

Documento de Apoyo al Profesor

I. Introducción

Analizaremos qué es el trabajo y qué valores implica. Para esto seguiremos las ideas de uno de los principales filósofos del trabajo, el español Antonio Argandoña.

Partiremos de la constatación de un hecho. Todos tenemos una aspiración universal: todos queremos ser felices. Obligación de hecho: hemos de trabajar. Realidad terca: trabajo y felicidad raramente cohabitan en grado sumo y en todas las personas. Como veremos no existe una dicotomía entre trabajo y felicidad. Muy por el contrario, son dos realidades que van de la mano. Para clarificar esto abordaremos el trabajo y su dimensión humana.

II. ¿Qué es el Trabajo?

A la hora de definir lo que caracteriza a la concepción del trabajo en el siglo XX, me inclino a hacerlo en términos de una paradoja: la que se da, de un lado, entre la valoración de la dignidad del trabajo humano, reflejo de la dignidad de la persona y de los derechos que se le han venido reconociendo en los ordenamientos jurídicos, y, de otro, de un conjunto de factores que más bien parecen contribuir a su deshumanización, como la necesidad de dedicar demasiadas horas al trabajo; la inseguridad económica ligada a la precariedad, real o percibida, de muchos empleos; la existencia de trabajos inhumanos, degradantes o embrutecedores, o el problema que supone la falta de trabajo en una sociedad en la que el *status* social parece venir ligado a la posesión de un trabajo estable y a los ingresos que de él se derivan.

Este enfoque, basado en la dignidad del trabajo y, en definitiva, de la persona humana, parece lógico, ya que esa dignidad se suele considerar como ligada al valor original, intrínseco y esencial del ser humano, como la fuente de los derechos del hombre y como un valor final que hace que una vida sea digna de ser vivida. El fracaso del sentido del trabajo en gran número de personas puede atribuirse, en definitiva, al hecho de que el trabajo no ha sido capaz de darles algo a la que tenían derecho para su realización, llámesele autoestima, remuneración suficiente, autonomía, protección de una competitividad excesiva, seguridad en el puesto de trabajo o protección frente a un sistema que valora más las cosas y los beneficios que las personas.

Si uno ordena las ideas que se derivan de los estudios recientes sobre la dignidad del trabajo alrededor de tres pilares: primero, el trabajo como contribución a la producción y como medio para ganarse la vida; segundo, el trabajo como fuente de desarrollo personal y como base del respeto experimentado por uno mismo (*self-respect*) y tercero, el trabajo como ejercicio de una responsabilidad social.

Se trata de una clasificación en cierto modo arbitraria, pero que nos permitirá ir introduciendo otras facetas de la compleja visión económica y sociológica que tenemos del trabajo a principios del siglo XXI. El punto de partida de esa visión triádica se basa en el reconocimiento de algo que ya aparecía en la reflexión filosófica sobre el trabajo: primero, que es un medio para cambiar la naturaleza y las cosas, orientado a la satisfacción de las necesidades humanas; segundo, que se trata de un potente medio para transformar al propio sujeto del trabajo, y tercero, que es una

manifestación de la sociabilidad del hombre y de su capacidad para cooperar con los demás y para relacionarse con ellos, ayudando en la construcción de una comunidad más humana.

Es así como el trabajo, todo trabajo, es testimonio de la dignidad del hombre, de su dominio sobre la creación. Es ocasión de desarrollo de la propia personalidad. Es vínculo de unión con los demás seres, fuente de recursos para sostener a la propia familia; medio de contribuir a la mejora de la sociedad, en la que se vive, y al progreso de toda la humanidad. Para un cristiano, esas perspectivas se alargan y se amplían porque además es medio de santificación.

III. Producir y ganarse la vida

Para muchas personas, trabajar es sólo un requisito para ganarse la vida, para sí y para los suyos; algo, pues, necesario, en la medida en que no se disponga de otros medios para conseguirlo, pero cuyo sentido no se encuentra en el propio trabajo, sino en lo que se puede hacer con los medios que el trabajo proporciona. Pero incluso para aquellos que tienen un punto de vista más amplio sobre la dignidad y la función del trabajo humano, su condición de medio para disfrutar de los ingresos necesarios sigue siendo muy importante.

Desde este punto de vista, trabajar es producir bienes y servicios útiles para los demás, de modo que se genere una respuesta de ellos que nos facilite los medios económicos necesarios, sea en un intercambio de mercado, sea dentro de una organización (una empresa, por ejemplo). En la aplicación de criterios económicos al trabajo suele buscarse la eficiencia en su realización, tanto para la persona como para la sociedad -además, lógicamente, de otros fines de orden superior, como el bien y el desarrollo de la persona y de la sociedad.

La persona se encuentra ante la necesidad de dedicar horas, esfuerzo y recursos al trabajo, para obtener como contrapartida una remuneración que destinará luego al consumo presente y futuro, es decir, a asegurar un adecuado nivel de vida para sí y para los suyos, tal como se pone de manifiesto en los modelos económicos. De ahí que la dimensión económica del trabajo tenga una valoración positiva, cuando el trabajador se siente satisfecho por lo que recibe, dado el esfuerzo desarrollado y el uso que puede dar a los recursos conseguidos. Pero a menudo esa valoración es negativa, por muchas razones; por ejemplo:

1. Porque la creación de necesidades es ilimitada, lo que impulsa a dedicar más horas y más esfuerzo al trabajo, reduciendo el tiempo dedicado al ocio, que es, precisamente, el que permite disfrutar de los frutos del trabajo. De alguna manera, una cierta concepción del trabajo vendría a decir que nuestro *status* en la sociedad se relaciona más con nuestro nivel de gasto que con la categoría humana del trabajo: "eres lo que compras".
2. Porque el rendimiento del trabajo no depende sólo del esfuerzo propio, sino de muchas variables que se escapan del control del trabajador, lo que le obliga a veces a trabajar más para obtener el mismo ingreso.
3. Porque la mejora del nivel de vida, tal como se desprende de una consideración meramente fáctica de nuestra sociedad, exige un mayor volumen de recursos, que no siempre se pueden cubrir con la mayor productividad del trabajo y el consiguiente salario mayor, sino que exige

más horas y más dedicación (por ejemplo, la necesidad de aportar más de un sueldo para sacar adelante a la familia).

4. Porque los ingresos derivados del trabajo deben proveer no sólo a las necesidades actuales de la familia, sino también a su seguridad futura (Isapres, Fonasa, AFP, etc.)
5. Porque, además, el puesto de trabajo no es seguro y, por tanto, su pérdida -o el deterioro de su calidad- puede dar al traste con los planes financieros de la familia.
6. Porque se han acentuado las diferencias de ingresos dentro de una misma sociedad, creando agravios comparativos -que son relevantes porque la idea que se tiene del nivel de vida propio es también comparativa-.
7. En definitiva, considerado como fuente de ingresos, la valoración del trabajo estará siempre sujeta a críticas, sobre todo en una sociedad competitiva, en la que el nivel de vida viene marcado no ya por las posibilidades que se abren a cada uno, sino por el ejemplo competitivo de los demás, que lleva a la fiebre de tener más y consumir más, aunque sea a costa de más horas de trabajo y niveles de endeudamiento mayores. De ahí se deriva una sociedad "desequilibrada" en el uso del tiempo, con numerosas personas "adictas al trabajo" que llegan a considerar moralmente superior una vida ocupada por muchas horas de trabajo, aunque hayan perdido el sentido del porqué de ese trabajo. Pero la sociedad también exige que el trabajo sea utilizado eficientemente. Y esto tiene también consecuencias importantes para la satisfacción y aun la misma dignidad del trabajo. En primer lugar, la productividad mejora intensamente cuando se aplica la división del trabajo, empezando por el fraccionamiento de las tareas. Pero esto lleva consigo la posible pérdida de sentido del trabajo mismo, que es una de las bases de su dignidad: saber en qué se trabaja y por qué.

Emparentada con lo anterior está la relación del hombre con la máquina, necesaria también para mejorar la productividad del trabajo. Pero esa relación es ambigua: la máquina es, en su origen, fruto del trabajo del hombre y colaboradora del mismo, pero puede ser también su enemiga, porque suplante su trabajo, o porque adquiera primacía sobre las personas como generadora del valor de los bienes producidos, condicionando la vida de los trabajadores, su seguridad y su prosperidad, a las exigencias del capital físico. Las imágenes de **Charles Chaplin** en la película *Tiempos modernos* son un paradigma de lo que puede ser un trabajo alienante.

Y, en tercer lugar, el trabajo eficiente debe estar coordinado y dirigido. Pero esto implica que hay un grupo importante de personas que no son dueñas de su trabajo, sino que dependen de las órdenes de otras, perdiendo de este modo una parte de su autonomía, que es otro de los pilares de la dignidad del trabajo.

Todo lo anterior nos lleva a un panorama no muy alentador. Cuando analizamos la satisfacción de los trabajadores en los países avanzados, especialmente en la segunda mitad del siglo XX, las promesas de un mundo feliz, en el que el trabajo sería cada vez más placentero y humanizador, no se ven confirmadas. El trabajo es, sí, fuente de ingresos, y cada vez más altos, pero no obtenemos de él los niveles de vida y de consumo que deseamos, de modo que las horas de

trabajo se convierten en motivo de frustración -como también lo son, por razones parecidas, el desempleo y el subempleo-. El trabajo puede convertirse así en aliado del materialismo, de envidia y de la codicia, que están en la base de no pocas insatisfacciones actuales.

Y sufrimos también por la inseguridad de los ingresos esperados del trabajo, y por la precariedad del mismo, cada vez más generalizada; por la carencia de sentido de un trabajo monótono y deshumanizado, fruto de la división de trabajo que, por otro lado, la sociedad impone como un deber de eficiencia. Y por la falta de autonomía en el trabajo, que depende de decisiones de otros. Y todo ello en el marco de una sociedad que, a menudo, parece valorar el exceso de trabajo como una adicción no sólo perdonada, sino elogiada, hasta convertirlo, en ocasiones, en un compromiso cuasi-religioso, quizás porque, a falta de otro norte, es capaz de ofrecer, consuelo, guía, visión y unos principios capaces de regular nuestra vida de una forma personal mente tranquilizadora y socialmente aceptada.

En concreto, el fin del trabajo no se reduce a la producción de bienes y servicios, ni a la consecución de los medios de vida para el trabajador y su familia, aunque esta es necesaria y buena en sí misma.

El conflicto entre trabajo, de un lado, y otras actividades (ocio, familia, dedicación a la sociedad, etc.), de otro, se resuelve en el plano personal, guiado por virtud de la prudencia, y en el plano social, reconociendo la importancia de una adecuada organización social que permita resolver aquel conflicto en cada caso concreto. La dedicación al trabajo como medio para ganarse la vida se desenvuelve en la tensión entre la mejora del nivel de vida propio y la ayuda a los demás, de un lado, y el desprendimiento cristiano, de otro. Pero también hay que vivir el desprendimiento de los bienes de la tierra, que sepa poner un límite a la ambición de trabajar más simplemente para ganar más y tener más. Por el contrario, la dimensión social del trabajo -el servicio a los demás- justifica una amplia dedicación al trabajo profesional.

Y hay que trabajar bien, aplicando el esfuerzo necesario, exprimiendo las horas, ejerciendo las virtualidades inherentes a un trabajo profesional bien hecho, cumpliendo los deberes profesionales y sociales inherentes al trabajo. En palabras de San Josemaría, "lo que he enseñado siempre (...) es que todo trabajo humano honesto, intelectual o manual, debe ser realizado por el cristiano con la mayor perfección posible: con perfección humana (competencia profesional) y con perfección cristiana (por amor a la voluntad de Dios y en servicio de los hombres)(...). Parte esencial de esa obra -la santificación del trabajo ordinario- que Dios nos ha encomendado es la buena realización del trabajo mismo, la perfección también humana, el cumplimiento de todas las obligaciones profesionales y sociales".

IV. Trabajo y desarrollo personal

Ya me he referido antes a la posibilidad de que el trabajo se convierta en un factor deshumanizador, por la pérdida de sentido de las tareas debida a la división del trabajo y por el dominio de la máquina sobre el hombre. Y es que, entre los economistas, sociólogos y filósofos que han escrito sobre el trabajo en los años recientes, hay un amplio acuerdo en que el trabajo debe modelar al hombre, humanizarlo, y desarrollar sus conocimientos y sus capacidades, sus

actitudes y su interioridad -al tiempo que el hombre humaniza el trabajo-. De algún modo, nuestra posición en la sociedad está directamente condicionada por nuestro trabajo -de hecho, según algunos autores, nos identificamos por nuestra profesión u oficio-. De ahí el trauma que supone no tener un empleo, que equivale, de algún modo, a la pérdida de la identidad propia.

Y es que el trabajo es el gran conformador de nuestra interioridad, desarrolla muchas de nuestras capacidades y virtudes, modela nuestro carácter, nos da una identidad y nos abre a un complejo mundo de relaciones con los demás. El trabajo, dirá **Juan Pablo II** "lleva en sí un signo particular del hombre y de la humanidad". Las iniciativas, la autonomía y las aptitudes desarrolladas en el trabajo se proyectan luego sobre nuestra existencia, pues lo que aprendemos en el trabajo nos acompaña para siempre. Y en él aprendemos la disciplina, el autocontrol y la capacidad de disfrutar de la propia vida.

No es de extrañar, pues, que los hombres busquemos en el trabajo creatividad, reconocimiento, capacidad de expresión, satisfacción, camaradería, aprecio y sentido. Los estudios sociológicos llevados a cabo, sobre todo en los años setenta y ochenta, muestran que un significativo porcentaje de trabajadores están satisfechos con su trabajo, y que esa satisfacción es mayor cuando el trabajo es "enriquecedor", con sentido, "retador"; cuando se percibe como un medio para el desarrollo personal, y cuando permite un suficiente grado de autonomía -principalmente, poder establecer los fines del trabajo y ser escuchado en las decisiones relevantes-.

Pero también hay muchos motivos para la insatisfacción en el trabajo, por ejemplo:

1. Condiciones de trabajo mecanizadas, repetitivas, agotadoras, triviales, sin sentido o que quitan iniciativa, responsabilidad y creatividad al que lo ejecuta.
2. Ser tratados con desprecio ("no ser visto", ser visto sólo como parte de un grupo, falta de un espacio personal seguro, ser humillado). "No es la monotonía y la rutina lo que produce insatisfacción, sino la ausencia de reconocimiento, de sentido, o de relación del trabajo de uno con la sociedad".
3. No poder usar suficientemente las capacidades personales. Esto sucede, a menudo, después de un despido o una recolocación que supone un cambio importante en la carrera profesional.
4. No presentar retos asequibles, no permitir el desarrollo de nuevas capacidades y habilidades.
5. La ambigüedad de los roles en el trabajo, el conflicto y la inseguridad.
6. Tener que actuar contra las normas profesionales o contra la ética.
7. Un grado insuficiente de autonomía en el trabajo (necesaria además de la libertad para trabajar y de la libertad de trabajar).

El investigador norteamericano, Robert Kahn resume así los caracteres que debe reunir un trabajo para que sea "humanizador": 1) que no degrade, humille, canse o aburra; 2) que interese y satisfaga al que lo lleva a cabo; 3) que le permita utilizar muchas de sus capacidades y

habilidades, y que proporcione oportunidades para adquirir otras; 4) que sea capaz de mantener y aun de incrementar su interés por sus otros roles en la vida (como esposo o esposa, padre o madre, ciudadano, amigo, etc.), y 5) que proporcione un medio de vida suficiente y digno. A estas se podrían añadir otras, como 6) que se le proporcione información suficiente para tomar decisiones inteligentes en su trabajo, 7) un buen trato por parte de sus superiores y colegas en el lugar de trabajo, etcétera.

El hombre crece y madura en el trabajo, que se convierte así en un profundo modelador de la persona, desarrollando sus capacidades, habilidades, actitudes y valores, en la misma línea de la filosofía tradicional, ya señalada. En particular, el trabajo es un gran medio para el desarrollo de las virtudes.

El desarrollo personal en el trabajo exige nivel técnico, competencia profesional, dominio de la propia profesión u oficio, incluyendo los años de estudio y de cualificación profesional, pero extendiéndose luego a toda la vida. Y un componente importante de esa calidad profesional es el cumplimiento acabado de las exigencias de deber del trabajo, necesario para que la actividad sea santificable y santifique al que la ejecuta.

En el trabajo se debe asumir la propia libertad y la personal responsabilidad de las acciones llevadas a cabo.

No hay trabajos de mayor o menor categoría. La importancia personal o social de una ocupación depende sólo del amor con que se lleva a cabo, porque la dignidad del trabajo se debe a la persona, y no a la inversa. Por tanto, la consideración social del *status* de una persona por su trabajo no tiene un fundamento adecuado en la antropología o en la teología. Y esto se aplica también al desempleado, jubilado, enfermo, etcétera.

V. La función social del trabajo

La tercera faceta que configura la dignidad del trabajo es su función social. Salvo Robinson Crusoe antes de la llegada de Viernes a la isla, nadie trabaja sólo para sí. El trabajo es una formidable participación en una tarea colectiva, y este es uno de los elementos que le dan su sentido y su dignidad.

En efecto, todos queremos que nuestro trabajo tenga una utilidad para otros, un sentido de vocación social. Esto se manifiesta, primero, en la disposición de trabajar y de dedicar muchas horas al trabajo, incluso al no remunerado (voluntariado, servicio social, etc.) y en el reconocimiento de que trabajar es un deber al que todos los ciudadanos capaces deben dedicarse, si no están impedidos para ello o se están preparando para un trabajo futuro. En segundo lugar, se manifiesta también en el desarrollo del sentido profesional: la profesión u oficio es no un mero puesto de trabajo, sino una manera de entender la participación de los trabajadores en las responsabilidades sociales, de acuerdo con unas reglas (normas, códigos profesionales, estándares, etc.) que recogen la experiencia acumulada. Y, finalmente, la función social del trabajo se proyecta como un servicio a la comunidad local y a la nación, como se pone de manifiesto, sobre todo, en situaciones de emergencia nacional (guerras, desastres naturales,

etcétera). Más aún, esta función se proyecta sobre toda la humanidad: el trabajo es la forma principal (aunque no única) que la mayoría de las personas tienen a su alcance para construir la sociedad. En definitiva, el trabajo es una de las maneras de que cada persona deje su huella en el mundo. Todo eso está muy bien, pero, ¿cumple el trabajo esa función social, en los umbrales del siglo veintiuno? La opinión de los expertos a lo largo de la segunda mitad del siglo anterior muestra los contrapuntos de aquella visión.

Falta, a menudo, el sentido de comunidad en el trabajo. Es decir, el trabajo se lleva a cabo, con frecuencia, en conexión física con los demás, pero sin la experiencia de "una relación moral entre personas".

Esto se debe a que los sistemas de organización del trabajo exageran, a menudo, la dimensión individualista. Si el objetivo es el interés personal por parte del trabajador, el máximo beneficio por parte de la empresa, y la máxima eficiencia del sistema económico, la idea del trabajo como un medio de cooperación a una tarea común se desvanece. Por ejemplo, consideraciones de productividad y eficiencia pueden sustituir al sentido del servicio a los demás, en profesiones como la de la atención sanitaria.

La sociedad competitiva tiende a considerar a los trabajadores como unidades reemplazables. Y esto, además de restarles dignidad, los convierte en competidores, que sólo cooperan entre sí en la medida en que lo exija la descripción del puesto de trabajo. A menudo, esta manera de ver el trabajo acaba en la comparación con los demás: si soy mejor que ellos o no.

Esa concepción competitiva del trabajo destruye el sentido de lealtad a la empresa. En una sociedad en la que los despidos son frecuentes los empleados acaban siendo leales sólo a sí mismos, al desarrollo de sus capacidades y a su propia carrera, no a la empresa, ni a sus compañeros y colegas.

La dignidad del trabajo depende, en buena medida, no sólo de cómo nos veamos nosotros en él, sino de cómo nos vean los demás. En este sentido, las actitudes sociales hacia el trabajo en sus diversas modalidades -y hacia la carencia de un empleo estable- condicionan la propia consideración del trabajo. Esto implica, por ejemplo, una menor apreciación del empleo a tiempo parcial, de los trabajos precarios, del trabajo de la mujer en el hogar, etcétera.

De nuevo, no hay trabajos (honrados) de mayor o menor categoría, porque todos aportan su contribución al bien común y al desarrollo de los demás. La contribución al bien de los demás y al bien común de la sociedad es connatural al trabajo, y tiene un profundo sentido humano.