

Garcés Uribe, Olga Lucía

El trabajo asalariado: La mecanización del espíritu
AD-minister, núm. 12, enero-junio, 2008, pp. 119-139
Universidad EAFIT
Medellín, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322327242007>



AD-minister,
ISSN (Versión impresa): 1692-0279
ad-minister@eafit.edu.co
Universidad EAFIT
Colombia

El trabajo asalariado: La mecanización del espíritu*

Olga Lucía Garcés Uribe**



Recepción: Marzo 25 de 2008

Aceptación: Abril 07 de 2008

La ignorancia es la madre de la industria y la superstición. La reflexión y el talento imaginativo pueden inducir a error, pero el hábito de mover el pie o la mano, no tiene nada que ver ni con la una ni con el otro. Por eso, donde más prosperan las manufacturas es allí donde se deja menos margen al espíritu, hasta el punto de que el taller podría ser definido como una máquina cuyas piezas son hombres.

A. Ferguson,
History of Civil Society (citado por Marx, 1974, 295)

Resumen

El trabajo asalariado no ha sido una novedad en el desarrollo de la historia de Occidente. Sin embargo, tal categoría ha tomado fuerza y desplegado contradictorias posiciones intelectuales en los dos últimos siglos, las cuales, encarnadas en distintos autores, se han materializado en discursos, unas veces apologeticos y otras, decididamente críticos, en los que se denuncian las consecuencias sociales, culturales y humanas de una sociedad configurada en torno al trabajo asalariado y al proceso de industrialización en cuyo seno se potenció. Algunas características del trabajo y las condiciones de su posibilidad suscitadas en el proceso del Occidente

* Documento de revisión desarrollado en el Seminario Permanente en Organización y Gerencia, proyecto de carácter investigativo que adelanta el Grupo de Investigación Gerencia en Colombia en su línea de Pensamiento Administrativo y Organizacional de la Escuela de Administración, Universidad EAFIT.

** Administradora de Negocios y Magister en Ciencias de la Administración de la Universidad EAFIT. Profesora de pregrado y posgrado, vinculada a la misma institución. olgu@eafit.edu.co

moderno, confluyeron en el desarrollo del mundo industrializado y otorgaron al trabajo asalariado su carácter privilegiado en la problemática económica y administrativa. El presente documento explora tal situación a la vez que la reflexión se inscribe en la denuncia de la *mecanización* a la que ha sido sometido el espíritu del trabajador asalariado en pos del alcance de la eficiencia, definida esta última, como motor del ideal de progreso en los últimos cien años.

Palabras clave: Trabajo, trabajo asalariado, modernidad, organización, ser humano, industrialización, racionalización, mecanización.

Abstract

Wage labor has not been a novelty in the development of Western history. However, this category has become more and more important over the last two centuries, generating contradictory intellectual positions. Embodied in different authors, these positions materialized in speeches, sometimes apologetic and some others decidedly critical, in which the social, cultural and human consequences of a society shaped around wage labor and the industrialization process where it flourished, are denounced. Some characteristics of work and the conditions of its possibility emerged with modern Western society and converged in the development of the industrialized world, giving wage labor a privileged status in the economic and administrative reflection. This article explores the situation described above, denouncing the *mechanization* of the spirit of the employee when trying to be efficient; understanding efficiency as the engine of the ideal of progress over the last one hundred years.

Key words: Labor, wage labor, modernity, organization, human being, industrialization, rationalization, mechanization

Introducción

Es posible afirmar que las prácticas y la teoría administrativas—en especial esta última—se han desarrollado, con mayor o menor conciencia, sobre ideas (o, incluso, ideologías¹) particulares en torno a las categorías conceptuales *hombre*, *trabajo* y *organización*. De hecho, una somera revisión literaria permite rastrear dichos

conceptos —o alguno(s) de ellos— en las propuestas teóricas administrativas,² en algunos trabajos que han abordado el asunto del objeto de estudio de la administración³ y en las tecnologías y técnicas administrativas propuestas para implementar las teorías en los

¹ Se acoge aquí la noción de ideología presentada por Goran Therborn (1998, Prefacio), según la cual dicha categoría conceptual no se refiere a discursos alienantes, ideas poseídas o posesiones particulares de ciertos sectores de la sociedad sino a “procesos sociales de naturaleza dialéctica que capacitan al hombre para una acción social consciente, incluso para las acciones orientadas hacia el cambio gradual o revolucionario”. Según el autor, “las ideologías no funcionan como un mero *aglutinante social*”.

² Propuestas como la taylorista de la Administración Científica en 1912, la Administración Industrial y General presentada por el francés Henri Fayol en 1916, las reflexiones en torno al hombre y el trabajo en la sociedad occidental moderna del australiano Elton Mayo en 1945. Las propuestas teóricas de diversos autores pertenecientes al llamado Movimiento del Desarrollo Organizacional, presentadas entre 1940 y 1960, el modelo Tavistock para la comprensión de la organización propuesto, entre otros, por Rice en 1963, Emery y Trist en 1960. Una compilación de estas propuestas puede consultarse en Chiavenato (2000) en los capítulos 3, 4, 5, 14, 16, y 18.

³ Al respecto, véanse, por ejemplo, los trabajos de Hernández M. *et al.* (2007) y López (1999 y 2007).

contextos laborales y organizativos, en particular, cuando estas se emprenden desde el discurso crítico.⁴

Conviene precisar aquí que aquellas ideas o ideologías a las que se hace referencia, no son casuales y, por lo tanto, no obedecen a factores meramente coyunturales. Se han inscrito en la confluencia de múltiples circunstancias, procesos históricos y movimientos sociales, que hicieron de ellas una elaboración mental derivada de su tiempo y consecuente con los múltiples factores que las condicionaron. De ahí que los conceptos de hombre, trabajo y organización que se identifican en la teoría y la práctica administrativas, se han definido estructuralmente en la cotidianidad de los seres humanos que los han compartido durante varios siglos.⁵

El presente escrito se propone explorar, mediante la revisión bibliográfica, algunas características del *trabajo* como noción inscrita en el desarrollo del pensamiento occidental moderno. Este se gesta, quizá, desde el siglo XVI con la Reforma Protestante y se consolida con el desarrollo del capitalismo industrial, como proceso histórico definitivo, en el cual se apuntala la idea moderna de trabajo. El interés particular de la autora por este tema, no responde a desdén alguno hacia las categorías fundamentales *hombre* y *organización*, sólo a la intención de convocar a la reflexión, desde la perspectiva administrativa, alrededor de uno de sus tópicos fundamentales que, dada su naturaleza, invoca a los otros dos: hombre y organización. Es el hombre quien se dignifica y consume en el desarrollo de su

trabajo en contextos organizativos y dicho trabajo es, precisamente, uno de los objetos de preocupación para la administración.

La idea que orienta la reflexión que se propone es la siguiente: como resultado del devenir histórico que produjo la industrialización, el pensamiento de los hombres de esa época, tanto del capitalista como del trabajador, era instrumental y mecanicista y, en ese sentido, fue la base de las primeras formalizaciones teóricas y prácticas administrativas que surgieron sobre el manejo del trabajo humano en el marco de la empresa capitalista. A esta acudían —y hoy continúan haciéndolo— un sinnúmero de seres humanos dispuestos a dignificar su existencia con su trabajo; sin embargo, se enfrentaron —y se enfrentan— a la paradójica negación de su condición humana arrastrados por el propio contexto laboral y productivo en el que llevan a cabo su actividad. Además, es en este doble y paradójico sentido del trabajo en donde se apuntala la denuncia sobre la mecanización del espíritu humano, que lejos de ser novedosa en los círculos académicos e intelectuales,⁶ busca acentuar la problemática y convocar a la discusión a quienes siendo más (o quizá menos) afectos a la academia, transitan por los intrincados senderos de la administración.

Para iniciar, cabe resaltar que, pese a su relevancia, no es precisamente el desarrollo de la industrialización en cuanto tal, el origen

⁴ Cfr. los trabajos de Aktouf (1998 y 2003), Cruz K. (2003), Chanlat (2004), López (2000) y Uribe (2006).

⁵ Henri Jorda (1999) expone tal carácter estructural de las ideas sobre el trabajo, en su obra *Trabajo y Disciplina. De la manufactura a la empresa inteligente*. Allí aborda la problemática del trabajo en la sociedad industrial como resultado de un largo proceso histórico configurado en torno a la racionalización, los métodos desarrollados alrededor de una economía del trabajo y la aparición de un nuevo orden en el trabajo del hombre que tiene que vérselas con las llamadas tecnologías de la información.

⁶ Son muchas las controversias que se han tejido alrededor del trabajo en Occidente y, en especial, del trabajo asalariado. Carlos Marx expuso con maestría el surgimiento de la gran industria y la problemática generada alrededor del trabajo en el mundo industrial. Sus seguidores y sus detractores se han debatido entre denuncias y argumentos a favor, que cada vez ponen en escena la gran transformación del concepto de hombre trabajador en Occidente. Después de más de un siglo de acalorados debates intelectuales, políticos y sociales alrededor del tema del trabajo asalariado, pareciera una de aquellas discusiones bizantinas y sin mucha relevancia para la dinámica empresarial contemporánea, pero, sin duda, es una cuestión que cobra plena vigencia en las actuales circunstancias, en las que el avance tecnológico impone cada vez con más fuerza, una nueva mutación en el concepto del trabajo humano, de quien lo realiza y del escenario en el que se lleva a cabo.

de la ideología dominante en su momento, como tampoco lo es de la noción moderna de trabajo. A continuación se presentan algunos procesos que bien pueden señalarse como factores contribuyentes a la configuración de la idea moderna del trabajo. Su presentación en este documento, pretende aportarle al lector mejores elementos de contexto que le orienten en torno al tema que aquí se explora. No se trata de elaborar un completo y detallado recorrido histórico sino de reseñar algunos procesos que, por sus características, pueden comprenderse como antecedentes del concepto moderno de trabajo.⁷

1. Aproximación a una definición del trabajo

Siendo el *trabajo* el concepto que ocupará la atención primordial en esta reflexión, vale la pena intentar definirlo, con el propósito de clarificar dicha noción y plantear al lector una idea básica sobre la cual pueda construir sus propias consideraciones, bien sea para aceptar la que aquí se plantea o, en el mejor de los casos, para refutarla y favorecer el debate académico.

Como muchos otros conceptos fundamentales en la disciplina administrativa, el trabajo es un término polisémico. Las definiciones aportadas por los diccionarios, en este caso el *Océano de sinónimos y antónimos* (2007) y el de *la Lengua Española* (1992), presentan acepciones que van desde “purgatorio, pena, miseria, carga, esfuerzo” hasta “tajo, faena, tarea, labor, quehacer, oficio” e, incluso, “investigación y análisis”. Tal es la amplitud de la definición escueta de trabajo que, pese a su simpleza, sugiere interesantes matices semánticos que dan cuenta de la valoración

histórica que ha tenido el concepto. Dominique Méda define favorablemente al trabajo como una “categoría histórica inventada en respuesta a las necesidades de una época determinada” (Méda, 1995, citado por Hopenhayn, 2001, 15).

No obstante, pese a su polisemia y a la relevancia histórica que tienen sus múltiples significados, conviene precisar que, al menos en los círculos académicos administrativos y en aquellos ámbitos formales de las organizaciones productivas, la acepción sobre la cual más se ha interesado la administración es aquella vinculada al discurso de la economía política, en la que el trabajo se ha definido como la “actividad humana desarrollada en el proceso productivo bajo la dirección y guía del empresario [cuya remuneración es el salario]” (*Diccionario de Economía Política*, 1982, 2003).

En consecuencia, aquí se privilegiará la acepción económica en tanto que, como ya se anunció, se inscribe en la perspectiva administrativa. Sin embargo, haciendo caso de los planteamientos que se han expuesto, para comprender la amplia resonancia de los distintos vocablos que definen al trabajo, es preciso iniciar el recorrido —que, se reitera, no pretende ser exhaustivo— por una serie de cambios históricos de cuyo desarrollo dan cuenta las acepciones presentadas anteriormente. En el fondo, una sola idea puede aceptarse hasta el momento como punto de anclaje para la conceptualización del trabajo: es una actividad eminentemente humana, realizada por el hombre y para el hombre, que se lleva a cabo en un contexto productivo. Este es el punto de partida en la reflexión.

2. Condiciones de posibilidad para una idea moderna de trabajo

A la manera de Hopenhayn (2001), el rastreo de la noción de trabajo desde las sociedades antiguas, permite ver cómo este se ha definido en medio de paradojas: el trabajo que emancipa

⁷ Una consideración interesante en torno al trabajo y a la valoración occidental moderna sobre el mismo, la ofrece el profesor Delfín Ignacio Grueso en su ensayo *Trabajo y Reconocimiento* (2005). Allí, el autor explora en sentido crítico, el trabajo como medio de reconocimiento del trabajador en tanto ser humano, e invita a la reflexión ética en torno a su situación en el contexto organizacional contemporáneo.

al hombre, a la vez lo subordina al mundo material; trabajo desvalorizado en la Grecia Clásica pero exaltado por los pueblos asentados en el Oriente Medio, los cuales encontraban en él la fuente primordial de su sustento, mientras configuraban su organización social alrededor del trabajo. Trabajo como castigo pero también camino de redención en los hebreos; posteriormente, en el cristianismo, fuente de virtud, toda vez que los frutos obtenidos del trabajo hacían posible el ejercicio de la caridad cristiana, en otras palabras, el ejercicio auténtico del amor al otro, así, el trabajo posibilitaba, entonces, el cumplimiento del supremo mandato cristiano del amor.

Varios siglos después, toma fuerza la dialéctica alrededor de la noción de trabajo. En la Edad Media, una paradójica concepción caló en la conciencia del hombre occidental: el trabajo como vergüenza de pobres y acaudalados, pero también, una forma de dignificar y vivir alegremente la pobreza material.⁸ Las contradicciones se asentaban con creciente rigor a medida que los movimientos sociales, políticos, económicos y también religiosos marcaban rupturas con el orden establecido hasta entonces. A medida que el tiempo transcurría y Occidente despertaba de su relativo letargo medieval, dichas rupturas parecían ser cada vez más claras y más contundentes, más definidas y más complejas pero también, más contradictorias. Los ideales modernos se aproximaban, silenciosos aún, pero certeros.

Véase entonces cómo no tiene mucho sentido buscar las causas de la noción moderna de trabajo exclusivamente en la industrialización de Occidente. La llamada Revolución Industrial fue el resultado de sucesivos cambios en la

conciencia del hombre occidental, iniciados cerca de cuatro siglos atrás a partir de fracturas radicales con pensamiento medieval de Occidente. Al respecto, Weber (1984, 72) consideraba que “la organización racional capitalista del trabajo industrial burgués es el producto de la evolución de la Edad Media a la Edad Moderna”. En ese tránsito, el espíritu del Renacimiento y la Reforma Protestante abrieron, sin duda, profundas hendiduras filosóficas que le dieron paso a la exaltación plena de la condición humana, al mundo material, a una ciencia de lo humano y lo material. Un nuevo orden comenzaba a fundarse. En él, el universo pasaba de ser obra perfecta de Dios, y por tanto inalterable, a ser una obra en construcción, legado de Dios a los hombres, para que fuesen ellos quienes la intervinieran en procura de su perfeccionamiento.

2.1 El hombre frente a Dios. Ruptura con la moral medieval

En la Europa de comienzos del siglo XVI, ya no era tan convincente la idea de que la vida monacal contemplativa, en profundo aislamiento de las demoníacas tentaciones mundanas, contribuía al engrandecimiento del Reino de Dios en la Tierra. En su lugar se asumieron como reales muestras de alabanza a Dios las buenas obras en el mundo terrenal. El trabajo constante, metódico, sistemático, permitiría alcanzar la anhelada salvación del espíritu.

Por aquella época, Occidente asistía a una de las mayores rupturas en su historia. Martín Lutero, monje alemán de la orden de los Agustinos, animado por su constante preocupación por la salvación del espíritu, encontró en la vida monástica un espacio para saciar su angustia. Sin embargo, ya desde su ingreso al convento, pese a su apego por la disciplina y la austeridad conventuales para el perfeccionamiento del espíritu y su consecuente acercamiento a Dios, Lutero contrariaba algunas disposiciones de sus superiores y manifestaba cierta inconformidad

⁸ Esta última idea se gestó en el interior de las comunidades religiosas nacientes en el seno de la Edad Media. Entre ellas, quizá la más influyente y determinante para el giro conceptual en la idea de trabajo fue el franciscanismo, fundado por San Francisco de Asís, quien, de alguna manera, impuso la pobreza como una opción de vida en el amor a Jesucristo.

por algunas disposiciones de la iglesia romana en cabeza del Papa.

Hacia el año 1517, después de exponer en varios de sus escritos propuestas reformadoras que dibujaban una nueva relación entre Dios y el hombre, el monje agustino decidió romper definitivamente con la obediencia a Su Santidad, el Papa, y propuso una nueva forma de acercarse a Dios, que no implicaría entre otras cosas, la intermediación humana ni el cumplimiento de *obligaciones* monetarias y financieras que acortasen la distancia entre Él y los hombres.⁹ Impulsó, entonces, una reforma en protesta contra lo que él consideraba abusos de la iglesia católica de su tiempo y fundó, así, una nueva doctrina: el protestantismo luterano que, sin duda, sirvió de antecedente para la configuración de un nuevo concepto de Dios, de fe, de ser humano y de universo.

La propuesta luterana asignó, además, un nuevo sentido al trabajo humano, asimilándolo como el ejercicio de la *profesión*, la cual respondía al llamado único y particular de Dios a cada uno de los hombres.¹⁰ De ahí que *trabajar* fuese en

Lutero el deber moral más digno y noble con el que pudiese cumplir cualquiera de los mortales. El trabajo era *per se* una alabanza a Dios, quien le imprimía a dicha actividad su carácter sagrado. El concepto luterano del ejercicio de “la tarea profesional en el mundo” (Weber, 1984, 91), fundó sin duda una nueva ética frente al trabajo, y marcó ruptura definitiva con la concepción medieval de tradición católica, según la cual, el trabajo no trascendía más allá de su naturaleza material y servía al hombre como recordatorio de la desobediencia que le había valido su expulsión del paraíso en el comienzo de los tiempos.

Con la Reforma Protestante se inauguraron grandes cambios, pero la historia muestra que la ruptura instaurada por la doctrina luterana no fue causa única ni suficiente para abrirle paso a la gran transformación de Occidente, que se manifestaría en su esplendor en los siglos XVIII y XIX.

Una generación más tarde, el teólogo francés, Juan Calvino agregó elementos doctrinales a la reforma iniciada por Lutero. Estos incluían, entre otros, el puritanismo, la idea del acercamiento directo a Dios mediante la vida ascética que acrisola el espíritu y el trabajo sistemático destinado a la glorificación de Dios.¹¹ Calvino introdujo en la doctrina una condición adicional que actuaría como blindaje, en tanto la protegía de cualquier arremetida de la curiosidad humana. Esta especie de *clausura ideológica* se logró mediante el dogma

⁹ Tales *obligaciones* monetarias y financieras, se refieren al pago de las indulgencias como mecanismo utilizado para la Iglesia desde comienzos del Medioevo bajo la promesa de que quien las adquiriese, redimiría ciertas penas en el purgatorio y accedería en forma más expedita al Cielo. En los inicios de esta práctica, el dinero recaudado por las indulgencias, debía ser utilizado para el financiamiento de las Cruzadas. Siglos más tarde, Martín Lutero encuentra anomalías en el manejo de este mecanismo recaudador y utiliza su protesta formal como detonante de lo que se convertiría en su lucha reformadora. Para mayor ilustración al respecto, puede consultarse Greiner (1985).

¹⁰ En la doctrina luterana, el término traducido como *profesión*, proviene del vocablo alemán *beruf*, entendido como llamado, llamamiento. También como *vocación* o como *misión*, el cual ya había sido referenciado por varios traductores de la Biblia anteriores al mismo Lutero, quienes le asignaban un sentido religioso similar al que el monje reformador exaltó. *Ejercer la profesión* en el sentido luterano es atender al llamado que Dios le ha hecho a cada hombre en la manifestación del amor al prójimo, toda vez que quien ejerce la profesión, es decir, quien trabaja, lo hace en comunidad y para su comunidad. El significado de la profesión en Lutero, dista pues, absolutamente, de su acepción profana de origen latino, según la cual, la profesión es “la actividad especializada y permanente de un hombre que, normalmente, constituye para él una fuente

de ingresos y, por tanto, un fundamento económico seguro de su existencia” (Weber, 1984, 86). La originalidad de la interpretación luterana del trabajo radica en el acento sobre la vinculación entre el compromiso de cumplir con la tarea profesional en el mundo como precepto moral por excelencia. Al respecto véase Weber (1984, 85-105).

¹¹ En atención al tema sobre el que se desarrolla este escrito, cabe resaltar aquí la afirmación de Weber (1984, 190-191): “El trabajo es el más antiguo y acreditado medio ascético reconocido como tal por la iglesia occidental en todos los tiempos [...] además es el preventivo más eficaz contra todas aquellas tentaciones que el puritanismo agrupó bajo el concepto de *unclean life*”.

implacable de la predestinación,¹² el cual, en tanto dogma, no debería ser cuestionado. Cualquier mortal que se atreviese a hacerlo, no solo correría el riesgo de caer en la herejía, sino, peor aun, demostraría, sin lugar a dudas, su predestinación a la condena eterna. Siquiera la sola inquietud, ya era muestra indiscutible de tal tragedia espiritual y humana. Era mejor, entonces, permanecer ocupado, *muy ocupado*, trabajando, glorificando a Dios, para que aquellos malos pensamientos no tuviesen cabida en la conciencia humana (Weber, 1984, 130).

En la propuesta calvinista, el aprovechamiento riguroso y sistemático de cada segundo del tiempo en la vida de un ser humano, determinaría si aquel mortal sería víctima o beneficiario del dogma de la predestinación. El mecanismo excelso y efectivo que acercaría el espíritu del hombre a la grandeza divina sería, entonces, según Calvino, el trabajo. En otras palabras, cada segundo trabajado al máximo, cada ganancia obtenida y aprovechada frugalmente por aquel que la obtiene, era una muestra indudable de su predestinación a la gloria divina. Lo contrario, el ocio, la pereza y, por supuesto, la pobreza y la desgracia, serían, a la luz de la doctrina calvinista, una prueba irrefutable de su predestinación a la condena eterna (Weber, 1984, 130-131).

Las ideas calvinistas proponían, como lo describe Hopenhayn (2001, 92), “la racionalización sistemática de la vida moral”. Racionalización que trascendía a todas las esferas de la vida del

ser humano y determinaba no solo su vida interior sino también su vida social y, especialmente, sus relaciones económicas con sus congéneres, pues la predestinación eximía del ejercicio de la caridad frente a los miserables, a aquel que acrecentaba sus riquezas, señal indefectible de la predilección divina. La doctrina calvinista legitimaba la acumulación individual como retribución justa al buen trabajo, que a su vez constituía una clara manifestación de la gracia otorgada por Dios. Es allí donde, según señala Hopenhayn, Weber encuentra la legitimación de lo que el sociólogo alemán llama el *espíritu del capitalismo*, determinante fundamental en la dinámica de la economía occidental a la cual pertenece como categoría excelsa, el trabajo industrial asalariado.

La insistencia calvinista en cuanto a la racionalización de la vida tampoco es suficiente para explicar la gran transformación de Occidente y, con esta, la aparición de las instituciones que configurarían un nuevo orden social, político, económico —e industrial—; no obstante, aporta, sin duda, algunas luces para asomarse a la comprensión de las ideas que posteriormente, en el siglo XIX, se instalaron formalmente en la conciencia del hombre europeo que creció bajo su influjo,¹³ de modo particular, en los ingleses, quienes, bien puede decirse, inauguraron el proceso de industrialización.

Más tarde, dicha conciencia orientaría también la conducción del trabajo asalariado en la Norteamérica de finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX. La ideología directiva que inspiró las primeras formalizaciones teóricas sobre el trabajo y la forma de administrarlo al servicio de los intereses económicos, bebió un tanto de la tradición calvinista. Pero no solo allí. También incidieron en ella otras ideas

¹² “Para revelar su majestad, Dios por su decreto ha destinado (*predestinated*) a unos hombres a la vida eterna y sentenciado (*foreordained*) a otros a la eterna muerte. Número 5: Aquellos hombres que están destinados a la vida, han sido elegidos en Cristo para la gloria eterna por Dios, antes de la creación, por su designio eterno e inmutable, su decreto secreto y el arbitrio de su voluntad, y ello por libre amor y gracia; no porque la previsión de la fe o de las buenas obras o de la perseverancia en una de las dos u otra circunstancia semejante de las criaturas, le hubiesen inclinado, como condición o como causa, sino que todo es premio de su gracia soberana” (Aparte de las proposiciones de la *Westminster confesión* (1647), al presentar el dogma de la predestinación, citado por Weber (1984, 115).

¹³ Es la tesis básica que expone Max Weber (1984, 187-198) al sostener que el espíritu capitalista está sustentado en la ética protestante de orientación Calvinista, adoptada luego en Inglaterra con mayor apego al puritanismo, gracias a la divulgación de la doctrina en cabeza de Richard Baxter.

y procesos históricos que configuraron lo que bien puede ser un paradójico y polémico axioma, alimentado por casi cuatro siglos de transformaciones sociales, políticas, económicas, culturales, filosóficas y científicas que animaron el espíritu moderno de la industrialización y sobre el cual se ha construido, más que una noción, un ideal del trabajo moderno. Dicho axioma ha sido, ante todo, la mecanización del espíritu humano en pos de la idea de la eficiencia en el trabajo.

2.2 El hombre frente al cosmos, la naturaleza y frente a sí mismo. Ruptura intelectual

Se ha dicho antes que con el Renacimiento, el hombre occidental se exalta a sí mismo en su condición humana y se entiende como co-creador de todo lo que existe. Las antiguas explicaciones filosóficas y los métodos de exploración de la naturaleza y el cosmos, desarrollados en las grandes civilizaciones erigidas en la Antigüedad, cobraron fuerza de nuevo y le proporcionaron respuestas más o menos satisfactorias al hombre ávido de explicaciones que pudiesen caber en su intelecto sin necesidad de acudir a los dogmas de fe.

Se ha visto, también, cómo con la Reforma Protestante luterana se instaura un nuevo espíritu del hombre de Occidente, quien se sentía entonces más cerca de Dios y partícipe de su naturaleza. Con el desarrollo paulatino de la ciencia, este espíritu se engrandecería y se perfeccionaría en la exaltación de sí mismo.

Mientras la ciencia ayudaba al hombre a descubrir una nueva naturaleza y a descifrar su universo mediante un nuevo método que privilegiaba la observación y la experiencia sensorial de los fenómenos, en la filosofía, el hombre se resolvía frente a sus inquietudes trascendentales. Ficino, entre tanto, exclamaba airoso: “¡Conócete a ti misma, oh, estirpe divina vestida de humano!” (Gaarder, 1995, 243).

Ciencia y filosofía constituyeron los soportes básicos de una nueva sociedad occidental. El hombre por el hombre, la naturaleza para él, para aprovecharla, para corregirla, para co-crearla, para auscultar sus más íntimos secretos experimentando sensorialmente su diversidad, su infinitud, a la vez que trazaba cuidadosamente el modelo de su perfección. Giordano Bruno como precursor y, posteriormente, Galileo, Descartes, Spinoza, Locke, Kant, entre otros, contribuyeron con su pensamiento a crear un mundo que rompía con los dogmas medievales y se guiaba por la experiencia sensorial y la razón humana. Un mundo observable, medible, cuantificable, modelable. Un mundo calculado y previsible sobre el cual era imprescindible intervenir para su mejoramiento.

2.3 El hombre frente a las instituciones modernas. Ruptura social

Con el desarrollo del capitalismo comercial, las influencias ideológicas del liberalismo clásico soportado en el individualismo —no en el egoísmo—,¹⁴ el materialismo y la idea de progreso cifrada en la posesión de bienes materiales, la protección cercana que la comunidad le ofrecía a los desvinculados,¹⁵ había desaparecido progresivamente, conforme se instauraba un nuevo orden, una sociedad sustentada en valores tributarios del ideal de progreso. Haciendo eco de los términos de Durkheim (2001), había ya una fractura definitiva de la solidaridad mecánica en aquella sociedad del Medioevo. En el seno de dicha fractura, una nueva forma de sociedad se erigía sobre los pilares de la ciencia, la razón, la solidaridad orgánica y las

¹⁴ Léase Adam Smith, (1977, Sección I. Capítulos 1 y 2. Sección II. Capítulo 3).

¹⁵ “Durante la alta Edad Media, ningún grande cerraba sus graneros a los miserables y esta generosidad necesaria provocaba, entonces, en la sociedad rural, redistribuciones de bienes de muy considerable amplitud” (Duby, 1978, citado por Castel, 1997, 38). “La asistencia a los carecientes —continúa Castel— no era una opción librada a la iniciativa ‘personal’, sino el efecto obligado del lugar que se ocupaba en un sistema de interdependencias”. A esta especie de ‘asistencia obligada’, se le llama *protección cercana*.

instituciones necesarias para regularla. La sociedad moderna le impuso a todo individuo (niño, adulto o anciano; hombre o mujer) una sentencia absoluta: *El que no trabaja, no come. El que no trabaja no existe para las instituciones.*

Los movimientos sociales, políticos, económicos y religiosos de los siglos XVII, XVIII y aún del siglo XIX, dibujaban un oscuro panorama para quien ostentara la condición de desafiado, desempleado o desvinculado social. Sobre él pesaba, entonces, una doble condena: de un lado, la moral, aquella de haber sido claramente destinado a fuego eterno del infierno (recuérdese que según la doctrina calvinista el infortunio material así lo demostraba); de otro, la condena social, que confinaba al individuo a estar solo a merced de instituciones impersonales y al vaivén de los movimientos de un mercado gobernado por una *mano invisible* que ajustaba cualquier anomalía por la vía de los precios, sin importar que estos determinaran la exclusión social y la posibilidad de supervivencia de los desafiados.

2.4 El hombre frente a sí mismo. Ruptura ontológica

Para el siglo XIX, la boyante sociedad industrial le había arrancado al hombre su condición de humanidad que, con orgullo, había exaltado en el Renacimiento. En su lugar, había aparecido un *individuo* solo, desligado-desvinculado, individualista, inspirado por los más altos valores materiales, desmembrado, atomizado —y vale la pena agregar— objetivado por la ciencia (Foucault, 1976, 374-375). Paralelamente, el trabajo, como categoría fundamental, que había dejado de ser una actividad vergonzosa para convertirse en una posibilidad de inserción social, en tanto producto del individuo, asumió las mismas características que este. Si bien, es con el trabajo que el individuo encuentra posibilidad de progreso —y dicho sea de paso, de salvación—, también es gracias al trabajo que dicho individuo termina sumido en su quehacer

objetivado, medido, controlado. El valor del individuo pasó a ser una función directa del valor de su trabajo y fueron las instituciones capitalistas las encargadas de perpetuar dicha condición. He ahí la paradoja a la que se refiere Hopenhaym (2001, 97-117) cuando describe la ambivalencia en la que se configura la noción del trabajo moderno.

A la otrora distinción entre salvados y condenados, que para entonces aún permanecía en la conciencia de aquellos quizá poco afectos a la academia y la ciencia, habría que sumarle una más: la distancia insalvable entre los dueños del capital —los capitanes de industria— y los trabajadores. Sin embargo, unos y otros, solos frente a la potencia de la acción de un mercado implacable. La gran industria había surgido impulsada por la revolución en los instrumentos de trabajo. Estos se habían transformado en maquinaria especializada que, no obstante, requería de la intervención humana para su operación, soslayaba la fuerza muscular y configuraba un sistema casi autónomo el cual, en palabras de Marx (1974), se alimentaba de *material humano*.

Bajo el nuevo orden industrial de los siglos XVIII y XIX, el trabajo adquirió una connotación hartamente influyente en la configuración de un nuevo ideario alrededor del hombre y de la sociedad. En los siglos anteriores a la industrialización, el trabajo había definido al hombre en su ser y en su grado de inserción social. De alguna manera, el trabajo se entretrejía en sus dimensiones axiológica y ontológica como categoría fundamental. Los valores de ese hombre, su relación con Dios, con el prójimo, con el mundo y consigo mismo, estaban definidos, en buena parte, por su trabajo. Pero también lo estaban su hacer —su praxis— y su saber. El trabajo era propio de la naturaleza humana. El hombre era tal por su trabajo. El hombre poseía su trabajo. Él era herramienta y origen del movimiento de sus instrumentos (Marx, 1974, 349). Con el proceso de industrialización, la

unidad hombre-trabajo se rompió abruptamente y la fractura se extendió además a la unidad del mismo hombre. El trabajo se objetivó, se convirtió en mercancía cuya movilidad estaba determinada por la dinámica de la oferta y la demanda para el establecimiento de su precio: el salario.

La utilización masiva de las máquinas en la industria confinó al trabajador a la operación de los dispositivos mecánicos. Reducido en su ser a simple instrumento que se adhiere a otros instrumentos inanimados, el hombre se vio despojado de sí mismo, de su condición humana. No importaba si era varón, mujer, niño o anciano. No importaban demasiado sus condiciones de salud y estabilidad mental, mientras estas no afectasen la producción (Mijailov, 2001). El mundo del trabajador estaba definido por el espacio de la fábrica; sus relaciones sociales, determinadas por la autoridad y la funcionalidad; su quehacer no estaba soportado en los valores tradicionales en los que quizá se había formado, ni tampoco se validaba en el conocimiento del que fuera su oficio de artesano. El hombre estaba escindido y su valor fundamental era la supervivencia. El trabajador asalariado de la industrialización era una masa viva que inhalaba el hollín del progreso y exhalaba el hastío de su desesperanza.

3. La empresa moderna y la administración: anclajes en el nuevo orden

La llamada *gran industria* que, según Marx (1974), propulsó el desarrollo del capitalismo, materializaba su dinámica en los establecimientos fabriles en los que se llevaba a cabo el trabajo asalariado. Tras las fábricas mecanizadas, en las entrañas del sistema fabril que configuró la gran industria, surgió la empresa, institución capitalista por excelencia, quizá la más relevante para el propósito de esta discusión.¹⁶ Ella definiría el rumbo que habría de

seguir la noción del trabajo y la vida de los seres humanos, como individuos, como trabajadores. Es, entonces, en la gran empresa moderna, en la que bajo una concepción formalista se definen en su interior cargos y puestos de trabajo perfectamente descritos y calculados, donde el trabajo y el individuo alcanzan su máxima racionalización (Hopenhaym, 2001, 156). En su seno comenzó a desplegarse una fuerza superior a la *mano invisible* de los economistas clásicos, superando con creces la acción de aquella metáfora implacable que explicaba los movimientos de ajuste en los mercados.

Esa nueva fuerza se concretó en la acción administrativa. Según Chandler (1977, citado por Putterman, 1994, 121.), “La empresa moderna multidepartamental reemplazó a la empresa sencilla tradicional cuando la coordinación administrativa permitió una mayor productividad, menores costes y mayores beneficios que su coordinación a través del mercado”.

La empresa moderna planteó, formalmente, asuntos que hasta comienzos del siglo XVIII no habían ocupado con privilegio la mente de los hombres de negocios. La concentración creciente y apremiante de los medios de producción para alcanzar mayores niveles de rendimiento en la operación, implicó también la concentración de los trabajadores en grandes establecimientos cerrados. La disciplina, la aplicación al trabajo, el sometimiento del cuerpo y el espíritu para alcanzar mayores niveles de productividad que permitiesen atender las necesidades de un mercado creciente y cada vez más demandante, sobrepasó la capacidad administrativa de los dueños de los medios de producción. Esto

en los postulados weberianos acerca del surgimiento del capitalismo. Al respecto, el autor señala a la empresa moderna como una de sus causas y motor fundamental en su desarrollo: “Lo que en definitiva creó el capitalismo, fue la empresa duradera y racional, la contabilidad racional, la técnica racional, el Derecho racional; a todo esto había que añadir la *ideología racional*, la *racionalización de la vida*, la *ética racional en la economía*” (Weber, 1997b, 298).

¹⁶ La relevancia de la empresa como institución definitiva en la sociedad moderna de Occidente, se revela claramente

los condujo a delegar esas tareas en un agente encargado de mantener en óptimas condiciones la inmensa maquinaria productiva; de ese modo, capitalizaría con creces los intereses particulares de sus mandantes.

Aparece, así, la figura del administrador moderno, vinculado a la gran empresa fabril, quien no se entiende ya como agente re-distribuidor de los bienes comunes, sino como agente encargado de preservar el progreso instrumental y técnico, al servicio de los intereses pecuniarios de quienes lo contratan. La administración, como función primordial en la empresa moderna, entendida en el contexto que le dio su origen, llena de sentido aquella expresión con la que la han designado algunos sectores académicos críticos de su carácter meramente funcional: “el brazo armado de la economía”.¹⁷ En ese sentido, la acción administrativa ha dado buena cuenta de dicho señalamiento en el contexto de la industrialización europea, particularmente inglesa, de los siglos XVIII y XIX y, posteriormente, de la tradición industrial norteamericana de los siglos XIX y XX.

4. Trabajo cosificado, trabajo administrado

No es el objetivo aquí puntualizar en los orígenes de la administración como función racional y racionalizadora, hija de la empresa moderna. Sin embargo, su alusión como elemento de contexto, convoca a la reflexión sobre un concepto particular de *trabajo humano*, en el que comienza a dibujarse la paradoja anunciada desde el comienzo de este escrito: *el trabajo como elemento que dignifica la condición humana, en la negación de dicha condición*. Es en el trabajo entendido así, donde recae la atención para

¹⁷ Es una denominación frecuentemente escuchada en académicos de la línea crítica frente a la administración clásica. Al respecto, recuérdese, por ejemplo, la insistencia del profesor Omar Aktouf (2001) en su caracterización de la práctica administrativa desarrollada en Norteamérica e inspirada en los principios tayloristas y fordistas, la cual han heredado las prácticas gerenciales latinoamericanas y, en algunos casos, europeas.

explorar el concepto vigente en el último siglo. Noción que, tal vez, de la mano de la revolución de las comunicaciones, pero con timidez aún, haya comenzado a fracturarse en los últimos diez años, aunque, quizás, simplemente, se trate solo de una mutación más, que no le negará su carácter fundamental¹⁸.

Ahora bien, la exploración de la noción de trabajo se circunscribirá aquí al contexto inglés y, de manera particular, al norteamericano, en razón de su indiscutible protagonismo histórico y de los procesos industriales acaecidos desde finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX. El trabajo humano desarrollado en los contextos fabriles ingleses y norteamericanos, es quizá el que recibe mayor influencia de aquellas transformaciones reseñadas anteriormente: puritanismo en lo moral, racionalización de la naturaleza y el pensamiento, desvinculación social e individualismo en el rompimiento de la solidaridad mecánica.

Como ya describió, la gran empresa fabril del siglo XIX planteó nuevas preocupaciones a los hombres de negocios, quienes, a su vez, delegaron responsabilidades operativas en sus administradores. El sistema productivo exigió en la práctica una organización, coordinación, dirección y estricta supervisión de los trabajadores, la maquinaria y los materiales destinados a la elaboración de grandes cantidades de unidades de producto terminado (George y Álvarez, 2005, 46). En consecuencia, el panorama administrativo resultó, para entonces, tan complejo, que hubiese sido inmanejable sin la asistencia de la ciencia y de la racionalización.

De alguna manera, las variables determinantes en las decisiones del administrador (tiempo,

¹⁸ Un análisis del trabajo contemporáneo y la identificación de tendencias futuras en torno al tema, puede leerse en Rifkin (2004). Quizá el lector encuentre allí, algunas voces esperanzadoras que, en este trabajo no hallará, por su intención controversial y denunciante

dinero, materiales, espacios, etc.) resultaban *per se* controlables mediante estimaciones, pronósticos, cálculos, mediciones y disposiciones. A estas podía llegarse sin más complicaciones que las exigidas por el método científico, en cuanto al planteamiento de los problemas y las ecuaciones que los representaban. No obstante, una de estas variables llevaba en sí tal complejidad, que resultaba ser un problema en sí misma. No era que el trabajo humano.

Ante tal complicación, en el afán de darle sentido y representarla en el contexto productivo, fue necesario traducirla al lenguaje de la ciencia para también controlarla. Una de las primeras enseñanzas que aun recibe quien se quiere formar en el campo del saber administrativo, es: “Lo que no se mide, no se controla, lo que no se controla, no se administra”.¹⁹ Y eso fue lo que ocurrió con el trabajo humano desde comienzos del siglo XIX. Incluso, desde varios años antes, con las primeras formalizaciones teóricas del liberalismo clásico de Adam Smith y, posteriormente, con David Ricardo, el trabajo se había conceptualizado como un objeto de la ciencia, privilegiado por lo que representaba, pero maleable y analizable, reductible a modelos matemáticos y susceptible de valoración cuantitativa.²⁰

¹⁹ Y podría agregarse, “lo que no se administra no renta y lo que no renta, no conviene a los intereses del capital, por lo tanto, no debe existir pues obstaculiza la reproducción del sistema”. Afirmación en la que, no está por demás insistir, se revela el clamor de los industriales y teóricos administrativos por la racionalización del quehacer fabril.

²⁰ La doctrina económica clásica contribuyó a la cosificación del trabajo. En los presupuestos de Smith, Ricardo y aun de Marx, sería posible medirlo y optimizarlo. El discurso político liberal de la Economía Clásica lo designó como factor de producción por excelencia y lo arrancó del ser humano, estableciendo su valor a partir de la valoración que tuviesen las mercancías que de él hubiesen resultado (Hopenhayn, 2001, 111). Por otra parte, Marx (1974, 130) reconoció de nuevo al hombre que está involucrado en el trabajo, y al trabajo como un proceso de transformación. Pero, como bien lo describe Hopenhayn (144-145), el discurso marxista no resolvió la fractura iniciada en el liberalismo, en tanto no negó su valorización, y resolvió la ambivalencia planteada al considerar la posibilidad de liberar al trabajo de la alienación capitalista y, al mismo tiempo, sugerir la posibilidad de que el hombre se libere del

Con la racionalización en la industria, el trabajo adquirió un nuevo sentido. La actividad humana que otrora se realizara a través de la manufactura, aprendida pacientemente durante varios años, bajo la instrucción del maestro de un taller y que involucraba no solo el saber práctico de quien lo hacía sino también una especie de vocación para su ejercicio,²¹ resultaba ser un obstáculo para la industria moderna en consolidación. Los *secretos del oficio*, guardados con celo por los maestros, dificultaban su reproducción. El esfuerzo, la dedicación y todos los elementos no cuantificables que se tejían a su alrededor, hacían casi imposible asignarle un valor racional de cambio que fuese lo suficientemente atractivo para retener a la fuerza laboral (Coriat, 2003, 9-10).

El administrador de la empresa moderna, actuando como agente del dueño/patrón, sería, entonces, el encargado de hacer y operar la conversión del *oficio* en una serie de *tareas* racionalmente definidas y normalizadas, de tal modo que pudiesen ser objeto de valoración cuantitativa. Y la función administrativa, por tanto, podía desarrollarse a plenitud en la objetivación del trabajo humano.

trabajo, en cuyo caso se liberaría, además, de la posibilidad por excelencia de desarrollar su potencial creador.

²¹ Recuérdesse aquí la noción de profesión (*beruf*) expuesta por Weber (1984, 84) en sus consideraciones alrededor del sentido del trabajo en la ética protestante luterana, para la cual, el hombre experimentaba un llamado (*calling*). La profesión que se desarrollaba entonces en el ejercicio del oficio, daba cuenta no sólo de la materialidad del hombre sino que le aportaba además una especie de singularidad espiritual que le permitía reconocerse e identificarse y establecer su comunión con Dios. Tras las modificaciones doctrinales de Calvino y Baxter, el trabajo continuó dando cuenta de su sentido espiritual pero incluyó matices que lo vincularon con intereses económicos. Al respecto anota Weber sobre la doctrina divulgada por Baxter en torno al trabajo: “La especialización de las profesiones, al posibilitar la destreza del trabajador, produce un aumento cuantitativo y cualitativo del trabajo rendido y redundando en provecho del bien general que es idéntico con el bien del mayor número posible” (p. 195) Y continúa Weber aludiendo a Baxter “Dios no exige trabajar por trabajar, sino el trabajo racional en la profesión. En este carácter metódico de la ascesis profesional radica el factor decisivo de la idea puritana de profesión, no (como en Lutero) en el conformarse con lo que por disposición divina, le toca a uno en suerte” (Weber, 1984, 196).

5. El trabajo asalariado como noción que entraña una ideología

Conviene retomar aquí la noción de ideología de Therborn, anunciada al comienzo del texto: es un proceso social dinámico y dialéctico que capacita al hombre para una acción social consciente, la cual promueve, a su vez, la transformación. Durante el siglo XIX, los vientos de cambio azotaban con mucha fuerza todas las dimensiones de la vida del hombre de Occidente. Nuevas prácticas, nuevos valores, nuevos saberes, nuevos métodos para conocer y representar el mundo promovían y determinaban, a su vez, una nueva concepción del hombre frente a sí mismo, frente a sus semejantes, frente a su realidad y frente a su noción de trascendencia²². Tales transformaciones manifestaban una nueva ideología, la cual impregnó la conciencia de los actores sociales del momento y se tradujo en formas particulares de conceptuar los distintos aspectos de la vida cotidiana, entre ellos, el trabajo.

Los hombres de negocios de la industrialización y aquellos en quienes estos delegaron la autoridad para manejar sus industrias, asistieron a un mundo marcado por la ciencia, la razón y el afán de progreso técnico-científico, que seguramente se alcanzaría con el perfeccionamiento y optimización de los factores de producción, en especial, el trabajo. El salario, como compensación a la labor, que no era tema novedoso para los economistas y los capitalistas del siglo XIX, comenzó a tener un significado especial entre los industriales

de finales de este siglo y comienzos del XX. Al respecto, describe Coriat (2003, 53):

Tanto en la American Society of Mechanical Engineers, como en las Arts et Métiers de París, las sesiones y comunicaciones de los ingenieros están consagradas ante todo a los sistemas de remuneración. Tener sujeto al obrero por el salario, parece ser ya, a principios de siglo, el medio menos arriesgado.

En el mismo sentido, George y Álvarez (2005, 64), exponen el interés particular de economistas como Adam Smith y John Stuart Mill, en torno a la estipulación adecuada del salario de los trabajadores de industria, el cual, resultaba ser, no solo un medio para la subsistencia a través de la posibilidad de adquirir bienes materiales, sino un aliciente para el desempeño en el trabajo y un motivo más para su racionalización. Al respecto, citan los autores mencionados:

La mayoría de los economistas del siglo XIX [...] creían que el pago a destajo, cuando fuera aplicable, era la solución a la baja productividad de la mano de obra, aun cuando a algunos de ellos les preocupaba, como a Smith, que los «obreros...cuando se les paga libremente a destajo, es muy factible que se sobrecarguen de trabajo y que arruinen su salud y su constitución física en algunos años».

Sin embargo, como réplica a ese temor, Mill señaló que el pago a destajo no era el único sistema de incentivos al cual podrían responder tanto los obreros como la administración

No se olvide, sin embargo, que las prácticas de racionalización y aparente “humanización” del trabajo industrial de comienzos del siglo XIX, no respondían meramente a un ejercicio de filantropía sino a una necesidad puntual fundada en los intereses productivos del capital. Dichas prácticas se sustentaban en un concepto de hombre y trabajo que comenzaba a aparecer como un binomio perfecto para la

²² En *Las palabras y las cosas*, Foucault (1976), sintetiza la transformación de las ideas en Occidente a la luz de la construcción del saber del hombre sobre sí mismo y sobre la naturaleza, en la Europa de últimos cinco siglos. En su trabajo arqueológico sobre el saber, acusa específicamente la determinación a la que se ha visto sometido el hombre moderno en la construcción de la idea de sí mismo. El hombre como producto de un lenguaje fragmentado que a finales del siglo XIX, construye múltiples explicaciones los interrogantes planteados por un mundo objetivado. Un hombre que se habría inventado recientemente, a sí mismo, en el discurso del saber científico.

productividad, siempre que se anularan en el propio hombre aquellas facultades que podrían resultar “irritantes” para sus empleadores. Así lo manifestaba Owen, en una reunión con los industriales de su tiempo:

[...] sus máquinas animadas pueden ser fácilmente adiestradas y dirigidas para obtener un aumento de ganancias pecuniarias. El dinero gastado en los empleados, podría dar de un 50% a un 100% de rendimiento, contrapuesto al 15% que rendiría la maquinaria. La economía de la maquinaria viviente está en mantenerla pulida limpia; tratándola con bondad, sus movimientos mentales podrían no experimentar demasiados movimientos irritantes. (Merrill, 2005, 27).

La dialéctica entre filantropía y afán productivo, las nuevas formas de relación entre los seres humanos, los nuevos elementos determinantes de una construcción social sustentada en la economía, la razón, la ciencia y la técnica, configuraron la conciencia del hombre moderno, del capitalista, del administrador y del trabajador; y es esta conciencia y los movimientos sociales de su contexto, los que establecieron, desde comienzos del siglo XX, una ideología que da cuenta de la noción contemporánea del trabajo para la administración.

6. Ideología administrativa (directoral) norteamericana

Heredera de la tradición inglesa y con condiciones económicas y sociales que favorecían la explosión de la producción industrial a finales del siglo XIX, Norteamérica se convirtió en el escenario privilegiado para perfeccionar aquellas primeras manifestaciones inglesas de trabajo racionalizado y mecanizado.

Una conciencia particular asistía a los hombres de negocios y directores de empresa de ese entonces: aferrados al ideal de progreso, buscaban conjugar en el trabajo, de la manera

más efectiva —y dicho sea de paso, eficiente—, las ideas de autosuperación —enunciadas por el inglés Samuel Smiles en su doctrina de la esperanza— con la tradición religiosa protestante de orientación calvinista —que les imponía la racionalización de la vida y la moral—, el bombardeo de ideas provenientes de la economía liberal, las reflexiones maltusianas acerca del crecimiento de la población y la distribución de los recursos disponibles, y los imperativos de producción del sistema capitalista que se había impuesto en Occidente. Para algunos de ellos, en especial los cercanos a los círculos académicos, pesaban además las ideas darwinistas traducidas de la biología a la sociología en cabeza de Spencer y los métodos *infalibles* de la ciencia, que les permitían representar su ideal de orden perfecto.

El mundo del hombre de negocios norteamericano de finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, era un mundo paradójico: privilegiado pero cruel. Rebozado de privilegios morales y materiales que muchos codiciaban. Y, al mismo tiempo, como punto de referencia social, la fuerza de sus circunstancias le había otorgado el peso de la mayor responsabilidad en el mantenimiento de su sociedad. Para empezar, en escasos treinta y cinco años (1880-1915), los empresarios norteamericanos, de la mano de sus administradores, tenían sobre sus hombros la dura pero *loable* tarea de enfilear, a la manera norteamericana, a cerca de 25 millones de inmigrantes, que ante sus ojos, resultaban desordenados, malgastadores de su tiempo, entregados por entero a sus mundanales pasiones.²³ Quizás venido de abajo

²³ Varios de estos empresarios y hombres de industria, entre ellos George Mortimer Pullman y Andrew Carnegie, adoptaron la consigna de “norteamericanizar” a los trabajadores proporcionándoles beneficios sociales (salud, vivienda, educación y recreación, entre otros) para ellos y sus familias. Tras la acción social, su pretensión giraba en torno a una especie de ideologización para el trabajo a la manera norteamericana. Los autores Stephen Barley y Gideon Kunda (1992, 82-84), refieren estas prácticas “administrativas” y las inscriben en el llamado *movimiento del mejoramiento industrial*, que tuvo lugar en Norteamérica en el último tercio del siglo XIX.

en la escala social, el acaudalado hombre de negocios norteamericano era un individuo, sin duda, virtuoso y salvado por su abnegación, su dedicación al trabajo, su abstinencia ante el derroche... y su codicia. Un hombre digno de admiración... y también de envidia. Un verdadero *capitán de industria*, abrumado por su individualismo y su destino.

Del otro lado, el mundo del hombre trabajador norteamericano discurría entre utopías de progreso, de riqueza a base de esfuerzo constante y sistemático y de superación y exaltación de su mente y su espíritu. Un espíritu que desde hacía tiempo había sido desterrado de su trabajo: su posesión más preciada. “El fracaso del hombre —describe Bendix (1966, 271) — cuando no sabe desarrollar las fuerzas dormidas dentro de él, es la razón de su pobreza”. A los ojos del dirigente, el desaliento del trabajador, originado en el reconocimiento de que sus ideales no son más que vanas utopías, no contaba. Era solo pereza y holgazanería que afectaban notablemente los intereses de los dueños del capital.

Clara muestra de esta interpretación y de la ideología a la que unos y otros asistían, la refiere Bendix (1966, 276) cuando transcribe un párrafo escrito por Hubbard, autor del libro *Un mensaje a García*, publicado en 1899:

Recientemente hemos estado oyendo sensibleras expresiones de simpatía para los «pisoteados habitantes de explotadores talleres» y los «desocupados sin hogar que buscan un empleo decente», y junto con todo ello, a menudo se dirigen duras palabras a los hombres dueños del poder.

Nada se dice del empleador que envejece prematuramente haciendo vanos esfuerzos para lograr un trabajo inteligente de sucios haraganes [...] En toda tienda y en toda fábrica, ocurre un proceso constante de eliminación. Por buenos que sean los tiempos, la selección siempre continúa [...] Es la supervivencia del más apto [...]

7. Empresa, administración y cronómetro: *Trinomio cuadrado perfecto para la solución de la problemática del trabajo industrial*

A comienzos del siglo XX, un hombre de las huestes ingenieriles conjura todo este *maremagnum* ideológico y ordena el sistema industrial en procura de la eficiencia nacional. Frederic Winslow Taylor anunció que todos, trabajadores y directores u hombres de negocios, tendrían igualdad de responsabilidades. Solo que unos harían el trabajo intelectual y otros el material. ¡Los que piensan no deben hacer. Los que hacen, no deben pensar! No habría moral, no habría mística que pudiese quebrantar los mandatos de la racionalidad. Habría que trabajar incesantemente para ser un *hombre de valer*,²⁴ pero ese trabajo estaría sometido a los modelos racionales, previamente estudiados y establecidos con un alto porcentaje de certeza.

Para entonces, el trabajo no solo era una categoría importante en el análisis económico. Ya no solo había sido fraccionado y perfeccionado para obtener el mayor valor de su producto; ahora era también un trabajo formalizado en la empresa, bajo el rigor del método de la ciencia, sobre el que pesaba en pleno la ideología del capitalismo industrial. Era lucha incesante por la perfección y la eficiencia del producto, no del espíritu de quien la produce. Para lograr tales propósitos, fue necesario entonces exaltar la mente, inundar el espíritu con la razón instrumental, es decir, acallararlo, y por supuesto, someter el cuerpo a la disciplina racionalizadora de la acción administrativa fundada en Taylor y perfeccionada en Ford.

En su declaración de los Principios de la Administración Científica en 1911, Taylor

²⁴ Recuérdese el diálogo con el obrero Schmith, a quien Taylor manipula con un juego de palabras y logra que trabaje el doble por un aumento no proporcional en su pago. Al final del diálogo, Taylor atribuye su éxito en la “negociación” con Schmith, a la despreciable incapacidad mental de su condición de trabajador (Taylor, 1997, 44-48).

abogaba por la racionalización de la tarea. Era preciso que esta última reemplazara al oficio para despojar al obrero del control de los tiempos de producción. Según Taylor, existía una idea generalizada entre los obreros industriales norteamericanos que los conducía a pensar que su mayor productividad sería la causa fundamental de su propia desgracia, por el desempleo que esto causaría.

Si alguno de ustedes se acerca al obrero medio de este país [...] le dirá que si en su oficio en particular, cada obrero produjera el doble del trabajo que ahora está realizando, sólo se obtendría un resultado: que la mitad de los obreros de ese oficio serían despedidos del trabajo. (F. W. Taylor, en su disertación presentada en la Primera Conferencia sobre Administración Científica, The Amos Thuck School, Dartmouth College, octubre de 1911. (Merill, 2005, 82).

La supresión del control de los tiempos por parte del obrero sobre su quehacer, implicaba además el despojo definitivo del obrero, de su oficio. Ya se ha mencionado que lenta pero progresivamente, desde comienzos de la revolución industrial, el oficio había sido reemplazado por la tarea, aquella que había resultado de la división racional del trabajo y de su estudio sistemático. El salario se había convertido en el precio del trabajo, de manera tal que no eran ya el arte presente en la obra realizada con maestría, ni tampoco la posibilidad de establecer su valor de cambio, posesiones exclusivas de quien producía de sus manos los objetos que se intercambiaban. Con la Administración Científica, este despojo radical se complementaba con la expropiación del control del tiempo de realización del trabajo.

Definitivamente, el binomio conformado por el obrero y su oficio ya no existiría más, al menos en los ambientes organizativos industriales. En su lugar, se había configurado una alianza distinta que implicaba un contexto particular:

la empresa industrial moderna —un agente regulador encargado del control y de agenciar los intereses de los dueños del capital—, el administrador y un particular adminículo que, pese a su aparente trivialidad, daría perfecta cuenta de cerca de cuatro siglos de transformación de la conciencia en el hombre Occidental: el cronómetro, que resultaría vital para ejercer y mantener el control en los talleres de producción. El cronómetro conjugó la ciencia moderna, la racionalización y el sometimiento inapelable del ser humano a las dimensiones en las que define su existencia: el tiempo y el espacio.

El cronómetro sería el aliado de la disciplina en el trabajo. Ella, a su vez, lo sería de la productividad y esta última de la eficiencia, lo cual aseguraría la acumulación de capital como garantía del bienestar general en la sociedad y la reproducción de la ideología económica dominante en un sistema propulsado por la dinámica de la industria. Tal era el pensamiento de los directores de empresa y teóricos administrativos de comienzos del siglo XX.²⁵

²⁵ Un breve espacio para corroborar la existencia de premisas similares en la tradición directiva europea, conduce a revisar someramente la obra de Henri Fayol titulada *Administración Industrial y General*, publicada por primera vez en 1916, en la cual enuncia y describe, entre otros tópicos, catorce principios que deberían conducir la acción administrativa en las empresas de su tiempo. Entre ellos, la división del trabajo, la remuneración, la disciplina y la subordinación de los intereses particulares al interés general (Fayol, 1997, 152). Cabe también anotar que el ambiente laboral colombiano no estuvo al margen de las tendencias norteamericana y europea. Alberto Mayor Mora (2000), describe con detalle la ideología gerencial de los industriales antioqueños de principios del siglo XX, tejida en los intersticios de una sociedad paternalista y conservadora, anudada por los principios de la religión católica e inspirada en los postulados tayloristas y fayolianos para el alcance y mantenimiento de la productividad de los trabajadores en los centros fabriles. Al respecto véase también Dávila (2001, pp.119-127)

Obsérvese cómo, desde su sola denominación, los principios fayolianos sugieren también, ante todo, la racionalización del trabajo en la empresa. Si bien, su objeto no fue la tarea, como si lo era para Taylor, y tampoco ahondó en el tratamiento controlado del tiempo en su desarrollo, Fayol dibujó el ejercicio de una administración racional que debería realizarse en un entorno concienzudamente dispuesto mediante una estructura que obedeciese a los mismos principios. Tanto es el trasfondo racionalizante

A la consolidación del prototipo taylorista contribuyeron sustancialmente los aportes de Harrington Emerson en 1912, quien promulgaba la claridad en los ideales patronales, como la condición *sine qua non* para el alcance de la eficiencia (Merrill, 2005, 151-164). También aportaron a este modelo Frank Bunker Gilbreth y su esposa Lillian, quienes apoyaron el desarrollo de la ciencia administrativa mediante el estudio del movimiento humano como técnica administrativa básica conducente a la prosperidad mundial. Al respecto, anotaba Gilbreth en 1922 (citado por Merrill, 2005, 249):

El desarrollo de la prosperidad nacional, o sea, tener estabilidad permanente, tener evolución y no revolución, lograr perpetuar el elemento archiesencial de mantenimiento, depende de la ciencia, de la medición, y es por esta razón por la que la ciencia administrativa es un factor esencial en el desarrollo de la prosperidad nacional, de la prosperidad internacional y de la prosperidad del mundo entero.

No puede sustraerse de esta revisión de contribuciones a la racionalización del trabajo que se manifiesta en el trinomio empresa-administración-cronómetro, la mención de los ideólogos fordistas, culmen de la racionalidad, del cálculo y la modelación en pos de la productividad y la eficiencia. En Ford, la figura del cronómetro adquiere especial significado. El industrial norteamericano responsable de la explosión de la producción en masa, modalidad que inundaría al mundo entero con artículos de consumo —y que además continúa haciéndolo—, conjugó magistralmente todos los elementos relevantes para la industria del

sugerido por Fayol en su propuesta teórica, que la estructura sugerida por él coincide, casi perfectamente, con los principios del tipo ideal burocrático estudiado por Max Weber (1997a, 173-182) y señalado como el tipo más puro de dominación legal, que se sustenta en principios estrictamente racionales. Para mayor ilustración acerca del ideal burocrático y las reflexiones weberianas en torno a este tópico, puede leerse, además, a Aktouf (1998, 89-105).

segundo decenio del siglo pasado: control de tiempo y movimientos, menores costos de producción, desperdicio mínimo de materia prima, disciplinamiento del obrero y lo que él llamó, *salario justo*.

Mediante la fórmula conocida como “*five dollars day*”, Ford ligó definitivamente el trabajo asalariado con la mecanización del espíritu humano. La cadena de montaje no solo haría honor a su significado como mecanismo dispuesto para el trabajo en serie: en cadena. La cadena de montaje representó, además, la atadura indisoluble del espíritu humano a la maquinaria industrial. Así describe Coriat (2003, 58):

Con ocasión del [sistema de pago denominado] *five dollars day*, se procede a un estricto reparto de los trabajadores en los diferentes puntos de la producción, a lo largo de las líneas de montaje en el aprovisionamiento o la fabricación. La libertad —y la posibilidad— de desplazarse es reducida al mínimo. «*Andar no es una actividad remuneradora*», gusta de repetir Ford. Los modos operatorios impuestos son simplificados constantemente y el respeto a los mismos está controlado por los capataces [...] todo el tiempo que el trabajador pasa en la fábrica se emplea de manera productiva en series de tareas muy precisas, cuya naturaleza y duración son fijadas de manera despótica por el maquinismo y su movimiento, cuando no por los servicios de los «métodos». [Cursivas en el original].

Es claro, entonces, que en el marco de la producción industrial de finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, la condición humana y el trabajo, juntos, no producían perfección material. Era necesario negar el espíritu humano, mecanizarlo junto con el cuerpo, para desaparecer el error. Cuerpos dóciles, según Foucault (1984, 163), que trabajados cuidadosamente bajo una ideología pragmática, boyante desde el siglo XVIII, y mediante una

pedagogía analítica minuciosa, derivaron en una economía del cuerpo y del espíritu al servicio del progreso cifrado en la acumulación del capital.

Reflexión Final

El trabajo de comienzos de siglo XX dignificaba al hombre, siempre y cuando este renunciara a su dignidad, en la negación de su humanidad y en la mecanización de su espíritu, para que este funcionase al ritmo de los pistones. La exaltación del espíritu individual hacía dignos a los hombres y los insertaba en el mundo del trabajo, y esa misma exaltación los llevaba a negarse, para hacerse entonces un apéndice de la máquina. Trabajo que dignifica y trabajo que humilla al hombre moderno y contemporáneo.

El inicio de una película norteamericana de comienzos del siglo XX²⁶, ilustra bien la paradoja del trabajo humano en la época, en la cual subyacen, además, conceptos claros de hombre y organización. Es el himno que quizá hubiese inspirado a Taylor, a Gantt, a Gilbreth y, por supuesto, a Ford. Sus versos bien habrían podido ser las premisas fundamentales sobre las cuales se erigió la administración a la que hoy asistimos y pretendemos perpetuar mientras nuestra civilización se aliente por la ciencia y el progreso:

[...] Y ahora contemplamos el triunfo del obrero
La resplandeciente silueta de cada máquina
El canto de la victoria
Aquí no violentamos el cuerpo humano²⁷
El espíritu del acero²⁸
El canto celebratorio del movimiento
El triunfante chirrido de los engranajes

²⁶ La película original de la cual se toma el fragmento del Himno al obrero norteamericano, se encuentra referida en el filme, Henry Ford. (1994). Producido por el canal The History Chanel, serie Grandes Biografías.

²⁷ Irónicamente, cabría decir, *no lo violentamos pero lo mecanizamos*.

²⁸ Irónicamente, es “el espíritu del acero” porque es el único admisible.

El trueno infatigable de cada pistón
Es el canto del dinamo. Es el canto del obrero,
rindiendo tributo a la ciencia y el progreso.
(Himno al obrero norteamericano)

La administración, en tanto, función encargada de gestionar los recursos necesarios para despejar el camino hacia el progreso, afianzó la mecanización en la producción de mercancías. Lo hizo de tal manera, que aquel hombre que buscaba siglos atrás, en su trabajo, la comunión con su Dios, la exaltación de su condición humana y la vinculación social, hoy debe asistir a su propia negación. Negación mediante el disciplinamiento de su cuerpo y la disposición mecanizada de su espíritu, para ejecutar el trabajo que tan solo le asegura —y de manera precaria—, su supervivencia en el mundo material.

Pero el avasallador interés por la mecanización del espíritu no fue exclusiva de la dinámica industrial de comienzos del siglo pasado. Actualmente, el *trinomio cuadrado perfecto* empresa-administración-cronómetro se resuelve una y otra vez con los coeficientes proporcionados por los cambios sociales, políticos, económicos y, sobretudo, tecnológicos a los que el mundo ha asistido en los últimos noventa años.²⁹

²⁹ Coriat (2000, 199-203) expone ampliamente la transformación del trabajo asalariado y señala cómo, en el desarrollo histórico de dicha categoría, se ha pasado del obrero marginado, al obrero detector, quien interactúa con la tecnología en su quehacer y se limita a controlar, y al obrero trivializado, quien se entiende como una extensión del obrero detector pero que agrava su situación en la simplificación máxima de su tarea, en tanto esta se limita a controlar las etapas finales de procesos productivos que se desarrollan mediante la tecnología informática. Este último tipo de obreros —dice Coriat— “es por excelencia un órgano vivo, utilizado como «suplemento maquinico»”. De otro lado, Rifkin (2004), describe con detalle la situación del trabajo contemporáneo en el que predomina la acción de la tecnología en los procesos productivos. El autor advierte acerca de la tendencia creciente a disminuir al máximo la participación humana en dichos procesos, lo que en términos de Coriat, sería la tendencia a la supresión del obrero trivializado. Al respecto menciona Rifkin: “La era industrial puso fin al trabajo esclavo. La era del acceso acabará con el trabajo asalariado masivo” (2004, introducción, xv)

El desarrollo de la empresa y del discurso administrativo que ha pretendido conducirla, ha extendido la mecanización a los niveles directivos de la escala jerárquica organizacional. No son solo los llamados “obreros”, pertenecientes a los niveles operativos, quienes se ven abocados a tal situación de escisión. Hoy no se escapan quienes en la época taylorista eran rotulados como “los que pensaban” a diferencia de “los que hacían”. Actualmente todos, directivos y operativos, en su condición de empleados, asisten a su negación en las organizaciones contemporáneas.

En compensación a su trágica paradoja, ese hombre que se ha visto obligado a negarse a sí mismo, busca afanosamente un sentido en su trabajo y se enfrenta a situaciones de permanente conflicto consigo mismo, pero solo consigue reproducir la misma paradoja, pues su ansiedad lo lleva a incrementar su productividad. Situación que la administración ha sabido aprovechar con maestría. Así lo afirma Burawoy cuando se refiere a los mecanismos contemporáneos para la obtención de la productividad en las organizaciones:

[...] una estrategia igualmente efectiva, si no más, es la de «ampliar el campo de 'auto-organización' de los trabajadores en la realización de sus actividades cotidianas». Esta flexibilización del control administrativo, sumada a la construcción de elaborados 'juegos'³⁰ en los que los trabajadores se apresuran a participar para poder 'aprovechar el tiempo' (por ejemplo, rentabilizando al máximo los incentivos salariales), garantiza altos niveles de productividad. Por medio de

³⁰ Se entiende por 'juegos' en este contexto, distintas tácticas en la práctica administrativa que buscan, mediante el desarrollo de actividades individuales y/o grupales en el lugar de trabajo, estimular o mover sentimientos de superación, satisfacción por el deber cumplido, prestigio, orgullo personal. Las actividades competitivas en cuanto al alcance de metas prefijadas por los jefes, que obtienen reconocimiento al final de un periodo establecido, son un ejemplo de dichos 'juegos'. (Nota aclaratoria fuera del original). Una crítica al tratamiento del sujeto en los discursos administrativos contemporáneos, específicamente, en el que se ha construido alrededor de la gestión del conocimiento, puede consultarse en Chan & Garick (2003).

la participación en estos juegos, desvían la atención de los tradicionales antagonismos de clases hacia los conflictos en el plano horizontal [...] la participación de los trabajadores en determinados juegos genera una noción subjetiva de autonomía de vida y de posibilidad de elección que compensa con los rasgos negativos del trabajo asalariado, entre los cuales cabe mencionar la incertidumbre y la ansiedad [...] (Burawoy, 1979, citado por Knights y Willmont, 2007, 48).

El discurso administrativo continúa su desarrollo buscando incesantemente soluciones que satisfagan los intereses sociales, pero en especial, los económicos. Son numerosas las propuestas discursivas orientadas a la superación individual, la atención a los factores psicológicos del individuo, el autocontrol en el espacio laboral; una falaz distinción humanista entre el individuo (no el sujeto) y la empresa, y el compromiso de las organizaciones con el desarrollo social de quienes pertenecen a los distintos grupos de interés. Tales iniciativas han sido objeto de teoría y diseño de prácticas administrativas que propugnan por una administración más humana, pero en el fondo, reiteran las fórmulas clásicas de la división del trabajo, el soslayo de las banales pasiones humanas y la racionalización normalizadora del trabajo para alcanzar la mayor eficiencia y la supervivencia de la empresa (no del trabajador) en un mundo al que hoy se ha convenido llamar globalizado, aunque aún le falte un largo camino para serlo.

Bibliografía

Aktouf, Omar. (2003). “La administración de la excelencia: De la deificación del dirigente a la cosificación del empleado”, *El lado inhumano de las organizaciones*. Cali: Universidad del Valle, pp. 16-65.

_____. (2001). *La estrategia del avestruz racional: Post-globalización, economía y organizaciones*. Cali: Universidad del Valle, 370 p.

- _____. (1998). *La administración: entre tradición y renovación*. Cali: Universidad del Valle y Gaëtan Morin Editeur, 750 p.
- Barley, Stephen y Gideon Kunda. (1995). "Plan y dedicación: Oleadas de las ideologías de control normativo y racional en el discurso administrativo", *Revista Innovar*, 006. Bogotá, Colombia, pp.80-107.
- Bendix, Reinhard. (1966). *Trabajo y autoridad en la industria*. Buenos Aires: Editorial Universitaria de Buenos Aires, 488 p.
- Carvajal, Rafael (Comp.) (2003). *El lado inhumano de las organizaciones*. Cali: Universidad del Valle, 167 p.
- Castel, Robert. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós, 493 p.
- Coriat, Benjamín. (2003). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. México: Siglo Veintiuno Editores, 204 p.
- _____. (2000). *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*. México: Siglo Veintiuno editores, 266 p.
- Cruz K., Fernando. (Comp.) (2005). *Nuevo Pensamiento Administrativo*. Cali: Universidad del Valle, 204 p.
- Cruz K., Fernando. (2003). "La presencia de lo inhumano en la cultura y en las organizaciones", *El lado inhumano de las organizaciones*. Cali: Universidad del Valle, pp. 15 – 64.
- Chan, Andrew & John Garick. (2003). "The moral "technologies" of Knowledge Management". [Las "tecnologías" morales de la gestión del conocimiento] *Information, Communication & Society*, 3(6). <http://web.ebscohost.com/ehost/> (25 de marzo de 2008)
- Chandler, Alfred D. (1988). *La mano visible*. Madrid: Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, 720 p.
- Chanlat, Jean François. (2004). *Ciencias Sociales y Administración*. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT, 101 p.
- Chiavenato, Idalberto. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill, 1056 p.
- Dávila Ladrón de Guevara, Carlos. (2001). *Teorías organizacionales y administración*. Santafé de Bogotá: Mc Graw Hill, 317p.
- Diccionario de Economía Política*. (1982). Tomo II. Valencia, España: Ortells.
- Diccionario Océano de sinónimos y antónimos*. (2007). Barcelona: Océano.
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (DRAE)*. Vigésima Primera edición. (1992). Madrid. Espasa-Calpe.
- Durán, José Francisco. (2006). "Durkheim y Saint Simon: la construcción del ideario de la sociedad del trabajo y las nuevas paradojas en las sociedades tardo-modernas", *Revista Athenea Digital*, 9, pp. 152-167. <http://antalya.uab.es/athenea/num9/duran.pdf> (10 de marzo de 2008)
- Durkheim, Emile. (2001). *La división del trabajo social*. Madrid: Akal, 491 p.
- Fayol, Henri. (1997). *Administración Industrial y General*. México: Herrero Hermanos Sucs., 272 p.
- Fernández, Carlos J. (Comp.). *Vigilar y organizar*. Madrid: Siglo Veintiuno editores, 393 p.
- Foucault, Michel. (1984). *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la Prisión*. México: Siglo XXI, 314 p.
- _____. (1976). *Las palabras y las cosas*. México: Siglo XXI, 374 p.
- Gaarder, Jostein. (1995). *El mundo de Sofía*. Madrid: Siruela/Norma, 638 p.
- George, Claude y Lourdes Álvarez. (2005). *Historia del Pensamiento Administrativo*. México: Pearson-Prentice, 313 p.

- Greiner, Albert. (1985). *Lutero*. Madrid: Sarpe, 189 p.
- Grueso, Delfín Ignacio. (2005) "Trabajo y Reconocimiento", *Nuevo Pensamiento Administrativo*, Cali: Universidad del Valle, pp.113-130.
- Hernández M., Andrés; Saavedra M., Juany Sanabria R., Mauricio. (2007). "Hacia la construcción del objeto de estudio de la administración: Una visión desde la complejidad". *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 001(15). Bogotá, Colombia, pp. 91-112.
- Hopenhayn, Martin. (2001). *Repensar el trabajo*. Buenos Aires: Norma, 261 p.
- Jorda, Henri. (1999). Trabajo y disciplina. De la manufactura a la empresa inteligente. (Traducción libre inédita del original en francés *Travail et Discipline. De la manufacture à l'entreprise intelligente*.) París: L'Harmattan, 208 p.
- Knights, David y Hug Willmott. (2007) "Poder y subjetividad en el trabajo: De la degradación a la dominación en las relaciones sociales", *Vigilar y Organizar*. Madrid: Siglo XXI, pp. 27-67.
- López G., Francisco. (2007). "Karl Popper y Friederich Hayek : Una luz sobre la naturaleza, objeto y método de la administración", *Revista Ecos de Economía*, 24. Medellín, Colombia, pp. 135-151.
- _____. (1999). "La administración como sistema gnoseológico. En búsqueda de un objeto de estudio", *Revista Universidad EAFIT*, 113. Medellín, Colombia, pp.19-40.
- López G., Francisco y José F. Acevedo (2000). *Adelgazamiento organizacional*. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana, 232 p.
- Mayor M. Alberto. (2000). *Ética, trabajo y productividad en Antioquia*. Santafé de Bogotá: Tercer Mundo Editores, 537p.
- Marx, Karl. (1974). *El Capital*. Tomo I. México: Fondo de Cultura Económica, 768 p.
- Merrill, Harwood. (2005). *Clásicos en administración*. México: Limusa/Noriega, 459 p.
- Mijailov, M. I. (2001). *La revolución industrial*. Bogotá: Panamericana, 150 p.
- Nocera, Pablo. (2007). Aproximaciones para una historia de la formulación sociológica del concepto de solidaridad. http://www.iigg.fsoc.uba.ar/jovenes_investigadores/4jornadasjovenes (24 de febrero de 2008)
- Putterman, Louis. (1994). *La naturaleza económica de la empresa*. Madrid: Alianza Editorial, 456 p.
- Rifkin. Jeremy. (2004). *El fin del trabajo*. Barcelona: Paidós, 399p.
- Smith, Adam. (1997). *La teoría de los sentimientos morales*. Madrid: Alianza, 612 p.
- Taylor, Frederick W. (1997). *Principios de la Administración Científica*. México: Herrero Hermanos Sucs., 272 p.
- Therborn, Goran. (1998). *La ideología del poder y el poder de la ideología*. México: Siglo XXI, 101 p.
- Uribe, Beatriz. (2006). *La objetivación del cuerpo, un dispositivo de poder en las organizaciones*. Medellín: Universidad EAFIT, 73 p.
- Weber, Max. (1997a). *Economía y Sociedad*. Bogotá: Fondo de Cultura Económica, 1237 p.
- _____. (1997b). *Historia Económica General*. México: Fondo de Cultura Económica, 331 p.
- _____. (1984). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Madrid: Sarpe, 227 p.