

EXTRACTOS DEL LIBRO: EN EL CAMINO AL TRABAJO....

- Próxima publicación abril 2007 -
Edición Septiembre - Québec
Edición "Qui plus est" - Paris

© DOMINIQUE CLAVIER / HUMAN RESEARCH

INTRODUCCIÓN

1) La Relación con el trabajo

¿Que representa el trabajo para el hombre? ¿Qué sentido tiene para él, además de permitirle ganar dinero?

- Muchas personas, antes de realizarse cualquier pregunta sobre el trabajo y los trabajadores, separan la Vida Personal de la Vida Profesional. Esta criba, esta separación de dos mundos supuestamente extrajeros el uno al otro, supondría que el hombre aplica reglas y procesos diferentes según el apartado de vida en la cual se encuentra, donde experimentaría reacciones de diferentes naturaleza.
- Otras analizan los trabajadores y los trabajos según las funciones a realizar, en función de las habilidades y competencias del trabajador. Un especie de puzzle donde la solución consiste sencillamente en hacer cuadrar las competencias con las funciones.

¿Entonces como podemos explicar la clara diferencia de desempeño entre Pablo y Juan, ambos con una preparación y experiencia similar, con competencias equivalentes y ocupando responsabilidades análogas en condiciones laborales idénticas?

Muchas de las respuestas a estas preguntas se encuentran en el reverso de la medalla: en la situación de no trabajo, cuando el empleo se ha perdido o no se ha todavía encontrado. Un poco como si para entender en que consiste la "buena salud", tuviésemos que estudiar la enfermedad.

Las épocas de crisis y de cambio ofrecen un laboratorio propicio para los economistas, sociólogos y psicólogos. Observando situaciones de no trabajo, de pérdida de empleo, de adaptaciones mas o menos forzada a nuevos métodos de trabajo, constatando sus consecuencias en términos de traumatismos y efectos psicósomáticos. Gracias a ello, aprendemos sobre el trabajo. Los efectos del no trabajo o de la pérdida de empleo nos dan una información clave sobre lo que el trabajo representa para el hombre.

2) ¿Podemos hablar de Relación del Hombre con su Trabajo?

Se puede hablar de "relación" en el momento en el cual existen intercambios, efectos mutuos.

Entramos en la vida profesional con nuestras identificaciones, rechazo o aceptación de la imagen del trabajo, legada por nuestros padres y educadores. Cada individuo aborda el trabajo siguiendo su propia historia, sus modelos y sus primeras experiencias de grupos, en su familia o en el colegio... El trabajo ofrece un campo para reproducir formas de vinculos y/o relaciones ya experimentadas, para tratar de reforzarlas o de ordenarlas, para reencontrarse con beneficios y placeres ya vividos, o al reves evitar

sufrimientos ya conocidos... Trabajar es vivir en un lugar determinado, con otros individuos, para realizar tareas específicas, con un objetivo determinado. Vivir en un contexto de trabajo moviliza el individuo como persona, y no solamente como profesional.

La relación mantenida con "el objeto de su trabajo" es la prueba tangible de su capacidad de producir. Es su garantía de sobre-vivencia.

I – ANTECEDENTES

1) El simbolismo de la palabra "trabajo"

- ¿Cuál es la representación que tenemos del trabajo?
- ¿Cómo se construye la imagen del trabajo?

Parece ser que esta imagen tiene sus orígenes en el principio de nuestra era. Se sabe que la palabra trabajo viene del latín "trepalium", que significa tres estacas y, por extensión, instrumento de tortura.

Estas tres estacas estaban destinadas en primera instancia a amaestrar, a convertir en domésticos a los animales salvajes. El trepalium se convirtió en elemento de tortura y de sufrimiento. El trabajo se convierte en medio de sufrimiento, como reparación frente a la culpabilidad.

Más tarde, en el siglo XVII, para "proteger" a sus "bastardos" de la perdición y de la ociosidad, la Sociedad les obligaba a trabajar en los hospicios. Estos lugares de trabajo forzado permitían a los "bastardos" ganar el paraíso "pagando" así su culpabilidad, y a la vez tener ropa y comida.

Y, hoy en día, ¿qué es el trabajo?

Estamos lejos del siglo XVII y, sin embargo, tras cerca de 20 años de crisis económica con cierres, expedientes y despidos constantes, todavía encontramos ejecutivos sin empleo, que esconden a sus familias durante a veces más de un año su situación de paro. No trabajar es igual a culpabilidad.

Por otra parte, se habla también de trabajo para hablar del "trabajo" de la fermentación, del "trabajo" de la madera, de la necesidad de "trabajar" una pasta para amasarla, etc. Se trata de materiales a los que se hace "sufrir", a los que se "trabaja". En estos casos, el trabajo incorpora una noción de "tiempo".

2) Marie Johada, un estudio con 50 años de intervalo.

Uno de los primeros estudios realizados sobre las aportaciones del trabajo fue realizado por Marie Johada en dos ocasiones, con casi cincuenta años de intervalo:

El primero se llevó a cabo en Marienthal en la Austria de los años 30, época de crisis relevante. Pudo ser confrontada a un segundo estudio llevado a cabo en los países anglosajones en condiciones similares, durante la crisis de los años 80, otra época de crisis. La diferencia más relevante de estas dos situaciones era que la segunda daba lugar a una indemnización. La primera no.

¿Se soporta mejor la pérdida de trabajo cuando hay indemnización? ¿Existe una diferencia notable en cuanto al sufrimiento?

De esta confrontación, Marie Johada identifica 7 funciones que ponen de relieve la necesidades psicológicas a las cuales responde el trabajo:

- Se dice que trabajamos para poder vivir, para ganar dinero. El trabajo procura un salario y medios de consumo. Se inscribe en un intercambio económico vinculado a la contribución aportada. Sin embargo, aunque halla indemnización, la situación de no trabajo es siempre vivida como frustrante.
- El trabajo procura una estructura del tiempo, tiempos que marcan la vida cotidiana a través de un calendario y de una organización del pensamiento.
- Permite mantener una actividad regular, veáse habitual y repetitiva.
- Proporciona ocasiones de interacción social, y ofrece oportunidades de ampliación de las experiencias relacionales.
- Implica el individuo en acciones colectivas donde su aportación individual le permite sentirse útil a la sociedad, mas allá de sus preocupaciones personales.
- Le permite manifestar y desarrollar sus capacidades, habilidades y competencias, vease su creatividad y calificaciones. Le permite actualizar su saber hacer.
- Alimenta su sentido de su identidad, su imagen y auto-estima. Es por lo tanto fuente de identidad personal.

Estas siete funciones son una aportación consecuentes en cuanto al conocimiento de lo que busca el hombre en su trabajo. Pone de relieve, al dar un salario, el trabajo da posibilidades de consumo. Al consumir, el individuo participa a la aportación de actividad para la comunidad. A la vez, el trabajo da pautas de tiempo, de distancia y de pensamiento. Las costumbres tranquilizan, mientras que las obligaciones y dificultades empujan a superar sus preocupaciones personales y con ello participan al desarrollo del individuo. (*)

(*) Cabe destacar la carencia de estudios e investigaciones existentes hasta el día de hoy sobre este tema. A pesar de la importante biografía existentes sobre organizaciones, recursos humanos, sociología de las organizaciones y relaciones sociales, seguimos todavía escépticos ante las reacciones y los comportamientos de los hombres ante los cambios profesionales, la búsqueda de trabajo y las incoherencias de algunas decisiones en su gestión de carrera. Seguimos muy escépticos en cuanto a las incoherencias vinculadas a las relaciones del hombre con su trabajo (Nota Vasis Conseil).

II - HUMAN RESEARCH Y LA RELACIÓN DEL HOMBRE CON EL TRABAJO

El trabajo, herramienta de equilibrio

Todos constatamos como cada uno reparte y dosifica su desempeño y dedicación de manera muy personal. Todos tratamos de preservar la integridad de una area personal, un mundo interior, la salud.

- Algunos invierten en una actividad lúdica que les permite encontrar satisfacciones ausentes de su entorno profesional.
- Otros tratan con el trabajo de escapar de las exigencias de su familia.
- Otros al revés buscan en ello el apoyo que les falta en la familia.
-

Declarar que tal individuo gestiona su vida de tal manera, por tal y tal razón seria formular una interpretación comunmente llamada salvaje. Feliz es quien es capaz de expresarselo a sí mismo. Cada uno gestiona su equilibrio a su manera, en funcion de su personalidad, de su historia, de su cultura o de su entorno, y por supuesto del contexto en el cual se situa y de la imagen que tiene de si mismo. El "hombre bueno" no piensa en nada parecido hasta no haberlo descubierto por si mismo. No se trata sobre todo de simplificar algo extremadamente complejo:

- Cualquier organismo esta confrontado a dos polos: la homeostasia y la adaptación. La adaptación para crear un movimiento que, igual que el funambulo, se sirve de la acción para mantener su equilibrio. La homeostasia se sirve, fuera de cualquiera novedad, de la inmovilidad como medio de equilibrio. Cada elemento interactua sobre los otros como un mecanismo: es un sistema.
- El equilibrio es propio al individuo, considerado en si mismo. Sin embargo, no puede entenderse sin su cultura, su escala de valores y su modo de conformarse o alejarse de ella. Es esencialmente dinámico, permanentemente a reconquistar y reajustar. Debemos añadir que puede depender tambien de la salud mental de un grupo social, de una familiar o de una nación.

La actividad del trabajo recobra algunos sentidos en función del tipo de relación que tengamos con el Mundo, en función del (o de los) modo relacional memorizado en nuestra primera infancia y que forma parte integrante de nuestra cultura inicial.

En el término "trabajo", puede haber fácilmente un supuesto de relación para el individuo, ya sea con el trabajo com:

1. un Lugar
2. una Acción
3. un Resultado
4. una Evaluación
5. un Objeto
6. un Territorio
7. un Estado

8. un Tiempo

1) El trabajo como lugar

La frase: "Cada mañana, el señor Dupont se dirige a su trabajo", significa que el señor Dupont va al lugar en el que ejerce su actividad profesional. Si dejamos aparte algunas excepciones, como el labrador que, solo con su tractor, labra el campo, es habitual imaginar el lugar de trabajo como un lugar social. Dispone de costumbres, de un lenguaje propio, de una cultura con sus ritos y sus mitos. Lugar de expansión o de supervivencia, polariza la ansiedad o se convierte en un lugar sagrado. En cualquier caso, es donde se redescubre la soledad. Puede a veces provocar la reviviscencia de situaciones olvidadas, ocultas, rechazadas (vinculadas a los primeros tiempos del individuo).

Cuando desarrolla su especialidad, el profesional está raramente solo. Generalmente se encuentra rodeado de otras personas: superiores, colegas o colaboradores. No obstante, la misma producción de este trabajo le enfrenta a su soledad:

Es él el que está en disposición de producir. Es directamente responsable de la producción cualitativa y cuantitativa, incluso en el caso de que esta producción sea en grupo, como por ejemplo en un grupo de técnicos reunidos alrededor de un mismo problema. Cuando es posible expresar lo que se ha vivido en el trabajo, las relaciones sociales fortifican al individuo y le permiten enfrentarse a la realidad presente. El lugar se convierte en lugar de soporte y permite sentirse más fuerte ante las dificultades de la vida profesional, y también de la vida en general.

Sin embargo, puede suceder que el soporte se viva como ausencia o insuficiencia. Una imagen de sí mismo en retirada delante del entorno social (que, en este caso se vuelve destructor), transforma el lugar de trabajo en un lugar de ansiedad. Es el caso, por ejemplo, de la persona que se siente cada vez peor a medida que va transcurriendo el fin de semana, nota como la ansiedad le va arruinando el tiempo libre y llega así al punto culminante el domingo por la tarde.

Para que se viva de forma menos ansiogénica, el lugar ha de ofrecer confianza y su cultura ser adecuada.

El lugar de trabajo puede escogerse en función de lo que pueda aportar como elemento valorizador para la propia imagen. Se tratará de identificarse totalmente con las personas que allí trabajen. Se absorben la forma de ser, los intereses, los modos de relación, de comunicación, así como el lenguaje. Un valor se atribuye ante todo a los tipos de comportamiento observados, antes que a la calidad profesional de las personas.

El lugar de trabajo puede revestir un sentido religioso que reagrupa un conjunto de creencias y de prácticas que favorecen las relaciones de los individuos con el elemento sagrado: la Divinidad-Madre-Empresa. Este lugar se convierte en el trabajo que allí se produce, objeto de respeto y de amor que, no obstante, sería dudoso amar o venerar en demasía.

Este sentido religioso tiene también la función de unir a los individuos frente a las heréticas que aparecen como peligrosas, y que corren el riesgo de comprometer la seguridad del grupo al no polarizar los actos y el pensamiento hacia la organización.

Siendo portador de esta cultura, este lugar que se ha convertido en lugar sagrado, generando él mismo los medios de la perennidad, garantiza la existencia del individuo en el seno del grupo de trabajo.

Racionalmente, sabemos que cualquier empresa puede terminar su actividad y cerrar las puertas, o simplemente dejar de reconocer en nosotros un servidor devoto. Sin embargo, un fenómeno de ilusión nos conduce a ver ese lugar de trabajo como inmuable y dotado de poderes eternos. De este modo, cuando "sobreviene" el despido, el mundo se derrumba, el suelo desaparece tras cada paso, el caos, vivido de forma singular, acompañado del sentimiento de haber sido engañado por esa entidad que uno ha servido con abnegación. Como una fe religiosa que se apegaría a la nostalgia de la protección, y sin la que no sería posible poderse salvar.

Este movimiento de búsqueda de protección de una fuerza divina total se puede identificar tanto entre el personal de una empresa pequeña, en donde es habitual ver el dueño bregar todos los días para garantizar la continuidad del negocio, como en un grupo transnacional al que su poder económico permite ofrecer a sus empleados "lugar" para vivir, "lugar" de vacaciones, "lugar" de formación, "lugar" de salud, etc.

2) El trabajo como acción

Hacer su trabajo. Esto significa, para el hombre, transformar con su energía, ya sea una materia, ya sea una información, para aportar una plusvalía. Es con la acción que el actor puede confirmar su calificación, su habilidad, su competencia y expandir el campo de sus experiencias de relación. A través de la acción participa también en la estructuración de su yo. Implicándose en acciones colectivas, se obliga a trascender las preocupaciones personales y de este modo aprende a resistir a la frustración.

Actuar en una situación de trabajo, se sobreentiende que significa producir. En estos términos el debutante se encuentra en situación falsa.

La situación de formación en la escuela o en fase de aprendizaje es una situación de consumo y no de producción. Aprender es incorporar, ingerir informaciones (conocimientos) o gestos (tacto). Unas y otros están en el lado opuesto de la acción de producir. Representan la inversión necesaria, pero que será necesario saber administrar y poner en marcha para pasar a la producción rentable. Contrariamente a la fase de adquisición que representa la formación, la acción de trabajar es orientada hacia el exterior de uno mismo, hacia la materialización de una energía personal, hacia la donación de uno mismo, de sus competencias y de su talento, para la realización de un objeto, o de un servicio, destinado a los demás.

También se puede aprender produciendo. Las empresas que triunfan son precisamente aquellas que se toman en serio la adquisición de experiencia en términos de conocimientos y de capacitación después de cada nueva acción, incluso si no es muy frecuente.

Algunas veces, la acción necesita sacar todos los recursos disponibles para llevarla a buen puerto. Después del interés de la empresa, el empeño en la acción, la búsqueda de un método y la confrontación con el terreno empleado, puede aparecer una fase de desaliento: Es cuando el soporte cobra todo su valor: Todos conocemos personas que aprecian la presencia física de colegas, responsables jerárquicos, clientes o miembros de la "tribu" en el momento de llevar a cabo un trabajo delicado, o particularmente pesado.

3) El trabajo como resultado

El resultado es la plusvalía, el incremento del valor de un bien concreto, de una materia prima o abstracta, de una información. Con este resultado el trabajo se convierte en valor social y proporciona un reconocimiento simbólico. Para el actor, también llega

a ser el símbolo del vínculo con la empresa. Estos resultados pueden ser representados en distintos ejes dentro de la organización, según las competencias de las que ésta disponga.

Formar parte de una empresa es aportar resultados. Reviviscencia de antiguos vínculos de vasallaje feudal, los resultados representan la prueba del valor que se puede acordar y el contrato que nos une a la otra parte. Mientras exista una productividad, el vínculo es tangible.

La productividad es directamente proporcional tanto a un valor mercantil como a un funcionamiento interno. Tiene unos efectos concretos, observables, que se pueden verificar, que se expresan ya sea en hechos concretos, ya sea en cifras, o ya sea en porcentaje. Cualquier puesto de trabajo, sea cual sea, dentro de una organización comercial o de un servicio público debe, para justificarse, aportar resultados.

La productividad en valores mercantiles se traduce por los resultados que se buscan generalmente al aumentar los ámbitos siguientes:

1. La calidad
2. La cifra de negocio
3. La producción
4. Los beneficios
5. La rotación de stock.
6. La confianza
7. El número de clientes

La calidad debe progresar permanentemente con objeto de favorecer la cifra de negocio. Un mayor movimiento de los materiales da beneficios....

Cuanto más importante llega a ser una empresa, más deberá asegurar una productividad del funcionamiento interno obteniendo resultados a través de la reducción de los elementos siguientes:

8. Los errores
9. Los costes
10. El tiempo
11. El absentismo
12. La rotación de plantilla
13. Los accidentes
14. Los incidentes
15. Las reclamaciones

Estos elementos son proporcionales a los costes suplementarios que impiden a la empresa progresar, siendo competitiva y aportando satisfacción a los clientes.

Puede ocurrir que el resultado no se perciba como una razón primordial de vínculo con la empresa. En escasas ocasiones se tiene la ocasión de encontrar personas preparadas, sea del nivel que sea, para poder hablar de lo que han hecho, precisando espontáneamente los resultados obtenidos. Incluso para una persona de nivel superior, el objetivo y los resultados con los que se cuenta no siempre se perciben como funda-

mentales. Mucho más a menudo se anteponen los medios y las dificultades encontradas. Como si, lo que se ha vivido, esté unido de forma más directa al trabajo realizado, que al resultado mismo de este trabajo. Existe realmente confusión entre el yo, los medios puestos en marcha para alcanzar un objetivo, y el resultado final.

La empresa tiene un papel importante que jugar en este punto, suministrando las indicaciones al unísono sobre el uso correcto de los medios, los resultados esperados y los conseguidos: El hecho de darle sentido a lo que se ha apuntado permite no sentirse extraño con el elemento producido. Aportarle sentido significa combatir los sentimientos de alienación.

4) El trabajo como evaluación

La acción desembocará algunas veces en una expresión del tipo: "esto si que es trabajo" o, "esto no es trabajo". Implica nociones de un buen o un mal método, las propiedades de acabado y de completado, y la capacidad del actor de determinar las reglas necesarias para el resultado buscado. Lo que no se ha terminado ni completado (...ni hecho, ni por hacer...) no puede considerarse como un trabajo y se calificará de "bricolaje", "chapuza", "labor de aficionado".

En el caso de que al actor se le mande ejecutar una tarea en la organización, sea del nivel que sea, sin entender el objetivo, sin posibilidades de representación mental del alcance de su papel, apenas será posible, para él, identificarse como un profesional. Por lo tanto, no puede dar sentido a la evolución de su calificación, al perfeccionamiento de sus habilidades y a un complemento de formación para ampliar sus conocimientos.

Las instituciones, los que gestionan el empleo, empresarios, responsables de recursos humanos, formadores, etc. saben lo difícil que es proponer a las personas sin calificaciones que la adquieran, siguiendo una formación que les capacite. Pero, ¿cuál sería el sentido para una persona que ejecuta una tarea que no se considera un trabajo (ya que no se ha terminado ni completado), acceder a una calificación?

Imponer su punto de vista, sin llegar a entender lo que se ha vivido, únicamente encierra al otro en su mundo. Le encierra en su alienación.

La realidad de una persona sin calificación es la de vivir, incluso de sobrevivir. Vivir una vida administrada por unas Instancias. Instancia que simbolizaría una madre castradora, que rechazara la competencia. Con una imagen propia negativa, pasarse al bando de los profesionales, cuando es imposible reconocerle un sentido, es tomar el riesgo de la destrucción, de perderse. Rechazar "pasar al otro lado" es preservar su libertad psíquica.

Una mujer trabajando en una cadena de envasado y en la cual yo había identificado un potencial para poder hacer "otra cosa", respondió a mi propuesta de la manera que sigue: "Yo ya ofrezco mi cuerpo por más de ocho horas diarias, no querrá Ud. que encima ponga mi cabeza!

Sea cual sea la naturaleza del anclaje de los frenos localizados, el hecho de interpretarlo en tanto que resistencia al cambio, o peor aún, "no queriendo salir de ahí", no permite a los individuos liberarse de su angustia. Únicamente puede consolidar la culpabilidad aumentando el mal ser y reforzando de este modo la inhibición. Lo que empujará a menudo al sujeto a buscar satisfacciones cada vez más alejadas de los objetivos generalmente pretendidos.

5) El trabajo en tanto que objeto

Se considera un Objeto, aquello que se percibe o se piensa.

Se considera sujeto aquel que percibe, que piensa y que conoce.

Lo que es percibido o pensado se opone al ser que percibe y piensa. El objeto es aquel en el que, y para el cual, el impulso busca alcanzar su objetivo: un cierto grado de satisfacción. Puede tratarse de una persona (objeto total o parcial), de una entidad, de un objeto real, de uno ideal o de un objeto fantasmal. Lo que implica la noción de elección del objeto. Esta noción está integrada, en el psicoanálisis, a la teoría de la sexualidad y tiene que ver con la naturaleza de un vínculo establecido a partir de la elección, por parte del sujeto, de su objeto de amor (o de odio). La elección participa estrechamente de la historia personal del sujeto.

El hombre puede invertir todo o una parte de su potencial de cuidados y de atención sobre un objeto. Como el ebanista que pulirá la pátina de una mesa o de una biblioteca, el mecánico que ajustará un motor de coche, o el programador informático que buscará todas las posibilidades para que el programa sea de fácil manejo y esté perfectamente adaptado. Para su autor, es un objeto de garantía de supervivencia por el hecho de su capacidad para producirlo. Es perfecto, aunque se le reconozcan un montón de imperfecciones. A través de ese objeto se ve a sí mismo. El objeto le pertenece, reconociendo que no existe ningún derecho sobre él. Se convierte en objeto de sostén. Se convierte en objeto de amor.

Diferenciarse de su creador y, sin embargo, perteneciéndole es, para su autor, un objeto, soporte proyectivo, prueba de su capacidad de producir, y al mismo tiempo la garantía de supervivencia. Interiorizado y, sin embargo, externo, puede proyectar todas sus ambivalencias, objeto perfecto y no obstante imperfecto, a la vez, bueno y malo.

Esta relación vuelve al hombre dependiente del objeto de amor del que la posesión o la creación, le resulta gratificante.

El trabajo en tanto que objeto puede ser otra cosa que un objeto de sostén. Puede esconder una elección narcisista por el deseo de que le sea parecido o, al contrario, que sea parecido así mismo. De este modo, lo que se produce, se vende, se entrega, se estudia, etc., se beneficiará de una imagen valorizada para que el sujeto no se sienta profundamente culpable. El cliente se conformará con las previsiones y aprovechará la adquisición dentro de las normas. Como aquel artesano que rechazará la venta de un mueble de estilo Luis XV porque el comprador le habrá informado de su deseo de colocarlo en un salón amueblado al estilo "Extremo Oriente".

6) El trabajo en tanto que territorio

Terreno de juego, aunque también de caza o de repliegue.

Es el terreno, real o imaginario, investido de un sentido de la propiedad y por extensión de responsabilidad. Polariza los impulsos agresivos del individuo con el fin de proteger su integridad o de extender los límites de la investigación. El individuo ve aumentar o disminuir su poder, tanto si se formaliza en el organigrama, como si es informal, ejercitándose en el juego complejo de las luchas de influencias.

Este territorio se reajusta permanentemente en función de lo que cada uno esté dispuesto a aceptar como tarea, responsabilidades o terreno de concesiones. Todo ello, en relación con la capacidad de adecuación de los impulsos y de las angustias. Este reajuste se produce no solamente sobre la imagen que el actor tiene de sí mismo y de sus competencias, sino también sobre la imagen que se ha formado de los territorios periféricos en los que debe invertir o rechazar. La imagen de sí mismo será tanto más

fuerte y la imagen de los territorios periféricos tendrá más valor, cuanto más importantes y poderosos sean los deseos de investigar.

Para construirse la imagen de los territorios periféricos necesitará un montón de información (en cuanto a los puestos, las funciones, la norma del grupo etc.) que se confrontará y se comparará por parte del actor, con su propio sistema de referencia y le transmitirá los impulsos que le empujarán o le frenarán en sus deseos de investigar.

Uno de los componentes de los límites de este territorio es la cantidad de información de la que dispone cada actor. Informaciones que se relacionan a la vez con el puesto, la función, y también con la norma del grupo y el estatuto que se concede a cada uno de sus miembros. En un registro de gestión propio del trabajo, se trata de alimentar y de adaptar permanentemente las existencias de información.

Pretender la extensión del territorio no está siempre relacionada con una voluntad consciente. Algunas veces se trata de un movimiento, un empuje incontrolable que motiva expresar: "No puedo hacer otra cosa", "Es normal avanzar", "El que no avanza, retrocede", "Es un juego".

Recuerdo un ejemplo que ofrece una luz particular sobre este concepto: Poseyendo medios psicológicos y cognitivos importantes, un joven obrero del sector del libro se empeñaba en hacer proposiciones para mejorar, ya fuera la producción, ya fuera la calidad del trabajo. Los pequeños cambios que proponía en un inicio, le permitieron estar al cargo de un proyecto. Éste le dio la oportunidad de participar en reuniones. En dichas reuniones, los distintos problemas tratados le ofrecían la posibilidad de acceder a más información, lo que le favorecía, no sólo para desarrollar su proyecto, sino para encargarse de otros. La dirección se vio en la obligación de promocionarle para equilibrar su situación de acuerdo con sus responsabilidades. Y así, de promoción en promoción, se encuentra, en menos de quince años, que es miembro del equipo de dirección de una gran empresa.

7) El trabajo como Estado / estatus

El estado es el estatuto, un rango en el reconocimiento social. Comporta en sí mismo un nivel socioeconómico, aunque también una valorización o desvalorización por parte de la Sociedad en función de las modas, de la evolución cultural, así como de las preocupaciones sociales.

Por ejemplo, la profesión de agente de publicidad, en ocasiones desvalorizado, se ha enriquecido con nuevos conocimientos, lo que le ha convertido en objeto de estudios comerciales avanzados. Inversamente, la profesión de maestro ha dejado de beneficiarse de la imagen valorizada y portadora de esperanzas que detentaba a comienzos del siglo XX.

Sin embargo, la imagen que la Sociedad acepta de una cierta actividad varía de un individuo a otro. Muchas veces puede estar alejada de la realidad cotidiana. De aquí la necesidad, para los sujetos en fase de elaboración de su proyecto profesional, de encontrar personas que ejerzan la actividad pretendida.

Ser reconocido y ejercer una actividad valorada es importante para el equilibrio personal. En esta búsqueda de cohesión, todo grupo valorará su propia imagen para garantizar su existencia, reforzando su cohesión, negando, eso sí, una realidad externa. Lo que impulsa a algunos colectivos de actividades profesionales a pedir a los responsables de los gobiernos, un reconocimiento de su profesión.

Pero, allí donde empiezan las dificultades es cuando la actividad en cuestión desea ser reconocida por sí misma, y no por lo que produce y por los resultados que obtiene.

Este fenómeno se observa también en el terreno individual. La búsqueda de valorización narcisista en una actividad, se antepone, a veces, al interés de las acciones llevadas a cabo y a su producción. Hasta el punto que, cuando una persona en esta situación pierde el empleo, es ante todo el estado lo que pierde. Los valores pasan a un segundo plano. Lo que lleva a algunos a decir: ¡Ya no soy nada!"

8) El trabajo como tiempo

Si digo "El sábado no podré participar en el acto deportivo, trabajo", verdaderamente no se nombra ni una acción, ni un resultado, ni una relación al objeto, ni un territorio, ni un estado. Se nombra un espacio tiempo. El tiempo de trabajo se sitúa en oposición al tiempo de ausencia de trabajo, y se relaciona, a menudo, con una situación de obligación y de molestia.

Goldthorpe ha puesto en evidencia, comparando obreros ingleses, que su centro de atención vital es su vida privada, la vida familiar, la ausencia de trabajo. Así, cada uno buscará asegurarse los bienes que enriquecen su tiempo de autonomía, limitando el peso del trabajo que se los aporta.

Se encuentra en parte en conflicto con las frustraciones que implica, ya que se reconoce el trabajo como un factor de equilibrio psicológico y de estructuración de la personalidad. Según Freud, se trata de un fenómeno decisivo dentro del ascenso del hombre por encima del animal.

Otra idea es que el trabajo, estructurando el tiempo, favorece la ordenación del pensamiento. En ello hay un aspecto de horizonte temporal, con las repercusiones sobre la manera de pensar. El tiempo, el ritmo de la semana, del mes, se ve perturbado en el caso de que se pierda el empleo o simplemente, a veces, en caso de cambios de tarea o de función.

Aunque la noción del tiempo sea una representación mental de un espacio entre dos límites que marcan el inicio y el final de una mañana, de una jornada, de una semana, de una estación, de una actividad, es una noción subjetiva que varía en su percepción, según los individuos. Treinta minutos, por ejemplo, no tienen el mismo valor para una persona que para otra.

El tiempo de trabajo existe con relación al tiempo de la ausencia de trabajo y puede medirse, cuantificarse por los horarios y el calendario. El trabajo tiene, así, un papel de instrumento que señala el tiempo por una sucesión consecutiva de acontecimientos que tienen un sentido gracias al lenguaje y a los símbolos que éste lleva asociados. Lo mismo que los fenómenos que se renuevan sin cesar, tales como las hojas que enrojecen antes de caer señalan el otoño, los grandes fríos determinan el invierno, los brotes en los árboles anuncian la primavera. El día y la noche... etc., en invierno oscurece temprano, en verano más tarde. El ritmo individual de trabajo es el tiempo utilizado para efectuar una acción que se encuentra entre dos acciones.

El tiempo que pasa para cada uno de nosotros, nos enfrenta a la realidad exterior aunque sea la más implacable: Hagamos lo que hagamos, el tiempo sigue su curso, nada lo puede detener y esto, lo sabemos todos. Sin embargo, la negación de esta realidad es el mecanismo de defensa más frecuente que se nos ha dado para observar, junto con el de la proyección. Cuantas personas, en primer lugar, buscan el valor de su dinamismo y de sus arterias de veinte años a pesar de su edad, antes de presentar

aquello que la experiencia tiene de positivo y de posesión de riqueza. El narcisismo es el enemigo del tiempo que en sí mismo ya es riqueza.

Cuantos ingenieros, por ejemplo, parecen sorprendidos en el momento en que la dirección les pide que dejen su mesa de dibujo para tomar responsabilidades de gestión de equipos de trabajo, considerando que «aquello ya no corresponde a su edad». En este caso, los lamentos de no hacer aquello para lo que se les ha formado, de dejar de ocuparse de las acciones que han emprendido, les impide progresar y les transforma en personajes amargados. Esto proviene del mismo principio que el hecho de mirar a una persona del sexo contrario de la edad que ya ... ¿tanto tiempo ha pasado? Sin que se tenga conciencia del tiempo que ha transcurrido.

CONCLUSIONES: EL SIGNO DEL TIEMPO

El ritmo de balanceo dentro del vientre de la madre marca los primeros instantes de la existencia del ser humano. Después del nacimiento, la frecuencia del pecho y de los cuidados marcan la presencia o la ausencia del cuerpo maternal. Más adelante, la guardería, o en casa de la nodriza, alternan con los juegos en casa.

Con el aprendizaje del habla, se puede nombrar los lugares, la lengua permite nombrar el domingo, los otros días de la semana, la mañana, la tarde, la noche; el tiempo. Cada tiempo tiene su lugar de anclaje, incluso la forma de enquistarse en la memoria. Los placeres, los disgustos, las renunciaciones, los reencuentros, los instantes de máxima potencia y los de desesperación.

En la escuela, el tiempo se estructura con las señales que marcan el curso escolar. La adaptación a un nuevo programa, las vacaciones de verano. Son los momentos de libertad que se le otorgan comparándolos con los momentos de estudio de los cuales no siempre percibe el sentido y la utilidad.

El paso del mundo escolar al mundo del trabajo impone un cambio de ritmo de vida, de las relaciones con los demás... que precisa de un tiempo de adaptación. La fisonomía de la vida se transforma, se trata de un verdadero trastorno. Los pesos de las responsabilidades se presentan duros y empujan a la toma de conciencia de la importancia de los propios actos. Esta adaptación tiene un coste elevado para los jóvenes. Supone la puesta a punto de sus referencias alejándolos, tal vez dolorosamente, del mundo relativamente protegido de la infancia y la adolescencia en el cual las presiones externas les llegan a través de un filtro.

Al conseguir el primer empleo, es necesario adaptarse no solamente al cambio de marco, de referencias, sino también a la actividad en sí misma, a las tareas a desarrollar, continuando la formación, sin cesar de producir de forma operacional. La próxima etapa ya no durará un mes y medio: "¡durará cuarenta años!"

Las referencias del tiempo, los elementos de un marco hasta aquí único, desaparecen. Es, por lo tanto, el modo de vida en su totalidad que ha variado. A este nivel, la gestión del tiempo y las modalidades de "ocupación" de este tiempo dejan de pertenecer sólo al propio joven, que debe doblegarse a un conjunto de obligaciones ineludibles. A la vez tranquilizadoras y apremiantes, debe aceptar el hecho de que ya no será jamás, dentro de un cierto contexto, dueño de emplear su propio tiempo. Deberá ceder a las reglas que suponen el funcionamiento de una empresa. En ese momento, deja de estar en una dinámica individual, como puede ser la fase de formación, y pasa a participar en un proceso más importante, en el cual no es más que un engranaje entre otros muchos. Se integra en un conjunto que permite mover el engranaje de la empresa.

En esa lucha contra el tiempo y la muerte, el hombre buscará producir unas obras que le sobrevivan. De la modesta casa unifamiliar, resultado del ahorro de toda una vida que legará a sus hijos justificando de este modo la utilidad de la propia vida, a la construcción de la torre de granito abrigando un imperio económico. Del pintor que cubrirá la tela de lo que siente y vive, al anticuario y sus clientes que darán valor al tiempo intentando que éste se detenga. Del escritor o del cineasta deseando marcar el tiempo a aquellos que escribirán sus memorias, para dejar una huella del pasado. Del ingeniero que renuncia a sus patentes en favor del investigador que publica sus investigaciones. El trabajo se convierte en la ocasión de dejar una huella de paso, la ocasión de sublimar las angustias.

Otro aspecto del tiempo es la necesidad imperativa de acomodar el pasado al presente para entrever un futuro posible. Ello significa trabajar regularmente sobre el balance para elaborar un proyecto profesional. Integrar el pasado, sea cual sea, independientemente de la forma en que se perciba. El pasado formará parte integral de la realidad presente. Para ello, es esencial aceptar contemplarlo, hacer inventario y enfrentarse a la imagen que queda. Cuanto menos una persona acepta mirar atrás, tanto más se verá enfrentada en ese momento a las dificultades para abordar su porvenir, para elaborar su proyecto profesional. Para ilustrar este propósito, repetiré como si fuera mía una expresión de Feuerstein que en esencia dice así: "cuanto más se tensa la flecha en el arco, tanto más fuerza tendrá y dispondrá de más oportunidades para alcanzar su objetivo."