dan a la pregunta sobre lo que *significa* para ellas *trabajar* (asalariadamente).

El estudio parte de una doble premisa:

Lecturas complementarias

MOW. International Research Group (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.

MOW. International Research Group (1991). *The meaning of work*. *European Work and Organisation Psychologist*. I (2/3) (número monográfico).

M. Salanova, F. J. Gracia, y J. M. Peiró (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.). (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo* (Vol. 2). *Aspectos psicosociales del trabajo* (pp. 35-63). Madrid: Síntesis.

a) *Trabajar* constituye una categoría central de la experiencia humana personal y social, una actividad cuya finalidad trasciende ampliamente el ámbito de la economía.

b) El *significado del trabajar* es un constructo *multidimensional* integrado por los siguientes ejes semánticos principales:

- **Centralidad del trabajo** (importancia y valoración del trabajar como rol vital).
- **Normas sociales sobre el trabajar** (vinculadas al desempeño del *rol laboral*).
- **Resultados valorados** del trabajar y **metas laborales** preferidas.

El constructo *work centrality* constituye el núcleo axiológico del significado que el trabajar va adquiriendo para las personas antes de formar parte de la población activa y a lo largo de su vida laboral. Incluye la identificación con el trabajo, la implicación con el empleo y la adopción de la actividad laboral como modo principal de autoexpresión. El *índice de centralidad del trabajo* es el resultado combinado de dos medidas:

- **Centralidad relativa**, obtenida mediante la comparación de la importancia asignada al trabajo con la dada a otros ámbitos de la vida cotidiana (familia, ocio, religión, comunidad).
- **Centralidad absoluta**, indicada por la valoración de la importancia del trabajo en la propia vida y medida en una escala de siete puntos.

El de las *normas sociales sobre trabajar* sintetiza las valoraciones que las personas hacemos en torno al trabajo. Las principales giran en torno a dos ejes:

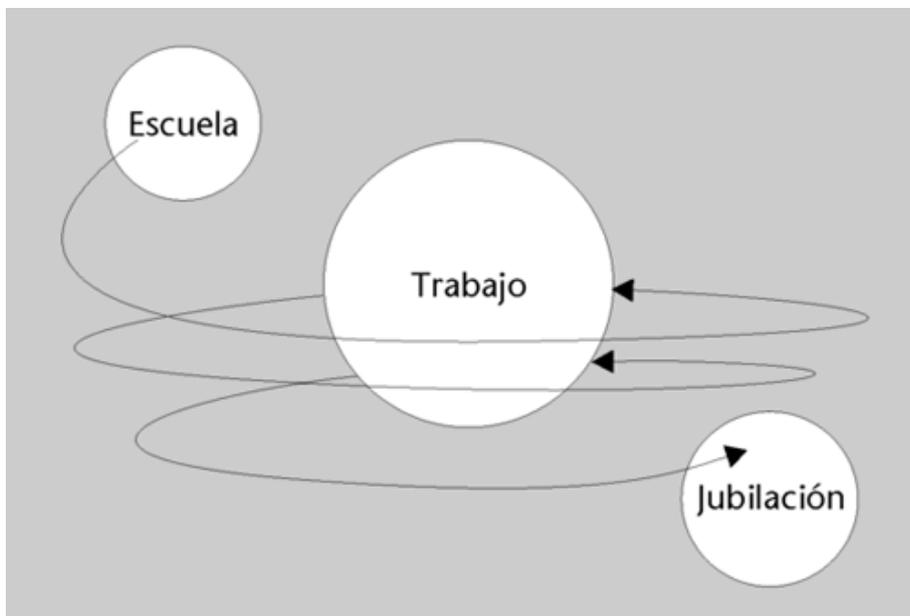
- **Derecho al trabajo** (lo que la persona "puede" y "merece" exigir a la sociedad y a la organización en tanto que trabajadora).
- **Deber de trabajar** (obligaciones de la propia persona trabajadora con respecto a la organización para la que trabaja y para con la sociedad en general).

Los **resultados valorados** incluyen aquello que las personas buscan en el trabajo y por lo que trabajan (remuneración, autoexpresión, reconocimiento social, contactos interpersonales, etc.); mientras que las **metas laborales preferidas** consisten en las características apetecidas de la actividad laboral desarrollada (autonomía, interés de la tarea, horario, clima social, nivel salarial, oportunidades de aprendizaje o de promoción, etc.).

De la voluminosa información aportada por el estudio destaca la conclusión general sobre la **elevada centralidad del trabajo** en todas las categorías de edad, sexo y país, en el marco de una considerable variabilidad al respecto en los niveles interindividual, internacional e interprofesional y la **alta importancia de los derechos laborales** para la amplia muestra encuestada, que también reconoce la de los correspondientes *deberes*. Entre las características preferidas de un trabajo, figuran el interés de la tarea, la buena paga, la autonomía, el clima laboral, la seguridad e higiene, la adecuación del puesto a las habilidades y competencias personales, las oportunidades de aprendizaje, la variedad, el horario, el entorno físico y las perspectivas de promoción.

La **figura siguiente** ilustra respectivamente la centralidad del trabajo en el ciclo vital de las personas en la modernidad industrial.

Figura 2. Centralidad del trabajo en el ciclo vital de las personas modernas



Fuente: J. M. Blanch (2003a), quien la adapta de D. Riverin-Simard (1990). Adult vocational trajectory. *The Career Development Quarterly*, 39 (2), 129-142 (p. 131).

4. El trabajo, un valor en metamorfosis

Cambia el mundo económico y sociolaboral y cambian los valores laborales. Éstos cambian porque cambia aquél, y aquél cambia porque cambian éstos. El siglo XIX fue escenario de un intenso debate sociológico sobre la determinación recíproca de economía e ideología. Sin ánimo de reavivarlo, damos por supuesto el profundo proceso de transformación del mundo del trabajo de la mano de factores externos (como la globalización económica y la innovación tecnológica) e internos (como la flexibilización y la reingeniería de procesos organizacionales), por lo que procedemos directamente al análisis de los cambios en la valoración del trabajo.

La modernidad industrial, y especialmente su culminación en el fordismo, instituyó el trabajo como categoría central de la experiencia humana, como eje vertebrador del orden social y como núcleo de la identidad personal. Hizo de él un valor casi final; esto es, una institución fundamental de la vida en sociedad y el modo principal de autoafirmación individual.

El infocapitalismo tiende a restituirle su carácter original de valor meramente instrumental, de medio de subsistencia económica y social.

Como valor final, el trabajo ha llegado a constituir un modo de ser, de estar y de vivir. Como valor instrumental no representa más que un modo de obtención del dinero necesario para el acceso al consumo, instituido como meta sociocultural y como modo superior de vida.

Metáfora de Milan Kundera

Aplicando la conocida metáfora de Milan Kundera, el trabajo fordista (estable, estándar, formal, etc.) ha cumplido una función análoga a la del antiguo "camino"; esto es, una vía digna de ser caminada, vivida y gozada por sí misma, independientemente del tiempo y esfuerzo que haya que invertir andando para llegar al punto de destino. Por el contrario, el trabajo flexible del nuevo capitalismo (toyotista, "justo a tiempo", desregulado, precario, etc.) tiende a parecerse más bien a una "autopista", itinerario tanto más valioso cuanto más eficientemente permite acceder al punto final del trayecto. En definitiva, un escenario efímero, apreciado en la medida en que resulta corto, recto, plano y económico.

Se trata de un cambio de tendencia dominante, de un desplazamiento de la carga semántica del "trabajar". Este proceso no es "natural" ni universal, sino sociocultural y contextual. Los trabajos "fordista" y "toyotista" representan "tipos ideales" que remiten a modelos característicos de unos lugares y unos tiempos. El primero de ellos domina en las sociedades industriales de la segunda mitad del siglo XX y el segundo compite con aquél para convertirse en la norma del XXI. Sin embargo, cada entorno sociohistórico tiene su sello característico en forma de una determinada combinación de elementos instrumentales y finales: en pleno auge del fordismo, trabajar representa un valor casi final

para el colectivo de personas que gozan de un "buen empleo" que les aporta los efectos deseados en las dosis adecuadas; pero no es más que un valor instrumental para quienes trabajan en condiciones materiales o sociales que juzgan insatisfactorias. El infocapitalismo flexible y global es un escenario de la experiencia de "buenos empleos" y del desarrollo de "carreras" excelentes para personas que pueden vivir su trabajo como un valor final; pero es sobre todo la matriz donde se gesta cada vez más empleo precario, trabajo "basura" y, en definitiva, subempleo, que cumplen la función instrumental de simple medio de obtención del dinero que posibilita el consumo.

La vieja identidad de la persona trabajadora-"productora" cede protagonismo a la de la persona trabajadora-"consumidora", que trabaja ya no tanto para "ser" cuanto para "tener", por lo que el empleo va reduciendo su función a la de medio de "ganar para gastar". Paralelamente, se está reconfigurando todo el sistema de necesidades, motivaciones, significados, emociones y sentimientos desde una base "trabajista" hacia otra de signo "consumista".

En resumen, en el umbral del siglo XXI, el trabajo sigue ocupando un espacio/tiempo importante en la vida de las personas, si bien abundan los indicios de cambios axiológicos en este ámbito de la experiencia humana. De tales transformaciones dan cuenta estudios de signo tanto empírico como teóricos, que tratan, a su vez no sólo de cambios en cuanto al "valor trabajo" sino también en lo que concierne a valores que entran en escena en el ámbito laboral.

Los modelos empíricos describen tendencias manifestadas en respuestas a encuestas de valores, actitudes, opiniones e intereses y hablan de transición de *viejos a nuevos* valores. Los teóricos se basan en la observación de procesos básicos de cambio y en la reflexión sobre los mismos. Tratan de las implicaciones del infocapitalismo flexible y global entre las que destacan el marco de incertidumbre e inseguridad y en definitiva de *riesgo* que conlleva.

4.1. Aportaciones empíricas

Salanova, Gracia y Peiró (1996) se apuntan a las tesis del "cambio de los valores tradicionales de la sociedad industrializada, entre los que predominan los económicos y los de seguridad, hacia otros post-materialistas o post-industriales, con mayor preocupación por la calidad de vida" (p. 21). Anteriormente, el estudio transcultural MOW (*Meaning of Working*, 1987) había detectado una evolución desde cierta concepción predominante del trabajo en términos de *obligación o deber* hacia una representación del mismo como *derecho*. En una dirección similar –de cambios más o menos significativos en cuanto al valor trabajo y a los valores laborales– apuntan los datos de la aplicación española de la macroencuesta sobre *los valores de los europeos* que viene desarrollando cada diez años (inicios de los ochenta, de los noventa y de 2000) el *European Values Study* (Andrés Orizo, 1983, 1991a, 1995, 1996, Elzo y Andrés Orizo, 2000), así

como los de la extensión de la misma encuesta a la población catalana (Andrés Orizo, 1991b, Andrés Orizo y Roqué, 2001) y a la juventud catalana (A. Estradé et al., 2002).

También García-Montalvo, Peiró y Soro (2003), en una investigación realizada desde el *Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes*, reiteran la impresión de que entre la juventud valenciana, madrileña y barcelonesa se da una ligera tendencia a la disminución de la centralidad absoluta y relativa del trabajo, matizada por dos observaciones nada irrelevantes:

a) tanto los aspectos "extrínsecos" como los "intrínsecos" y los "sociales" del trabajo merecen una alta valoración, y

b) los valores y actitudes hacia el trabajo están mediatizados por variables como franja de edad, nivel de estudios, experiencia laboral, tipo de contrato, etc.

4.1.1. El postmaterialismo emergente

Uno de los máximos impulsores y dinamizadores de los estudios contemporáneos sobre el cambio de valores es Ron Inglehart (1977, 1990, 1997; Abramson e Inglehart, 1995). Su primer estudio sobre "La revolución silenciosa" (Inglehart, 1977) establece la tesis sobre un cambio en las prioridades axiológicas de las sociedades occidentales desde la hegemonía de los valores *modernos* de signo *materialista* (entre los que destacan dinero, nivel de vida, orden, seguridad, confort, crecimiento económico, estabilidad en el empleo, etc.) hacia otros de signo *post* (moderno y materialista), entre los que figuran los concernientes a calidad de vida, crecimiento personal, autoexpresión, participación, libertad, ecología, etc.

El punto de partida de este macroproceso vislumbrado por el politólogo estadounidense no puede ser otro que la sociedad fordista-keynesiana, culminación de la modernidad industrial, sistema que conlleva desarrollo económico y burocratización política, impulsado sobre todo por el motivo (valor) de logro (éxito individual) y de lucro (beneficio económico) y canalizado por valores y normas morales relacionados con el sentido del deber, el respeto a la autoridad, la adaptación al orden, el sentido de la disciplina, la fidelidad a los compromisos contraídos, la lógica de la puntualidad, etc.

Esta tesis sirve de marco de referencia más o menos explícito de las numerosas series de estudios internacionales sobre valores que se vienen publicando periódicamente en numerosos países (una veintena a inicios de la década de los ochenta, más del doble en el de la siguiente y un centenar en el 2001). Los datos de series temporales permiten analizar los *cambios* en valores y actitudes sociales, entre los que destacan los concernientes al trabajo.

Lecturas complementarias

R. Inglehart (1977). *The silent revolution: changing values and political styles among Western publics*. Princeton: Princeton University Press.

R. Inglehart (1990). *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*. Madrid: Siglo XXI, 1991.

R. Inglehart (1997). *Modernization and Postmodernization*. Princeton: Princeton University Press.

R. Inglehart, M. Basáñez, y A. Moreno (1998). *Human Values and Beliefs*. Ann Arbor: University of Michigan Press.

P. R. Abramson y R. Inglehart (1995). *Value Change in Global Perspective*. Ann Arbor: The University of Michigan Press.

J. Díez y R. Inglehart (1994). *Tendencias mundiales de cambio en los valores sociales y políticos*. Madrid: Fundesco.

La postmodernidad postmaterialista no conlleva, según Inglehart, la liquidación de la relevancia del dinero, la riqueza o la seguridad en el empleo, sino más bien el declive del "beneficio marginal del desarrollo económico" (tanto a nivel individual como social), así como del énfasis en el *sentido del deber* y el auge en la vida cotidiana y en el mundo laboral de factores como la *autoexpresión*, el *estilo de vida*, la calidad de las relaciones interpersonales, la defensa de los *derechos individuales* y la búsqueda del *bienestar subjetivo* que, a juicio del autor, aparecen cada vez más independientes del poder adquisitivo.

El modelo de Inglehart recuerda a la "jerarquía de necesidades" de Maslow (1962) para quien, en la base de la "pirámide" motivacional, figuran los motivos y valores más naturales y universales, relacionados con la supervivencia biológica (material), y en la cúspide de la misma las "metanecesidades" espirituales relacionadas con el "ser" (valores autorrealización, autoexpresión, etc.). Este salto desde la preocupación dominante por las necesidades *materiales* (característica de contextos de "escasez", como observa Inglehart) hacia las de orden "superior" en la terminología de Maslow, es el que se estaría realizando en el actual proceso histórico de transición intermilenios.

4.1.2. La complejidad del cambio

Los "datos empíricos" están ahí, acaso confirmando en algún grado y en cierto sentido los postulados de Inglehart, si bien, como observan Salanova, Gracia y Peiró (1976, p. 62), "la investigación empírica no presenta resultados congruentes", puesto que se prestan a múltiples lecturas, en parte alternativas y en parte complementarias.

De entrada, puede afirmarse que los modelos de cambio basados en estudios macroestadísticos describen un cierto nivel manifiesto de los procesos sociales y psicológicos, pero que este valor descriptivo de los datos aportados no garantiza un conocimiento del trasfondo del cambio axiológico. Así, algunas críticas de aquel modelo sugieren que de lo que trata no es propiamente de cambio de *valores* (profundos y estables), sino más bien de *actitudes* (más superficiales e inestables).

Desde otro punto de vista, podemos dudar de que lo descrito por tales modelos empíricos indique un cambio cualitativo del sistema de valores por los que se rige la vida de la mayor parte de las personas, grupos y sociedades del mundo occidentalizado. También podría tratarse de simples reajustes funcionales en aras de una continuidad del sistema trabajocéntrico. Acaso la transición consista simplemente en un desplazamiento desde el valor "trabajo duro" mediante el ascetismo y la disciplina hacia el "trabajo gratificante" mediante el hedonismo y la creatividad. Nada de ello rebajaría la importancia concedida al trabajo ni el trasfondo de economicismo y de trabajismo que caracteriza el escenario del nuevo capitalismo informacional, flexible y global, en el que las

personas son permanentemente incitadas a realizarse no tanto en la *producción* cuanto en el *consumo*, lo cual, paradójicamente, las motiva a "trabajar más para gastar más" y refuerza así el *valor instrumental* del mismo trabajo.

Cuando Inglehart elabora su modelo de cambio, el mundo desarrollado acaba de entrar en una crisis económica y laboral, pero la memoria reciente de más de dos décadas de prosperidad sostenida impide pensar adecuadamente en el cambio (regresivo) de valores que puede producirse en un proceso largo y crónico de crisis estructural de la economía, del mercado de trabajo y del sistema fordista de producción y consumo de masas. Una dinámica que desemboca en la era de la flexibilización organizacional toyotista, del *downsizing*, la subcontratación, el subempleo, el subsalario, la desregulación e individualización de las relaciones laborales, la intensificación del trabajo, el *management by stress* y la búsqueda compulsiva de la *excelencia* organizacional por la vía de la liquidación masiva de puestos de trabajo (convertidos en *lastres financieros* que restan *competitividad*), edulcorada mediante la retórica de la *calidad de vida laboral* prometida al núcleo duro del personal empleado. Parece más fácil valorar prioritariamente la autoexpresión en el trabajo cuando se da por descontado un empleo estable, en una organización estable que garantiza un salario estable, que cuando no se sabe si se dispondrá de un empleo, ni dónde, cuándo, ni en qué otras condiciones y circunstancias.

A ese respecto, resulta significativo que un estudio prospectivo publicado poco después de "The Silent Revolution" preveía –como Inglehart– una significativa caída de la preocupación de la población trabajadora (estadounidense) por aspectos como la remuneración económica y la estabilidad en el empleo (Kerr y Rosow, 1979).

Materialismo de la juventud catalana

Sin embargo, cuatro lustros más tarde, la juventud catalana expresa su "materialismo" cuando responde a la encuesta europea de valores de 2000 señalando como "aspectos más valorados en relación al empleo", en primer lugar, los "buenos ingresos" (87% de los encuestados) y, en segundo, la "seguridad en el empleo" (68%). En este mismo informe se deja constancia de que, si bien parece observarse una tendencia evolutiva en línea "decreciente" en cuanto a la valoración relativa del trabajo en comparación con otros valores, "trabajar" sigue siendo considerado en términos absolutos como "muy" o "bastante" importante por el 89% de la juventud encuestada. Asimismo, el 79,8% de la misma afirma que "es necesario tener un empleo para desarrollar las capacidades personales". Para rematar los "hallazgos", el estudio concluye que "las valoraciones que hacen los jóvenes con respecto al mundo laboral no difieren radicalmente de la valoración del mismo por los adultos" (Salvadó, 2002, pp. 70-73).

La importancia dada al componente salarial parece reflejar, más que el ingreso al *postmaterialismo*, el regreso al *materialismo* puro y duro, como corresponde a lo que Rifkin (2000) denomina *la era del acceso*, en la cual casi todo aquello que está socialmente valorado constituye una *mercancía* sólo *consumible* previo *peaje*, financiable gracias a los ingresos salariales.

Lectura complementaria

A. Salvadó (2002). Joves i treball: valors de seguretat o valors de risc?. En A. Estradé, L. Flaquer, J. Font, J. Padilla, A. Salvadó, M. A. Roque y F. Torralba (2002). *Joves i valors. Ells joves catalans a l'Enquesta Europea de Valors* (pp. 69-85). Barcelona: Generalitat de Catalunya, Secretaria General de Joventut.

También se puede explicar una relativa disminución del *valor trabajo* atendiendo a la creciente penosidad, tensión, precariedad e inestabilidad de muchos de los *trabajos disponibles*, ante los cuales no resulta fácil para un número creciente de personas construir sus identidades ni forjar sus proyectos personales.

En cuanto al presunto *cambio generacional* de valores concernientes al trabajo, puede que tras este fenómeno se esconda un alargamiento de la adolescencia en una época en que no resulta fácil la inserción laboral en puestos de calidad. Los adolescentes de todas las generaciones han sido siempre más *postmaterialistas* que los *materialistas* de sus padres, lo cual no impide que, con los años, cada generación de nuevos adultos abrace valores como el dinero y la seguridad.

Lo mismo podríamos pensar a propósito de los *cambios* constatados por toda suerte de estudios empíricos en los *valores organizacionales*. Nadie pone en duda que venimos de un modelo de organización *rígida*, característica de la era taylorista-fordista y de la producción en masa, hacia otro modelo *flexible*, de los tiempos postmodernos del toyotismo, la reingeniería de procesos, la *lean production* y la *empresa-red*.

Del mismo modo que las metamorfosis detectadas por las encuestas de valores no parecen significar necesariamente una minimización del valor trabajo en sí, sino más bien un reajuste de la importancia de valores asociados al mismo, los cambios en las formas, en las retóricas y en las estrategias organizacionales tampoco tienen por qué significar un cambio en los valores organizacionales profundos y finales. Las organizaciones empresariales, e incluso los mismos servicios públicos, se rigen hoy más que nunca por los valores de la eficacia y la eficiencia, por la lógica de la productividad, la competitividad y la rentabilidad y por el enfoque *mínimax*, orientado –en el siglo XXI como en el XIX– a minimizar los costes (salariales) y a maximizar los beneficios (económicos, en el caso del capital, sociales en el de la empresa pública de servicios, como una universidad o un hospital general).

Además, las encuestas de valores recogen más lo que la gente "dice" (en lo que probablemente se refleja no sólo lo que piensan, sino también lo que cada persona encuestada juzga como políticamente correcto y socialmente deseable) que lo que hace (se agarra a los ingresos, al dinero, a la estabilidad en el empleo y a las horas extras).

Esta aparente paradoja entre lo que se declara y lo que se hace no es exclusiva de las encuestas de valores, sino que viene a ser común a los más diversos tipos de estudios empíricos. Veamos sólo dos ejemplos al respecto, que guardan una relación tangencial con los cambios relativos a la valoración del trabajo:

Cambio de retóricas

Ciertamente, se ha observado un innegable "cambio" en las retóricas: de la disciplina a la autonomía, de la repetitividad a la creatividad, de la monovalencia a la polivalencia, de la mano de obra a los recursos humanos, de la fuerza de trabajo a las competencias, de la estandarización a la autogestión, de la ética del trabajo a la cultura de empresa, de la carrera al proyecto, de la autoridad al liderazgo, del orden a la excelencia, etc.

Ejemplo

- En su conocido estudio sobre *The Overworked American*, Schor (1992), se hace eco de que el *americano medio* se declara cada vez más *hedonista*, al tiempo que se comporta con un ascetismo creciente. Lo que se pone de manifiesto al manifestar verbalmente su preferencia de trabajar menos, al tiempo que se presta a trabajar cada vez más horas y cada vez más lejos de casa, todo ello por menos dinero. Una clave explicativa de esta aparente contradicción puede radicar en el estancamiento e incluso la disminución del salario medio en Estados Unidos, al tiempo que la presión al consumo compulsivo aumenta sin cesar. Otra variable explicativa complementaria puede consistir en la revaluación del salario como valor instrumental de primer orden para la adquisición, posesión, uso y consumo de bienes y servicios considerados "necesarios".
- En un seguimiento longitudinal de datos de *eurobarómetros*, Wilcox (1991) detecta otra paradoja en la opinión pública europea reflejada en tales estudios periódicos de valores y actitudes: la ciudadanía encuestada se declara al tiempo progresista y conservadora con respecto al valor político de la igualdad social en cuanto a género, al manifestarse favorable a la incorporación de la mujer europea a la vida pública y laboral (trabajo asalariado) y, al tiempo, mostrar una resistencia igualmente fuerte a que la misma mujer abdique de sus tradicionales roles de género concernientes a la vida privada y a las labores domésticas (trabajo no asalariado).

Lo que se desprende de las encuestas de valores es que algo se mueve en cuanto al valor trabajo y a los valores laborales. Sin embargo, falta perspectiva histórica para calibrar con precisión si lo que se mueve son las aguas superficiales o las corrientes subterráneas de este valor. Abundan los indicios de un incremento de componentes postmaterialistas sin que ello conlleve un declive apreciable de los materialistas.

Los estudios empíricos convencionales sobre valores (con notables y significativas excepciones) manifiestan limitaciones que han sido objeto de numerosas críticas. Entre ellas, destacan la relativa indefinición abstracta del *valor* en general o de los *valores* concretos estudiados. En muchos de tales estudios, se suele dar por descontado que los valores consisten en *aquello* que miden las "encuestas de valores". En no pocos casos, las incongruencias entre *datos* de diversas encuestas son imputables a que los cuestionarios empleados en las mismas, aún refiriéndose retóricamente a "valores" determinados designados con términos similares, tratan sobre fenómenos y procesos distintos. Algunas críticas apuntan directamente a la inadecuación de la técnica de encuesta para el estudio de los valores.

Tampoco suelen mostrar excesos de precisión en la operacionalización de las variables consideradas, ni en la distinción entre lo que consideran como propiamente *valores* y otros constructos como actitudes, creencias, ideales, intereses, necesidades, motivaciones, normas subjetivas, criterios morales, aspiraciones u opiniones.

Por ello, los datos descriptivos de los estudios estadísticos deben ser complementados con la perspectiva teórica de otro tipo de estudios.

4.2. Perspectivas teóricas

Desde la reflexión teórica se pone énfasis, de manera general, en la característica "post" de la actual transición entre milenios, que en el terreno epistemológico se plantea en términos de "postmodernidad", en el marco de la cual se inscriben cambios axiológicos como el del sesgo "postmaterialista". Atendiendo a las transformaciones actuales del contexto socioeconómico, político y tecnológico, se analizan los factores estructurales del cambio en la valoración del trabajo.

Etiquetas para caracterizar el nuevo entorno

Son múltiples las etiquetas propuestas a la hora de caracterizar este nuevo entorno, que en términos generales es considerado el efecto combinado de la interacción del proceso de innovación tecnológica (TIC, digitalización, internetización, etc.), geoestratégico y político-económico (globalización), organizacional (flexibilización), ideológico (neoliberalización) y sociolaboral (precarización de las condiciones contractuales, individualización de las relaciones laborales, instauración del subempleo como "solución" de los "problemas empresariales" que conlleva la tradicional "rigidez" de los contratos de empleo estable fordista y funcionariales, y también como supuesto "mal menor" social y político ante el fantasma del desempleo, etc.).

Estudiaremos el tema en una espiral de aproximaciones sucesivas, realizando en primer lugar, una breve aproximación filosófica al proceso (*postmodernización*), que nos servirá de base para profundizar en un modelo sociológico del entorno laboral resultante, el de *la sociedad del riesgo* laboral, del que extraeremos algunas implicaciones políticas y psicosociales del cambio del entorno y de los valores laborales.

4.2.1. El valor del trabajo posmoderno

La *cultura del trabajo* nace de la matriz de la *modernidad*, que constituye un paradigma (un modo de pensar el mundo), un proyecto (un modo de diseñar el funcionamiento del mismo), una promesa (un modo de comprometerse con un proyecto ideal –axiológico– de mundo) y un paraíso (un modo de vivir este mundo).

Entre los mitos fundacionales de esta cosmovisión figuran la razón (fuente de certidumbre acerca de la *realidad*) y el trabajo, fuente de seguridad *real*. El supuesto escenario del metarrelato moderno es un mundo físico y social que funciona como un *cosmos* (ordenado, coherente, integrado y dotado de una lógica autónoma que la ciencia descubre y la técnica domina), la *realidad* es tan sólida, dura y estable como el saber acerca de la misma, la historia es un proceso lineal, evolutivo y progresivo, el futuro es relativamente previsible, prevenible, planificable y controlable, la existencia individual y colectiva es significativa.

La modernidad es la emocionante empresa de la búsqueda de la certidumbre y de la conquista de la seguridad. El valor trabajo forma parte del "paradigma heredado" y, en definitiva, de la "agenda oculta de la modernidad" (Toulmin, 1990).

Lectura complementaria

S. Toulmin (1990). *Cosmópolis. El trasfondo de la modernidad*. Barcelona: Península, 2001.

Sin embargo, ante el horizonte *postmoderno*, el mundo aparece más caótico, la realidad más fluida, frágil e inestable, la historia más compleja, el futuro más imprevisible e incontrolable y la existencia más desconcertante, a la vista de que ni la razón proporciona certidumbre ni el trabajo seguridad.

El contraste entre ambos contextos es de lo más intenso: la culminación del *valor trabajo* acontece en la modernidad industrial fordista, en la que un buen currículum garantiza un buen empleo en una buena empresa y una buena carrera. Esta "realidad", en la economía de la certidumbre y de la seguridad, ha llegado a tener la solidez de un lingote de oro. Han bastado unos pocos lustros para que se rompiera el cántaro del cuento de la lechera: en el infocapitalismo flexible y global, la combinación buen currículum-buen empleo- buena empresa-buena carrera puede ser tan efímera como una burbuja de jabón ante una corriente de aire.

Pues bien, en la economía de la incertidumbre y de la inseguridad, los despidos laborales, al igual que cualquier modalidad denigrante de flexibilización laboral, pueden producirse en tiempos de expansión, en empresas con una alta tasa de beneficios y afectando al personal más educado, competente, eficaz y eficiente, disciplinado, fiel y comprometido de la plantilla.

Ha estallado la crisis de un cosmos laboral vertebrado por unos mitos en proceso acelerado de obsolescencia: ni el crecimiento económico, ni el diálogo social, ni el aumento sostenido de la productividad, de la competitividad, del desarrollo de los recursos humanos y de los beneficios económicos organizacionales son por sí mismos garantías suficientes de puestos y condiciones de trabajo estables y sostenibles. No son más que condiciones necesarias y circunstancias facilitadoras de tales efectos. Nada más.

Cita

"Cuantas más relaciones laborales se 'desregularizan' y 'flexibilizan', más rápidamente se transforma la sociedad laboral en una sociedad de riesgo."
U. Beck (1999, p. 11).

La ruptura de viejos esquemas lineales que permitían planes de carrera y proyectos de vida genera perplejidad y desconcierto en el mundo del trabajo, "identidades fragmentadas" en los empleados flexibles (Mingione, 1991), "muertos vivientes" entre los exempleados inempleables (*New York Times*, 1996) y "corrosión del carácter" en los mismos empleados exitosos del nuevo capitalismo (Sennet, 1998).

En este marco, algo cambia en la lógica, el sentido y el valor tradicionales del trabajo.

4.2.2. La sociedad del riesgo laboral

Beck caracteriza la sociedad del riesgo como el escenario de proyectos individuales y colectivos en un trasfondo de incertidumbres e inseguridades. Para él, "régimen de riesgo significa que, en principio, todo es posible y nada ni nadie es previsible ni controlable" (Beck, 1999, p. 85).

Concebido el riesgo como un estadio intermedio entre la seguridad y la destrucción, la evaluación del riesgo es una práctica relacionada con el intento racional de previsión y control de las consecuencias futuras de la acción humana. El constructo "sociedad del riesgo global" remite a peligros producidos por la civilización que no pueden delimitarse ni social, ni espacial ni temporalmente.

Los peligros que acecharon a las "sociedades del riesgo" modernas aparecían como de carácter *natural*, *accidental*, *coyuntural*, de ámbito *local* y de naturaleza relativamente calculable y gestionable; por lo cual no suponían una seria amenaza para el sistema establecido de *certidumbre* y de *seguridad*. Según Beck, la "segunda modernidad" conlleva la "sociedad del riesgo", en la que domina la certidumbre de la incertidumbre y la seguridad de la inseguridad, ante la experiencia (evidencia) de que el riesgo tiene carácter social, normal, estructural, global y de que resulta difícil de manejar en la teoría y en la práctica.

En lo que concierne al panorama sociolaboral, este sociólogo alemán ha sugerido la metáfora de la *feminización* y ha desarrollado especialmente la de la *brasileñización* como modelo de futuro.

En cuanto a la primera de estas metáforas, Beck esboza el modelo de una transición cuyo punto de partida radica en un sistema de empleo típicamente *masculino*, basado en un único trabajo asalariado, que se realiza en el espacio-tiempo de la fábrica o de la oficina, con contrato y salario perfectamente definidos, con condiciones laborales determinadas, que representa un empleo estable, invariable e inflexible que proporciona el sustento básico de la familia moderna occidental. El punto de llegada tiende a encarnar una modalidad tradicionalmente *femenina* de trabajo, caracterizada por el desempeño de múltiples

Lecturas recomendadas

E. Mingione (1991). *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado*. Madrid: MTSS, 1993.

New York Times (1996). *The Downsizing of America*. New York: Times Books- Random House.

R. Sennet (1998). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama, 2000.

Lecturas recomendadas

U. Beck (1992). *La Sociedad del Riesgo: hacia una nueva Modernidad*. Barcelona: Paidós, 1998.

U. Beck (1999). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.

U. Beck (2002). *La Sociedad del Riesgo Global*. Madrid: Siglo XXI.

Del riesgo natural al riesgo social

A principios del siglo xx, el riesgo para el *Titanic* consistió en el choque accidental con la masa natural de un iceberg.

A principios del xxi, el de las *Twin Towers* fueron aviones comerciales pilotados por terroristas.

ocupaciones laborales de tiempos parciales, retribuidas o no, fuera y dentro del hogar, con contrato laboral o de carácter voluntario, habitualmente inestables, variables y flexibles.

Al referirse a la sociedad del riesgo laboral en términos de *brasileñización de Occidente*, habla de un modelo de desarrollo que representa un patrón negativo de evolución histórica, una especie de modelo europeo de sociedad del trabajo y del bienestar vuelto del revés.

El punto de referencia inicial del modelo es una sociedad europea de pleno empleo, socialmente integrada, cohesionada, formalizada y legalizada, que se autoconcebe y autopresenta como modelo universal de desarrollo económico, social y político.

La *brasileñización* representa la tendencia dominante en la era de transición sociolaboral contemporánea: el paradigma de la informalización del trabajo como modelo general de desarrollo. El modelo *brasileño* convencional heredado del siglo XX se caracteriza principalmente:

- por el predominio de la economía informal sobre la formal,
- por el desfase entre el desarrollo económico y el social,
- por la asimetría entre el mercado y el Estado,
- por altas tasas de subempleo,
- por la difusión de las fronteras entre empleo y no empleo,
- por el predominio de trabajos marginales, mal remunerados y desarrollados en un espacio ambiguo y difuso entre lo legal y lo ilegal,
- por una alta tasa de empleo autónomo y por un déficit de empleo público,
- por un bajo nivel de cobertura social y, en definitiva,
- por representar un paraíso de la desregulación de las relaciones laborales, de la flexibilización organizacional y de la individualización del trabajo.

Se trata de una estructura piramidal de desigualdades sociales significativas.

En la estructura sociolaboral brasileña de principios del siglo XXI, el trabajo asalariado regular en una misma empresa, para toda la vida, en el marco de un sistema público de protección social, no constituye la norma estadística ni social ni forma parte de una arraigada tradición cultural del país. Esto significa que en un entorno como el descrito, la economía informal configura no sólo la representación del *trabajo* (asalariado, o empleo), sino también la del *paro*.

Por un lado, *trabajar* normalmente es hacerlo en la economía informal más que en la formal. Por otro, estar en *paro* se refiere sólo a una situación estadísticamente poco relevante, propia de personas que buscan y no encuentran trabajo asalariado en la economía regular y formal. En la estructura sociolabo-

ral a la *brasileña*, el desempleo propiamente dicho casi no existe; puesto que la mayor parte de la población laboral se busca la vida en el *mundo real y normal* de la economía informal.

Según Beck, no existe un único camino de *brasileñización*. Tampoco se trata de un modelo de transición simple y lineal sino que tiene un notable grado de complejidad, diversidad y heterogeneidad; lo que da cabida a múltiples estrategias y vías políticas, organizacionales e individuales. El modelo se refiere, pues, tanto a la meta final de estas estrategias como a la dirección de las mismas.

Desde la perspectiva adoptada, las distancias entre Brasil y Europa ya no se miden tanto en términos de sistema cuanto de grados evolutivos. Mientras que el modelo (el camino) brasileño gana influencia, el europeo la pierde. Hasta hace unos lustros, se tendía a pensar que el horizonte hacia el que apuntaba cualquier país en desarrollo era el modelo clásico europeo. Hoy, en cambio, se teme que el brasileño se acabe convirtiendo en el modelo básico de referencia del desarrollo europeo y norteamericano. De hecho, la *brasileñización de Occidente* tiene como locomotora y referente de primer orden el proceso estadounidense, que encarna el prototipo del mercado laboral flexible y que ya permite vislumbrar el impacto social y político del *régimen de riesgo*.

El actual mercado de trabajo estadounidense, que Beck caracteriza como un "paraíso con nubarrones", genera una alta tasa de *empleos-basura* mal pagados y peor protegidos, ocupados por los llamados *trabajadores pobres*. La inseguridad económica creciente de las clases medias de este país tiende a ir acompañada de fenómenos preocupantes como el incremento de las tasas de apatía política, de descapitalización social y de malestar cultural (Schor, 1992, 1995; Putnam, 2001; Sennet, 1998).

En definitiva, para Beck la promesa neoliberal de un paraíso laboral global es, en el fondo, un *programa para la destrucción de la sociedad*. Según él, la metáfora perfecta de la sociedad del riesgo laboral es el *funambulismo*, que significa vivir permanentemente en la cuerda floja de la inseguridad.

Obviamente, un panorama como el expuesto no puede dejar de tener profundas implicaciones axiológicas. La *sociedad del trabajo* ha generado riqueza y la ha redistribuido de modo relativamente eficaz sobre la base de un sólido orden social, político, cultural y moral basado en la adscripción de cada cual a un puesto de trabajo. Por ello, el trabajo ha llegado a constituir un referente social, político, ideológico, moral y cultural tan central que casi impide imaginar un sistema estructurado alrededor de otro principio vertebrador: *una sociedad sin trabajo parece una sociedad sin referente* (Beck, 1999).

4.3. Desafíos y dilemas axiológicos

El nuevo capitalismo plantea viejos y nuevos retos en el ámbito del trabajo. Entre ellos figuran las tendencias a la *individualización* de las relaciones laborales capital-trabajo y a la precarización de las condiciones de trabajo en un entorno organizacional hiperflexible, el desempleo estructural y el subempleo emergente.

Está en crisis un cosmos sociolaboral vertebrado en torno a la **panacea del trabajo** asalariado como vía de inclusión, cohesión e integración social, política, cultural y económica y condición indispensable de la calidad de vida y el bienestar psicológico. Sin embargo, las ideologías socioeconómicas hegemónicas en el mundo contemporáneo siguen produciendo y reproduciendo sus discursos políticos mediante la ratificación del **valor trabajo** y los **valores laborales**, como si el megacambio del entorno no los afectara sustancialmente.

Por un lado, el **neoliberalismo**:

- Fundamenta su modelo de *capitalismo de mercado* sobre el valor *libertad* (económica).
- Proclama la primacía del individuo sobre la sociedad, de la economía sobre la política y del mercado sobre el estado, persiguiendo la utopía de una sociedad mercantilizada, donde supuestamente cada cual recibe lo que *merece*, según las leyes de la oferta y la demanda, que el sistema garantiza y protege.
- Propone el crecimiento económico, en un marco de libre competencia, como ámbito ideal para la creación, mantenimiento y mejora de la calidad de los puestos de trabajo.
- Combate duramente los *costes salariales*.
- Considera que las problemáticas del desempleo y del subempleo son de naturaleza y causalidad meramente *individuales*, esto es, como un fracaso de la persona que *no sabe, no quiere o no puede* encontrar trabajo por cuenta ajena o uno a su medida, ni establecerse como autoempleada.
- Basa su política laboral en las estrategias de liberalización, desregulación, mercantilización y flexibilización.

- Su lema político-social preferido es el *workfare*: cada cual tiene el *deber* de ganarse el pan, por sus propios medios, trabajando *duramente* y asumiendo disciplinadamente las condiciones de empleo "*existentes*".
- Un *estado del bienestar* es insostenible financieramente e indeseable políticamente, porque genera *dependencia*, *indolencia* y *parasitismo*. En todo caso, el miniestado liberal se ocupará, ocasionalmente, de la asistencia neocompasiva a los casos individuales de extrema pobreza, siempre que la *salud de la economía* lo permita.

Por otro, la **neosocialdemocracia**:

- Fundamenta su modelo de *capitalismo de estado* sobre el valor *igualdad* (social) y proclama la primacía de la sociedad sobre el individuo, de la política sobre la economía y del Estado sobre el mercado, persiguiendo la utopía de la sociedad del trabajo, como organización de una vida colectiva democrática, justa, igualitaria y fundamento de un sistema de bienestar.
- Propone el *pleno empleo* como prioridad política de unas administraciones públicas responsables de la prevención, corrección y compensación de las deficiencias y distorsiones sociolaborales derivables de la dinámica espontánea del mercado laboral capitalista.
- Considera que las problemáticas del desempleo y del subempleo son de naturaleza y causalidad *social*, el fracaso de un estado y de un mercado que no saben, no quieren o no pueden ofrecer las suficientes ni las adecuadas oportunidades de empleo para la población activa.
- Basa su política laboral en las estrategias de regulación estatal del mercado de trabajo y de sus interacciones con la sociedad.
- Su lema político-social preferido es el *welfare*: toda persona tiene *derecho* a un empleo y/o a una renta (cívica, social, etc.) básica.
- Un *estado social de derecho* diseña, garantiza y gestiona políticas de bienestar para el conjunto de la ciudadanía, fundamentadas sobre una estrategia económica de crecimiento y competitividad, orientada al ***pleno empleo*** (base de la plena integración y cohesión sociales). El *estado del bienestar* es deseable, viable, sostenible e irrenunciable, puesto que crea vínculos sociales y sentido de comunidad, además de corregir y compensar desigualdades socioeconómicas.

Así las cosas, en un entorno de riesgo, dominado por la incertidumbre y la inseguridad, cabe la opción de seguir la corriente o la de replantearse qué hacer. Esta segunda opción conlleva responder a cuestiones como las siguientes: ¿es posible *orientarse* y *orientar* con respecto al trabajo, en las circunstancias actuales? ¿Cabe la posibilidad de recomponer una *axiología laboral* capaz de

Lectura recomendada

J. M. Blanch (2003b). Trabajar en la sociedad informacional. En J. M. Blanch (Coord.), M. J. Espuny, C. Gala y A. Martín. *Teoría de las Relaciones Laborales. Desafíos* (pp. 11-197). Barcelona: Editorial UOC.

guiar pensamientos, emociones y actuaciones individuales y colectivas, como lo hizo la de la modernidad industrial? ¿En qué se fundamentan y en qué consisten hoy y aquí el *valor trabajo* y los *valores laborales*?

Orientar, en su acepción *débil*, espacial, consiste en señalar una determinada ubicación en el espacio. En sentido *fuerte*, temporal, significa asignar una meta histórica. En este sentido, tiene carácter estratégico y se concreta en el encaminar(se), guiar(se) y conducir (se) hacia ese fin.

Ahora bien, *Oriente* sólo existe propiamente en un cosmos (universo ordenado con sistema de coordenadas estable y previsible) donde la estrella polar siempre indica el norte del observador, el sol sale por el este y se pone por el oeste, que permanecen siempre en su lugar.

En el actual universo laboral en red, flexible y global, las referencias espaciales cambian su significado. Oriente ya no es lo que era; el sol del capital sale y se pone por doquier. Derecha, izquierda, levante y poniente, en un mundo global ya no son lo que fueron ni representan lo que representaron. Norte, sur, este y oeste son meras reminiscencias arqueológicas, como los mercados locales y los estados nacionales. Lo mismo ocurre con las referencias temporales: en la *sociedad red* y la *economía global*, los modelos de tiempo cronológico y de *diferencias horarias* anclados en el sentido común moderno valen tan sólo como ficción retórica.

Manuel Castells nos presenta un nuevo entorno en cuyo marco el trabajo y las relaciones laborales adquieren una nueva configuración:

"El trabajo pierde su identidad colectiva, individualiza cada vez más sus capacidades, sus condiciones laborales, y sus intereses y proyectos. Quiénes son los propietarios, quiénes los productores, quiénes los gestores y quiénes los servidores se vuelve cada vez más difuso en un sistema de producción de geografía variable, de trabajo en equipo, de interconexión, de *outsourcing* y de subcontratación. [...]

Hay unidad en el proceso de trabajo en el conjunto de la economía, mediante las redes globales de interacción. Pero, al mismo tiempo, también hay una diferenciación del tiempo de trabajo, una segmentación de los trabajadores y una desagregación del trabajo a escala global. [...]

Las relaciones sociales entre el capital y el trabajo se han transformado en profundidad. En su núcleo, el capital es global. Como regla, el trabajo es local. El informacionalismo, en su realidad histórica, lleva a la concentración y globalización del capital, precisamente mediante la utilización del poder descentralizador de las redes. Se desagrega la realización del trabajo, se fragmenta su organización, se diversifica su existencia, se divide su acción colectiva. [...]

El Capital y el Trabajo tienden a existir cada vez más en espacios y tiempos diferentes: el espacio de los flujos y el espacio de los lugares, el tiempo inmediato de las redes informáticas frente al tiempo de reloj de la vida cotidiana. De esta forma, viven el uno por el otro, pero no se relacionan entre sí [...]. El Capital tiende a escapar en este hiperespacio de circulación pura, mientras que el trabajo disuelve su entidad colectiva en una variación infinita de existencias individuales. En las condiciones de la sociedad red, el capital se coordina globalmente; el trabajo se individualiza.

Más allá de esta dicotomía fundamental, sigue existiendo una gran diversidad social, compuesta por las apuestas de los inversores, los esfuerzos de los trabajadores, el ingenio

y el sufrimiento humanos, los contratos y los despidos, los ascensos y descensos, los conflictos y las negociaciones, la competencias y las alianzas."

Castells, M. (1997-2000). *La era de la información: Economía, sociedad y cultura. Vol I: La sociedad red* (p. 555 y siguientes). Madrid: Alianza, 2000 (2.ª ed. rev.).

El cambio en el entorno laboral es tan significativo que no sólo afecta a los *valores laborales* (relativos a las diversas facetas del trabajo) sino al mismo *valor trabajo* como fundamento del orden social y cultural. Ello genera la urgente necesidad de volver a plantearse el mismo trabajo, de redefinir funciones como la educación para el trabajo, la socialización laboral o la orientación profesional y de discutir, a la luz del nuevo contexto, sobre viejos tópicos, como los referidos al empleo en tanto panacea social universal, a la lógica económica y social de la utopía del pleno empleo y del empleo estable, etc.

Resumen

Hemos estudiado el proceso permanente de construcción social del trabajo como significado y como valor, el cual se puede resumir en la tabla siguiente.

Tabla 4. Valoración cultural del trabajo

Significado y valor del trabajo		Antigüedad Precapitalista Preindustrial	Modernidad Capitalista Industrial	Postmodernidad Infocapitalista Flexiglobal
-	Necesidad Maldición Castigo Imposición Yugo Estigma	Alta	Baja en aristocracia laboral Alta en proletariado	Alta en subempleo Baja en superempleo
=	Medio de vida Actividad natural Principio de realidad Función instrumental Deber moral Responsabilidad social	Media	Media	Alta
+	Elección Bendición Mérito Satisfacción Expresión Realización Desecho	Baja	Alta en aristocracia laboral Baja en proletariado	Alta en superempleo Baja en subempleo

Atendiendo a la perspectiva contemporánea, hemos considerado algunas tendencias empíricas y teóricas que indican la dirección del cambio y plantean desafíos y dilemas axiológicos.

Actividades

1. Definid el concepto de "valor trabajo" en términos psicosociales.
2. Distinguid en el "valor trabajo" los eventuales aspectos "finales" y los "instrumentales".
3. Identificad la estructura tricomponencial del "valor trabajo".
4. Señalad indicadores del "valor trabajo" y de "actitudes laborales".
5. Ilustrad con ejemplos históricos los diferentes sesgos (negativo, neutro, positivo) de la valoración cultural del trabajo.
6. Comentad el contraste entre el significado axiológico del *salario* en la antigüedad y en la modernidad.
7. Comentad, en pocas frases, los contrastes en cuanto a la valoración del trabajo que detectáis entre los dos textos siguientes:

Paul Lafargue: "Una extraña pasión invade a las clases obreras de los países en que reina la civilización capitalista; una pasión que en la sociedad moderna tiene por consecuencia las miserias individuales y sociales que, desde hace dos siglos, torturan a la triste humanidad. Esta pasión es el amor al trabajo, el furibundo frenesí del trabajo. [...]"

Los Hijos de los héroes de la Revolución se han dejado degradar por la religión del trabajo hasta el punto de aceptar, en 1848, como una conquista revolucionaria, una ley que limitaba el trabajo en las fábricas a doce horas por día. Proclamaban como un principio revolucionario el Derecho al Trabajo. [...]"

Solamente esclavos podían ser capaces de semejante bajeza. [...]"

Más valdría sembrar la peste o envenenar las aguas que erigir una fábrica en medio de una población rural. Introducid el trabajo fabril, y adiós alegrías, salud, libertad; adiós todo lo que hace bella la vida y digna de ser vivida. [...]"

El fin de la revolución [es] trabajar lo menos posible y disfrutar intelectual y físicamente lo más posible."

Textos extraídos de P. Lafargue (1880). *El derecho a la pereza* (pp. 117, 122, 127, 51). Madrid: Fundamentos, 1973. El último párrafo pertenece a la obra lafarguiana *Le lendemain de la Révolution*, citado por M. Pérez en la *Introducción* en Lafargue (1880).

Ernesto Ché Guevara: "Hoy, en nuestra Cuba, el trabajo adquiere cada vez más una significación nueva, se hace con una alegría nueva. [...] Y les podríamos invitar a los campos de caña para que vieran la fuerza viril de nuestros trabajadores cortando la caña con amor, para que vieran una actitud nueva frente al trabajo, para que vieran que no es el trabajo lo que esclaviza al hombre, sino que es el no ser poseedor de los medios de producción; y que cuando la sociedad llega a cierta etapa de su desarrollo [...] adquiere frente al trabajo [...] la alegría de estar cumpliendo con un deber, de sentirse importante dentro del mecanismo social [...] Y junto con eso, junto con el trabajo que está todos los días realizando la tarea de crear nuevas riquezas para distribuir por la sociedad, el hombre que trabaja con esa nueva actitud se está perfeccionando".

Discurso en el acto de entrega de Certificados de Trabajo Comunista a los obreros del MININD, pronunciado el 15 de agosto de 1964. En J. del Turia (Comp.). (1977). *Temática del marxismo* (tomo II, p.147). Barcelona: Cinc d'Oros.

8. Discutid los argumentos a favor y en contra de la tesis de la emergencia de los valores "postmaterialistas", atendiendo especialmente al "valor trabajo".

Ejercicios de autoevaluación

Escoged la respuesta que estiméis correcta.

1. Valor
 - a) Precio de algo.
 - b) Algo deseado y preferido.
 - c) Utilidad de algo.

- d) Las alternativas *a*, *b* y *c* son correctas.
- e) Las alternativas *a*, *b* y *c* son falsas.

2. "El tiempo es oro. El tiempo es dinero."

- a) Propuesta anacorética de rechazo del mundo material y de sus pompas.
- b) Tesis liberal del amor al trabajo y a la economía como vía hacia la virtud y la fortuna.
- c) Fórmula alquímica de transformación de la materia mediante la unión de contrarios.
- d) Las alternativas *a*, *b* y *c* son correctas.
- e) Las alternativas *a*, *b* y *c* son falsas.

3. Espíritu del capitalismo

- a) Simbiosis de protestantismo neocalvinista y de liberalismo socioeconómico.
- b) Capitalismo con rostro humano según la doctrina social católica.
- c) Nombre de una famosa confederación de empresarios evangélicos.
- d) Las alternativas *a*, *b* y *c* son correctas.
- e) Las alternativas *a*, *b* y *c* son falsas.

4. Rasgos del espíritu del capitalismo

- a) Exaltación del trabajo duro.
- b) Ideal moral del ascetismo intramundano.
- c) Condena cultural de la pereza y del ocio.
- d) Las alternativas *a*, *b* y *c* son correctas.
- e) Las alternativas *a*, *b* y *c* son falsas.

5. Núcleo del *significado del trabajo* según el modelo MOW (1987)

- a) Trabajo como *valor de cambio*.
- b) Centralidad del trabajo.
- c) Flexibilidad laboral.
- d) Las alternativas *a*, *b* y *c* son correctas.
- e) Las alternativas *a*, *b* y *c* son falsas.

6. Valores de signo eminentemente "postmaterialista"

- a) Lucro.
- b) Estabilidad en el empleo.
- c) Disciplina laboral.
- d) Las alternativas *a*, *b* y *c* son correctas.
- e) Las alternativas *a*, *b* y *c* son falsas.

7. *Brasileñización*

- a) Nuevo orden mundial basado en la subordinación del tercer mundo al primero.
- b) Emergencia de lo informal, precario y desregulado en el mercado laboral.
- c) Colonización económica a escala global por la industria brasileña.
- d) Las alternativas *a*, *b* y *c* son correctas.
- e) Las alternativas *a*, *b* y *c* son falsas.

8. Rasgo de la sociedad del riesgo laboral

- a) Tecnologías de la información y de la comunicación (TIC).
- b) Economía de la incertidumbre y la inseguridad.
- c) Globalización financiera.
- d) Las alternativas *a*, *b* y *c* son correctas.
- e) Las alternativas *a*, *b* y *c* son falsas.

9. *Workfare*

- a) Eslogan neoliberal.
- b) Ideal neomarxista.
- c) Moral neocristiana.
- d) Las alternativas *a*, *b* y *c* son correctas.
- e) Las alternativas *a*, *b* y *c* son falsas.

10. Nuevo entorno sociolaboral

- a) Capital global, trabajo local.
- b) Individualización del trabajo y de las relaciones laborales.
- c) Precarización del empleo.
- d) Las alternativas *a*, *b* y *c* son correctas.
- e) Las alternativas *a*, *b* y *c* son falsas.

Solucionario

Ejercicios de autoevaluación

1. d

2. b

3. a

4. d

5. b

6. e

7. b

8. b

9. a

10. d

Glosario

actitud *f* Organización relativamente estable de las ideas, afectos y tendencias referidas a un determinado objeto (persona, institución, idea, proyecto, producto, etc.), que predispone a actuar con respecto a este objeto de manera más o menos coherente con dichas ideas, afectos y tendencias.

contrato psicológico *m* Especie de compromiso implícito asumido por la persona empleada con la organización que la contrata y que se manifiesta en una aceptación tácita de las metas, valores y normas de la misma y, en último término, en una identificación con ella.

cultura *f* Sistema complejo de conocimientos, creencias, representaciones, valores, modos de ver y de vivir la vida, tradiciones y realizaciones, tanto materiales como espirituales, que proporciona un modelo de comprensión de la realidad y un marco de referencia que dan sentido a la existencia y a la acción de las personas que pertenecen a una sociedad históricamente determinada.

cultura del trabajo *f* Orden sociocultural basado en la centralidad del trabajo en la vida social y personal.

cultura organizacional *f* Conjunto de creencias, significados, experiencias y presupuestos compartidos, negociados y consensuados por los miembros de una organización (entre los que se incluyen valores, ideología, normas e incluso mitos, símbolos y ritos organizacionales).

flexibilización *f* Término eufemístico que remite al reajuste funcional permanente de una organización a las variaciones de su entorno, que enmascara, a menudo, la práctica organizacional de la reducción de plantilla. A la misma familia semántica pertenecen otros vocablos biensonantes como los de reingeniería (reengineering), lean production y downsizing –asociados a las dietas de "adelgazamiento" empresarial–, subcontracting, consulting, offshoring, outsourcing, etc.

individualización *f* Régimen laboral derivado de la flexibilización organizacional y salarial, en virtud del cual determinadas personas que trabajan para una empresa dejan de ser tratadas como miembros de un colectivo laboral o profesional y pasan a recibir la consideración de proveedoras particulares de prestaciones particulares bajo condiciones particulares (Gorz, 1998, p. 63). De este modo, con ellas, se pasa de la negociación colectiva a la individualizada y de la relación salarial a la meramente comercial; con lo que sale reforzado el poder de la empresa y debilitado el del personal contratado.

reingeniería *f* Tecnología orientada a la reducción del tiempo de los procesos organizacionales, lo que se traduce en un ahorro en el capítulo de los costes de personal, en aras de la eficiencia y del beneficio empresariales. La cara visible del proceso es la imagen esbelta de una empresa que ha perdido peso, en una dieta de adelgazamiento de personal. La cruz invisible del mismo es la sangría de personal flexibilizado, forzado al desempleo, a la prejubilación o a la recolocación en puestos generalmente de menor calidad y remuneración, al empleo temporal o al autoempleo.

riesgo laboral *m* La sociología del cambio habla de sociedad del riesgo global para referirse a los peligros que emanan de una civilización que hunde sus raíces en la socioeconomía de la incertidumbre y la inseguridad y que trasciende las fronteras sociales, espaciales y temporales. Por otra parte, la normativa en materia de políticas de salud y seguridad en el trabajo lo concibe como la probabilidad de producción de un daño biopsicosocial como consecuencia de las condiciones de trabajo.

rol laboral *m* Patrón de comportamiento normal y socialmente esperable en la actuación profesional de una persona en su puesto de trabajo.

socialización *m* Proceso a través del cual el ser humano aprende, adquiere e interioriza, a lo largo de todo el ciclo vital, los elementos socioculturales de su medio ambiente, incorporándolos a la estructura de su personalidad y adaptándose, así, al entorno social en cuyo seno debe vivir.

valor *m* Creencia estable sobre la excelencia de ciertos estados ideales de la existencia (valores finales, como bienestar, calidad de vida, autorrealización, etc.) o sobre la bondad y deseabilidad de medios sociales o de conductas individuales orientadas a lograrlos (valores instrumentales, como dinero, trabajo, estudio, deporte, etc.).

Bibliografía

Bibliografía básica

Agulló, E. y Ovejero, A. (Coords.). (2001). *Trabajo, individuo y sociedad*. Madrid: Pirámide.

Los diversos colaboradores en la obra intentan afrontar los desafíos del futuro del trabajo replanteándose su presente y haciendo un balance interdisciplinar del legado cultural de la moderna civilización industrial. El análisis del actual proceso de transformación de la naturaleza, las formas, los significados y los contextos de la actividad laboral les permite un redescubrimiento de la naturaleza histórica y social del trabajo, de la experiencia laboral y de las relaciones sociales que conlleva en el marco de las organizaciones.

Beck, U. (1999). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.

Excelente aproximación sociológica al proceso de precarización de las condiciones y de las relaciones laborales, en el Norte como en el Sur; a la dimensión laboral de la *sociedad del riesgo* y de la *libertad en la inseguridad*. En ella, define su propuesta de alternativa de futuro para la obsoleta *sociedad del trabajo* en términos de *sociedad civil activa*, en el marco de la cual cobra un significado relevante el *trabajo cívico*.

Castells, M. (1997). *La Era de la Información. Vol.1. La Sociedad Red*. Madrid: Alianza. 2000 (2.ª ed. rev.).

Primer volumen de una trilogía académica monumental sobre la dirección y el sentido de los tiempos que corren. Se lee con la pasión y la voracidad de las noticias de la mañana. Sin duda, una de las grandes aportaciones de las ciencias sociales a la comprensión de los actuales procesos de transición entre milenios. Un excelente regalo para dar o para recibir.

MOW. International Research Group (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.

Se trata del informe final de un macroestudio transcultural, interdisciplinar, de diseño transversal, sobre lo que significa *trabajar* (asalariadamente) para 15.000 personas de 8 países ubicados en tres continentes a finales de los años ochenta. Su modelo heurístico, sus constructos centrales –la *centralidad del trabajo*, las *normas sociales sobre el trabajar* y los *resultados valorados y las metas preferidas del trabajar*–, así como los resultados de la investigación empírica realizada, constituyen su principal aportación al progreso en las ciencias del trabajo.

Peiró, J. M. y Prieto, F. (Eds.). (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo* (2 vols.). Madrid: Síntesis.

Ante los cambios socioculturales, económicos, tecnológicos, geopolíticos y organizacionales que se están desarrollando en el mundo del trabajo, los autores de esta obra realizan una revisión sistemática de las aportaciones teórico-prácticas de la psicología del trabajo a la tarea interdisciplinar de la investigación y de la intervención sobre este campo.

Bibliografía complementaria

Aizpuru, M. y Rivera, A. (1994). *Manual de historia social del trabajo*. Madrid: Siglo XXI.

Anthony, P. D. (1977). *The ideology of Work*. London: Tavistock.

Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.

Blanch, J. M. (2003a). Trabajar en la modernidad industrial. En J. M. Blanch (Coord.). M. J. Espuny, C. Gala y A. Martín. *Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos* (pp. 13-148). Barcelona: Editorial UOC.

Blanch, J. M. (2003b). Trabajar en la sociedad informacional. En J. M. Blanch (Coord.). M. J. Espuny, C. Gala y A. Martín. *Teoría de las Relaciones Laborales. Desafíos* (pp. 11-197). Barcelona: Editorial UOC.

Cartier, M. (1984). *Le Travail et ses Répresentations*. Paris: Archives Contemporaines.

De Ruggiero, G. (1973). *El concepto de trabajo en su génesis histórica*. Buenos Aires: La Pléyade.

Gorz, A. (1988). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema, 1995.

Jaccard, P. (1960). *Historia social del trabajo*. Barcelona: Plaza y Janés, 1977.

MOW. International Research Group (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.

MOW. International Research Group (1991). The meaning of work. *European Work and Organisation Psychologist*. I (2/3) (número monográfico).

Pahl, R. E. (Ed.). (1988). *On work. Historical comparative and theoretical approaches*. London: Basil Blackwell.

Parias, L. H. (Dir.). (1960). *Historia general del Trabajo* (4 vols.). Barcelona: Grijalbo, 1965.

Referencias bibliográficas

Abramson, P. R. e Inglehart, R. (1995). *Value Change En Global Perspective*. Ann Arbor: The University of Michigan Press.

Aizpuru, M. y Rivera, A. (1994). *Manual de historia social del trabajo*. Madrid: Siglo XXI.

Andrés Orizo, F. (1983). *España, entre la apatía y el cambio social*. Madrid: MAPFRE.

Andrés Orizo, F. (1991). *El sistema de valores dels catalans: Catalunya dins l'Enquesta Europea de Valors dels anys 90*. Barcelona: Institut Europeu de la Mediterrània.

Andrés Orizo, F. (1991). *Los nuevos valores de los españoles*. Madrid: Fundación Santa María.

Andrés Orizo, F. (1995). *La dinámica intergeneracional en los sistemas de valores de los españoles*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Andrés Orizo, F. (1996). *Sistemas de Valores en la España de los 90*. Madrid: Siglo XXI.

Andrés Orizo, F. y Roque, M. A. (2001). *Els catalans a l'Enquesta Europea de Valors. Catalunya 2001*. Barcelona: Proa.

Anthony, P. D. (1977). *The ideology of Work*. London: Tavistock.

Aristóteles. *Política*. Madrid: IEP, 1970.

Aristóteles. *Ética Nicomaquea*. Madrid: Gredos, 1985.

Battaglia, F. (1980). *L'allergia al lavoro*. Roma: Riuniti.

Bauman, Z. (1998). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa, 2000.

Bhagavad-Gita (from the Mahabharata) (Primer milenio a.C.). *The song celestial*. London: Routledge y Kegan Paul, 1972.

Beveridge, W. H. (1944). *Pleno Empleo en una Sociedad Libre*. Madrid: MTSS, 1989.

Beck, U. (1992). *La Sociedad del Riesgo: hacia una nueva Modernidad*. Barcelona: Paidós, 1998.

Beck, U. (1999). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.

Beck, U. (2002). *La Sociedad del Riesgo Global*. Madrid: Siglo XXI.

Bidet, J. y Texier, J. (1995). *La crise du travail*. Paris: PUF.

Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.

Blanch, J. M. (2001). Empleo y desempleo. ¿viejos conceptos en nuevos contextos? En E. Agulló y A. Ovejero (Coords.). *Trabajo, individuo y sociedad* (pp. 27-48). Madrid: Pirámide.

Blanch, J. M. (2003a). Trabajar en la modernidad industrial. En J. M. Blanch (Coord.). M. J. Espuny, C. Gala y A. Martín. *Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos* (pp. 3-151). Barcelona: Editorial UOC.

Blanch, J. M. (2003b). Trabajar en la sociedad informacional. En J. M. Blanch (Coord.). M. J. Espuny, C. Gala y A. Martín. *Teoría de las Relaciones Laborales. Desafíos* (pp. 3-189). Barcelona: Editorial UOC.

Boltanski, L. y Chiapello, E. (1999). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

- Cartier, M. (1984). *Le Travail et ses Représentations*. Paris: Archives Contemporaines.
- Castells, M. (2000). *La Era de la Información. Vol.1. La Sociedad Red*. Madrid: Alianza. (2ª ed. rev.).
- Che Guevara, E. (1964). Discurso de 15 de agosto de 1964. En J. del Turia (Comp.). (1977). *Temática del marxismo* (tomo II, p. 147). Barcelona: Cinc d'Oros.
- Cicerón, M. J. (106-43 a C.). *Los Oficios*. Madrid: Espasa Calpe.
- Comisión Europea (DG-5). (1994). *Política Social Europea. Un paso adelante hacia la unión. Libro Blanco*. Luxemburgo: OPOCE.
- De Ruggiero, G. (1973). *El concepto de trabajo en su génesis histórica*. Buenos Aires: La Pléyade.
- Díaz, P. y Licerias, D. (1996). "La creación de empleo y la mejora de la competencia". *El País*, 7 de mayo (p. 56).
- Díez, J. y Inglehart, R. (1994). *Tendencias mundiales de cambio en los valores sociales y políticos*. Madrid: Fundesco.
- Elzo, J. y Andrés Orizo, F. (2000). *España 2000: entre el localismo y la globalidad*. Madrid: Fundación Santa María.
- Estradé, A., Flaquer, L., Font, J., Padilla, J., Salvadó, A., Roque, M. A. y Torralba, F. (2002). *Joves i valors. Ells joves catalans a l'Enquesta Europea de Valors*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Secretaria General de Joventut.
- Franklin, B. *El libro del hombre de bien*. Madrid: Espasa Calpe, 1964.
- Franklin, B. (1729). *Essays on General Politics, Commerce, and Political Economy* (2 Vol.). New York: Kelley, 1971.
- Freud, S. (1930). *El malestar en la cultura* (Obras completas). Madrid: Biblioteca Nueva, 1973.
- Furnham, A. (1990). *The Protestant Work Ethic. The Psychology of Work-Related Beliefs and Behaviors*. London: Routledge.
- García-Montalvo, J., Peiró, J. M., y Soro, A. (2003). *Capital Humano. Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002*. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- Garraty, J. A. (1978). *Unemployment En history: Economic thought and public policy*. New York: Harper y Row.
- Grupo Crisis (1999). *Manifiesto contra el trabajo*. Barcelona: Virus, 2002.
- Gorz, A. (1988). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema, 1995.
- Harding, S., Phillips, D., y Focarty, M. (1986). *Contrasting values in Western Europe. Unity, diversity y change*. London: Macmillan.
- Inglehart, R. (1977). *The silent revolution: changing values and political styles among Western publics*. Princeton: Princeton University Press.
- Inglehart, R. (1990). *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*. Madrid: Siglo XXI, 1991.
- Inglehart, R. (1997). *Modernization and Postmodernization*. Princeton: Princeton University Press.
- Inglehart, R., Basáñez, M. y Moreno, A. (1998). *Human Values and Beliefs*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Jaccard, P. (1960). *Historia social del trabajo*. Barcelona: Plaza y Janés, 1977.
- Jones, E. (1970). *Vida y obras de Sigmund Freud*. Barcelona: Anagrama.
- Kerr, C. y Rosow, J. (Eds.). (1979). *Work En America: The decade ahead*. New York: Van Nostrand.
- Killinger, B. (1991). *La adicción al trabajo*. Barcelona: Altaya.

- Lafargue, P. (1880). *El derecho a la pereza*. Madrid: Fundamentos, 1973.
- Machlowitz, M. (1981). *Workaholics*. Reading, Ma.: Addison-Wesley.
- Marx, K. (1844). *Manuscritos. Economía y filosofía*. Madrid: Alianza, 1968.
- Maslow, A. (1962). *Towards a Psychology of Being*. Princeton: Van Nostrand.
- Mateos, F., Otegui, M. y Arrizabalaga, I. (1977). *Diccionario español de la lengua china*. Madrid: Espasa Calpe.
- Meda, D. (1995). *El trabajo: un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa, 1996.
- Mingione, E. (1991). *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado*. Madrid: MTSS, 1993.
- MOW. International Research Group (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- MOW. International Research Group (1991). The meaning of work. *European Work and Organisation Psychologist*. I (2/3) (número monográfico).
- New York Times (1996). *The Downsizing of America*. New York: Times Books – Random House.
- OIT (1961). *El empleo como objetivo del desarrollo económico*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Pahl, R. E. (1984). *Divisiones del trabajo*. Madrid: MTSS, 1991.
- Pahl, R. E. (Ed.). (1988). *On work. Historical comparative and theoretical approaches*. London: Basil Blackwell.
- Parias, L. H. (Dir.). (1960). *Historia general del Trabajo* (4 vols.). Barcelona: Grijalbo, 1965.
- Peiró, J. M. y Prieto, F. (Eds.). (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo* (2 vols.). Madrid: Síntesis.
- Platón. *Diálogos*. Madrid: Gredos, 1981.
- Platón. *La República*. Madrid: IEP, 1969.
- Rokeach, M. (1968). *Beliefs, attitudes and values*. San Francisco: Jossey- Bass.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. San Francisco: Jossey- Bass.
- Salanova, M., Gracia, F. J. y Peiró, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En Peiró, J. M. y Prieto, F. (Eds.). (1996). Aspectos psicosociales del trabajo. *Tratado de Psicología del Trabajo* (Vol. 2, pp. 35-63). Madrid: Síntesis.
- Sennet, R. (1998). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama, 2000.
- Stoetzel, J. (1983). *Qué pensamos los europeos*. Madrid: Mapfre.
- Tripier, P. (1991). *Du travail à l'emploi*. Bruxelles: Université de Bruxelles.
- Toulmin, S. (1990). *Cosmópolis. El trasfondo de la modernidad*. Barcelona: Península, 2001.
- UNESCO (1968). *El derecho a ser hombre*. Salamanca: Sígueme, 1983.
- Vega, A. (1998). *Ramón Llull y el secreto de la vida*. Barcelona: Siruela.
- Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Weber, M. (1905). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Barcelona: Península, 1969.
- Zelinski, E. J. (1997). *El placer de no trabajar*. Barcelona: Gestión, 2000, 2001.

