

TRABAJO, ALGO MÁS QUE UN RECURSO PRODUCTIVO*

Lucía Pardo

La aproximación económica clásica al tema del trabajo plantea que la actividad laboral es solamente un medio para percibir un ingreso. En estas reflexiones, la autora propone como hipótesis la conveniencia de ampliar esta perspectiva, de modo que el trabajo sea considerado también como un medio a través del cual la persona se desarrolla y se realiza: es decir, un medio de “habilitación” de las personas.

Este planteamiento emana del análisis de los datos y de las entrevistas grupales con personas de escasos recursos que se llevaron a cabo en el contexto de la investigación “Habilitación, pobreza y política social”. De acuerdo a la información recogida en esa investigación, las personas más habilitadas tienen más a menudo un trabajo estable, presentan una mayor identificación con el trabajo y una mayor satisfacción con el mismo.

LUCÍA PARDO. Ingeniero Comercial, mención Economía. Magister en Economía (Escolatina), Universidad de Chile. Profesora del Departamento de Economía de la Universidad de Chile.

* Reflexión en torno a los resultados del proyecto de investigación “Descentralización, Desarrollo Social y Pobreza”, en el cual la autora participó como investigadora, y cuyos principales resultados se encuentran resumidos en los trabajos de Ignacio Irrarázaval “Habilitación, pobreza y política social”, y de Pablo Jordán “Descentralización y habilitación”, publicados en esta misma edición.

Introducción

Los planteamientos que se formulan en este artículo se derivan de la información reunida en la investigación “Habilitación, pobreza y política social”,¹ en la que se han identificado características personales que diferencian a las personas en términos de sus conductas y actitudes en la vida laboral. Esas características diferenciadoras son recogidas en esta reflexión con el fin de introducir una nueva perspectiva de la actividad laboral. Según ésta, el trabajo no es únicamente un factor económico en la producción de bienes de mercado, sino también un factor esencial en el desarrollo personal del trabajador, proceso que llamamos “habilitación laboral”.

Los resultados obtenidos en la investigación mencionada nos indican que no obstante que la mayoría de los pobres realizan esfuerzos para salir de la pobreza, dichos esfuerzos se ven necesariamente limitados por la misma situación económica en que ellos se encuentran. Con todo, hay también entre esas personas actitudes y comportamientos diferentes frente al trabajo: mientras algunas aprovechan las oportunidades laborales existentes para obtener una mayor habilitación personal de trabajo, otras mantienen actitudes pasivas frente al trabajo, lo que se traduce en una menor habilitación laboral.

Estos comportamientos dispares frente al trabajo nos llevan a suponer, anticipadamente, que las personas con actitudes más positivas ante la vida laboral tienen buenas posibilidades de mejorar en el futuro su situación socioeconómica dentro de un ambiente favorable de generación de empleos; en cambio, aquellas personas que tienen una actitud laboral negativa presentarán probablemente un deterioro económico creciente.

Con el fin de lograr mejoras más significativas en la situación socioeconómica de los trabajadores en estado de pobreza, los importantes resultados obtenidos en esa investigación nos comprometen a efectuar un análisis para determinar cuáles son sus alcances económicos, y a considerar las acciones que podrían llegar a fomentar actitudes habilitantes hacia el trabajo y, al mismo tiempo, desincentivar las actitudes no habilitantes.

En tal sentido, los planteamientos que se presentan a continuación se enmarcan dentro del concepto de actividad laboral que la teoría económica

¹ Véase el trabajo de Ignacio Irrázaval, “Habilitación, pobreza y política social”, publicado en este mismo número, que resume los principales resultados del proyecto “Descentralización, Desarrollo Social y Pobreza”. Los documentos bases de la investigación fueron publicados en la serie “Antecedentes” (número 1 al 9), editada por el Centro de Estudios Públicos, algunos de los cuales se citan más adelante.

reconoce como tal, haciendo resaltar las características propias que rodean a esta actividad y al proceso de habilitación laboral en particular. Entre ellas: los problemas de información y las dificultades de medición del desempeño de las personas en el trabajo; la dificultad de incorporar en el proceso de negociación contractual la realización personal a través del trabajo, y las externalidades, que, generadas por la habilitación laboral en un determinado puesto de trabajo, influyen en toda la economía.

Las características anteriores nos hacen suponer, por tanto, que los beneficios económicos que se obtienen del proceso de formación general en el trabajo son mayores para la economía en su conjunto que los beneficios que percibe el empleador en particular, y, en consecuencia, no sería extraño descubrir que las oportunidades de desarrollo en el trabajo estén restringidas para el trabajador. Esto último, pensamos, ocurriría sobre todo en el caso de personas con poco capital humano, como son las consideradas en el estudio, ya que es posible que el empleador desconfíe anticipadamente de la posibilidad de desarrollo del trabajador y, por eso, no tienda a conceder mayores oportunidades de habilitación en los puestos de trabajo.

Las hipótesis anteriores nos llevan a plantear, por consiguiente, la necesidad de definir algunas acciones o medidas para fomentar y multiplicar las oportunidades de aprendizaje y de desarrollo de los trabajadores en el trabajo. Algunas de las medidas que para estos efectos podrían adoptarse son, entre otras, rebajas en los costos de contratación, financiamiento para capacitación de los trabajadores, implementación de sistemas de bolsas de trabajo, etc., en las que se tenga especialmente en cuenta la mantención de un ambiente de convivencia y de compromiso mutuo entre trabajadores y empleadores.

El significado económico de la actividad laboral

El concepto de trabajo que domina en el análisis económico tradicional se refiere básicamente al esfuerzo humano de producción de bienes y de servicios como contraparte al pago de una remuneración. Por lo tanto, sólo se consideran aquellas actividades laborales que involucren la obtención de un pago en dinero a cambio. Esto significa que las labores desarrolladas por la dueña de casa para atender las necesidades familiares no son consideradas trabajo, como tampoco son percibidos como trabajo los esfuerzos que cada persona hace para atender en forma directa sus propias necesidades o las de su familia.

Otro supuesto que se destaca expresamente en la teoría económica es que la actividad laboral no tiene un valor en sí para las personas, sino que es

un medio por el cual los individuos perciben un ingreso —es decir, un pago en dinero— que les permite adquirir bienes y servicios que se transan en el mercado, los que sí son valorados por el bienestar personal que proporcionan.

De esa forma, en la medida que se paga al trabajador una remuneración equivalente a la producción de los bienes de mercado generados con el esfuerzo de trabajo, la actividad laboral tendrá entonces un efecto neutro en términos económicos. Las utilidades perdidas por el sacrificio del ocio o por el sacrificio de los bienes domésticos que involucra la dedicación de tiempo al trabajo son compensadas por utilidades en bienes de mercado equivalentes,² lo que es garantizado por la libertad de acceso al mercado, la flexibilidad de los salarios y la competitividad en los pagos.

De acuerdo a ese raciocinio, por consiguiente, no se debería atribuir al trabajo ninguna utilidad directa, sino que los beneficios provendrían, o bien de la posibilidad de elegir entre distintos tipos de bienes —ocio, bienes domésticos y bienes de mercado—, o bien de la especialización que se genera al concentrar los esfuerzos productivos en una u otra actividad.

Beneficios directos del trabajo

Sin embargo, el supuesto de neutralidad del trabajo descrito en la sección anterior no aparece confirmado en el estudio “Habilitación, pobreza y política social”. De hecho, en los *focus groups* realizados con población pobre del Gran Santiago para indagar acerca del significado que tiene para las personas la actividad laboral, se observó que a ésta se le tiende a atribuir, o bien un efecto creativo, o bien un efecto de frustración personal.³

Asimismo, tanto las declaraciones de complacencia respecto al trabajo como las declaraciones de insatisfacción que se han recogido en las entrevistas anteriormente aludidas han sido ratificadas con la encuesta que se aplicó a una muestra representativa de la Población Pobre del Gran Santiago.⁴ Esta última, en efecto, proporciona mayores antecedentes que

² Se supone que la alternativa del tiempo dedicado al trabajo corresponde a tiempo de ocio o a tiempo dedicado a actividades del hogar en la producción de bienes domésticos, de tal forma que mayor tiempo de trabajo significa simultáneamente menos tiempo en las actividades alternativas.

³ Véase el trabajo de Mónica Dasso y Daniel Barraza, “Presentación de los resultados de los *focus groups*”, en serie “Antecedentes” N° 2 (julio 1993).

⁴ Véanse “Resultados encuesta pobreza Gran Santiago”, en serie “Antecedentes” N° 5 (agosto 1993); e Ignacio Irrarrázaval *et al.*, “Análisis muestra Gran Santiago”, en serie “Antecedentes” N° 7 (junio 1994).

hacen suponer la existencia de algunos efectos directos del trabajo en las personas y, por tanto, pone en cuestión la supuesta neutralidad antes señalada.

Sin embargo, hay que hacer algunas precisiones al respecto, ya que la falta de correspondencia entre la teoría económica (supuesto de neutralidad del trabajo) y la evidencia empírica considerada en este caso no se debe a limitaciones de la teoría, sino que a diferencias en el tipo de bienes atribuidos a la actividad laboral. La teoría económica considera únicamente los bienes que se transan en el mercado, por lo tanto, la compensación aludida es completa en la medida que el trabajador recibe por el esfuerzo de trabajo una remuneración equivalente a los bienes y servicios del mercado que se generan con el mismo factor. Bajo esta consideración, la situación de neutralidad del trabajo es realmente efectiva.

De acuerdo a los resultados de esta investigación, ocurre que las personas valorizan efectos adicionales del trabajo en bienes que no son considerados en las transacciones del mercado. Estos son básicamente de dos tipos. El primero consiste en que el trabajo es un medio por el cual se desarrolla tanto la capacidad individual de trabajo como la capacidad de relacionarse con otras personas. De esa forma, la actividad laboral consigue habilitar a los individuos a través de la ejecución de las tareas laborales y la conformación de equipos que ellas entrañan. Es decir, al no existir un mecanismo directo de reconocimiento de las realizaciones personales mediante el trabajo, el hecho de disponer de una ocupación constituye para el trabajador una oportunidad especialmente valiosa y única para el establecimiento de vínculos sociales. El segundo tipo de efecto se refiere a que el trabajo permite acceder a medios de pagos para realizar compras en el mercado, con lo cual la ocupación se transforma en una oportunidad para la obtención de derechos económicos, sobre todo en el caso de personas pobres que sólo disponen de capital humano de trabajo. Esto es especialmente importante en una economía de mercado en la que la posesión de un trabajo constituye un activo para el trabajador, una carta de garantía para participar en la actividad económica, no sólo por los derechos que otorgan las remuneraciones del trabajo, sino que, además, por las posibilidades de acceder al mercado de crédito por el solo hecho de contar con un tipo de trabajo certificado por el mercado. Por esto mismo, las personas que no disponen de un trabajo reconocido por el mercado, no sólo no adquieren medios de pagos, sino que además resultan económicamente dependientes de otras personas con ingresos e inhabilitadas para participar directamente en operaciones de capital, por ejemplo, y otras semejantes. En situaciones extremas, lo anterior puede significar no sólo pobreza, sino, además, descalificación social.

Todo esto nos hace suponer que las personas que disponen permanentemente de un trabajo se van habilitando laboralmente y adquiriendo posicionamiento económico, lo que se manifiesta por extensión en una creciente valorización social para participar tanto en las decisiones propiamente económicas del mercado como en aquellas de carácter más social.⁵ En cambio, las personas que no disponen de un trabajo estable⁶ van paulatinamente inhabilitándose y empobreciéndose en términos relativos, lo que redundará finalmente en una descalificación social para participar en las distintas decisiones tanto en el ámbito económico como social.

Los planteamientos anteriores han sido ratificados por las observaciones en terreno, las cuales son ilustradas en los párrafos siguientes con diferentes respuestas de los trabajadores entrevistados.

En el Cuadro N° 1 se presentan las respuestas a la pregunta: ¿cuál es su situación de trabajo actual? Aquí se distinguen dos grupos de personas y de respuestas: a) el de los trabajadores que tienen trabajo estable y b) el de los trabajadores que no tienen trabajo estable. Los primeros manifiestan una clara identificación personal con el trabajo que realizan, demostrando con ello reconocimiento personal y legitimación social; pero más que nada se percibe una seguridad personal basada en la situación de trabajo. En cambio, los segundos manifiestan un sentimiento de frustración y de desvalorización del trabajo desempeñado, al mismo tiempo que no se sienten responsables por no tener una mejor situación de trabajo, sino que lo justifican por una enfermedad, por mala suerte o, simplemente, por el medio económico en que viven, de tal forma que tampoco hacen nada para cambiar la situación.

Es importante también destacar que hay diferencias entre los entrevistados, sobre todo al ser enfrentados a una situación de trabajo con una perspectiva temporal. Una gran mayoría mantiene una situación laboral sin mayores variaciones, al mismo tiempo que se distinguen dos grupos más pequeños en proceso de cambios contrapuestos. Por un lado, están aquellos que señalan mayor satisfacción y seguridad respecto a la situación de trabajo, presentan una situación de progreso significativo y en la que se observa un esfuerzo personal de aprendizaje, búsqueda de oportunidades, imitación de experiencias ejemplificadoras, etc., pero que también reconocen el papel

⁵ La calificación económica que el mercado atribuye a las personas mediante la entrega de derechos económicos para participar en él, sirve a su vez para asignar derechos sociales a las personas, de tal forma que estos últimos constituyen muchas veces una ampliación de los otros derechos.

⁶ Por trabajo estable entendemos el posicionamiento de un puesto de trabajo, en el cual el trabajador tiene cierta relación de permanencia, ya sea mediante contratos explícitos o implícitos con el empleador.

que tienen en ese progreso las oportunidades, el apoyo de los jefes, las familias, los compañeros de trabajo, etc. Por otro lado, se encuentran aquellos de mayor edad y sin un trabajo definido, que están en estado de total dejación a la suerte, y sin ganas de seguir luchando.

CUADRO Nº 1 ¿CUÁL ES LA SITUACIÓN OCUPACIONAL DE USTEDES?

a) Hombres con trabajo estable	b) Hombres sin trabajo estable
— “Yo soy cerrajero”	— “Estoy trabajando en la Central de Abastecimiento Asistencial temporalmente”
— “Yo soy pintor”	— “Estoy cesante no más”
— “Yo soy maestro cortador de carnes”	— “No he buscado trabajo porque no porque no tengo documentos”
— “Yo soy comerciante...”	— “Yo le hago a la carpintería”
— “Yo soy vigilante...”	— “Estoy como seis meses sin trabajo, haciendo puros pololos”
— “Yo soy panadero...”	— “Yo recibo una previsión por el pie. Entonces, yo no puedo imponer, por eso no trabajo en otra cosa, sino que haciendo puros pololos”

Fuente: Ignacio Irrázaval, “Descentralización, Desarrollo Social y Pobreza”, serie de “Antecedentes” Nº 1 (junio 1993), Centro de Estudios Públicos.

Al respecto cabe señalar que la valorización o desvalorización social por el trabajo anotada previamente es progresiva, puesto que las personas disponen de una capacidad de trabajo en potencia que se desarrolla y se acrecienta —básica, pero no exclusivamente— mediante la educación y el trabajo. Sin embargo, es preciso reconocer que la actividad laboral es la principal alternativa a través de la cual el individuo se da cuenta de sus reales capacidades, constituyéndose en la forma más efectiva para obtener un mayor nivel de realización personal y una mejor disposición para las tareas futuras. Por el contrario, el no trabajar durante un tiempo determinado constituye una oportunidad perdida para conocerse y dar a conocer a otros sus capacidades y, por ende, una menor probabilidad de integrarse en el período siguiente al sector laboral.

En particular, las tareas que el trabajador desempeña en el presente le permiten mostrar al empleador sus efectivas destrezas y habilidades, lo cual reforzará la disposición de este último para otorgarle posteriormente nuevas oportunidades de mejoramiento laboral. En el sentido opuesto, aquellas personas que están desocupadas o que permanecen fuera de la fuerza de

trabajo pierden la posibilidad de adquirir conciencia de sus capacidades y de demostrarlas a otros, lo que hace difícil la posibilidad de tener futuras oportunidades de trabajo en el mercado.

Habilitación personal de trabajo, un proceso al margen del mercado

Esclarecida la existencia de un doble rol del trabajo en la economía —como factor productivo, generando bienes y servicios para el mercado, y como mecanismo de habilitación y de valorización social del trabajador—, es necesario reconocer a la vez que esto último se puede desarrollar mediante las características singulares que tienen algunos puestos de trabajo. En otras palabras, hay ocupaciones que por su propia naturaleza contribuyen a una mayor habilitación que otras.

Otro aspecto de este proceso se relaciona con el hecho de que las remuneraciones se pagan de acuerdo al aporte en producto medible o cuantificable por el mercado, de modo que aquello que se incorpora directamente al trabajador como efecto de habilitación y de valorización social no es siempre tenido en consideración. Es más, cabe señalar aquí que la mayor habilitación del trabajador influye con más frecuencia en la calidad del bien o servicio que en la cantidad del mismo, por lo cual no es directamente remunerado, salvo en aquellas actividades en que expresamente se disponen de los mecanismos apropiados para medir cuantitativa y cualitativamente el desempeño de los trabajadores. Esto puede explicar, por ejemplo, que al comparar personas con niveles de capital humano de trabajo relativamente semejantes, de acuerdo a lo que el mercado mide como tal —edad y educación—, no se observen diferencias apreciables en sus respectivas situaciones socioeconómicas, o sea, todos son igualmente pobres (como son los casos entrevistados); en cambio, sí hay diferencias apreciables en cuanto al nivel de logro y de habilitación alcanzado con el trabajo. Esta situación queda ilustrada en el Cuadro N° 2, que muestra los niveles de realización personal de trabajadores pobres, correspondientes a la muestra del Gran Santiago. Allí se observa que mientras algunos de los trabajadores se encuentran muy satisfechos con la actividad desarrollada, otros solamente están satisfechos; mientras algunos manifiestan que no están satisfechos ni insatisfechos, otros, en cambio, manifiestan insatisfacción y otros mucha insatisfacción. Sin embargo, a pesar de los distintos casos anotados, el trabajo es calificado mayoritariamente por los trabajadores en términos bastante positivos, y las situaciones opuestas son claramente minoritarias.

Estos resultados ratifican los planteamientos de valorización personal que contiene el trabajo para los individuos, tanto o más que la remuneración obtenida, cuando está presente la habilitación laboral.

De igual forma, los casos de insatisfacción laboral generalmente se atribuyen al hecho de una falta de reconocimiento de los empleadores por el esfuerzo realizado, ya sea porque el sueldo pagado no corresponde a este esfuerzo o porque las tareas que involucra el trabajo no ofrecen las oportunidades para progresar.

CUADRO N° 2 NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE TRABAJADORES POBRES EN EL GRAN SANTIAGO SEGÚN SEXO

Nivel de satisfacción	Total	Hombres	Mujeres
Muy satisfecho	6,6	7,0	5,2
Satisfecho	48,7	49,7	44,8
Ni lo uno ni lo otro	25,0	24,7	26,7
Insatisfecho	16,7	15,2	20,7
Muy insatisfecho	3,0	3,4	2,6
<i>Total</i>	100,0	100,0	100,0
Población pobre entrevistada	446	341	105

Fuente: Ignacio Irrázaval *et al.*, “Análisis muestra Gran Santiago”, en serie “Antecedentes” N° 7 (junio 1994).

Las reiteradas quejas de los trabajadores por la falta de reconocimiento a sus labores pueden deberse a los problemas de información que se le atribuyen al proceso de formación personal mediante el trabajo, lo cual favorece la despreocupación del empleador tanto por el fomento como por la utilización de las habilidades específicas del trabajador. En tal caso, no es extraño pensar que las habilidades de los trabajadores se pierdan por desuso y que éstos, a su vez, por falta de oportunidades en su empleo, no adquieran real conciencia de sus efectivas capacidades y limitaciones como trabajadores. En consecuencia, los trabajadores tampoco hacen los esfuerzos adecuados para disponer sus capacidades para el trabajo y menos aun para reparar las debilidades en lo productivo.

La situación anterior queda ilustrada en el Cuadro N° 3, el cual presenta las respuestas de los trabajadores entrevistados a la pregunta de qué alternativa han optado para mejorar su situación de trabajo en los dos últimos años. Estas respuestas se concentran mayoritariamente en dos alternativas que justifican no haber hecho nada para cambiar la situación. Prime-

ro, porque “Estoy contento con mi trabajo, así que no he hecho nada”. Segundo, “No puedo hacer nada para cambiar mi situación”. Indudablemente que cualquiera sea la razón, las respuestas demuestran un claro inmovilismo que resulta sorprendente por el estado de pobreza que tienen estas personas, y el cual, nuevamente, puede ser un reflejo de los problemas mencionados que rodean al proceso de habilitación del trabajador.

CUADRO N° 3 ACCIÓN QUE HA REALIZADO EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS PARA MEJORAR SU SITUACIÓN DE TRABAJO

Alternativas	Total	Hombres	Mujeres
Tomar cursos de perfeccionamiento y de capacitación laboral	16,6	17,2	14,7
Postular a otro trabajo para cambiar	6,6	7,7	3,2
Cambiarse a un mejor trabajo o iniciar un nuevo negocio	19,2	19,3	19,0
Estoy contento con mi trabajo, así que no he hecho nada	32,6	33,4	30,1
No puedo hacer nada para cambiar mi situación	24,3	21,5	33,1
No contesta	0,7	0,9	0,0
<i>Total</i>	100,0	100,0	100,0
Población pobre entrevistada	446	341	105

Fuente: Ignacio Irrarrázaval *et al.*, “Análisis muestra Gran Santiago”, en serie “Antecedentes” N° 7 (junio 1994).

De cualquier forma, queda de manifiesto que no sólo se requieren esfuerzos de los trabajadores sino que también son necesarias las oportunidades para progresar en el trabajo, puesto que en el caso que no se den tales condiciones, la posibilidad de habilitación mediante el trabajo se pierde, lo que significa, en definitiva, recursos no aprovechados, bienestar humano no logrado y trabajadores desalentados.

Esta situación tiene más probabilidades de ocurrir entre los trabajadores pobres, ya que por la precariedad de su capital humano o capacidades

laborales, el empleador puede llegar a desconfiar anticipadamente de ellas y, como consecuencia, las subutilice y no ofrezca tampoco oportunidades para que esas capacidades se desarrollen. Por otro lado, sucede que por esa misma situación de pobreza, estas personas han estado más expuestas a la desocupación, lo que hace más probable que haya capacidades perdidas por desuso. De ahí que se encuentre más a menudo entre esta población a trabajadores atrapados en un círculo vicioso de pobreza, desempleo y frustración, y que sea muy difícil que ellos puedan salir por sí solos de esa situación.

5. Habilitación mediante el trabajo

Los elementos planteados en estas reflexiones surgen, inicialmente, de los datos recogidos y de la propia observación de terreno realizada en el contexto del proyecto de investigación “Descentralización, Desarrollo Social y Pobreza”. Por lo tanto, sería conveniente profundizar estos mismos aspectos con nuevas investigaciones de manera de validar definitivamente las hipótesis aquí señaladas.

Sin embargo, considerando las importantes repercusiones que podrían tener estos planteamientos en la práctica, es conveniente insistir en la necesidad de atender expresamente a la oportunidad de generar habilitación mediante el trabajo. En tal sentido, como una forma de asegurar que esto ocurra, es preciso que este concepto sea internalizado en el amplio espectro de las relaciones laborales.

Adicionalmente, se podría pensar en algún tipo de incentivos que promuevan la iniciativa personal del trabajador y la adecuada remuneración de los esfuerzos individuales. De igual forma, es necesario facilitar el acceso de las personas al trabajo, ya que es éste el que permite iniciar el proceso de habilitación. Finalmente, dado que el proceso de habilitación es permanente, es necesario definir ciertas estrategias que signifiquen efectivamente una oportunidad de desarrollo personal del trabajador a través del tiempo. □