**Una lectura en internet.**

**http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/f29.htm**

**David F. Camargo Hernández**

**Teorías del Trabajo**

**Es importante presentar algunas teorías sobre el trabajo** [**(1)**](http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/f29.htm#1.)**:**

**En ciertas oportunidades el trabajo es la repetición de un número determinado de acciones con carácter necesario e imperioso, por medio de una adecuada organización permiten evitar imprevistos.**

**Para el común de las personas se trata de una necesidad a que están sometidos para subsistir. El trabajo incluso puede ser visto como una enfermedad.   
  
Para los marxistas es la expresión de la lucha del hombre contra la naturaleza. Para los teólogos el trabajo tiene la finalidad de ejercer un dominio sobre la naturaleza puesta al servicio y disposición del hombre.**

**Para la psicología se relaciona con lo que hay que realizar, la técnica, quien organiza y quien ejecuta.**

**Hegel. Todo desarrollo es dialéctico, la negación se revela para la superación donde la contradicción queda suprimida siendo el devenir el lugar de toda contradicción. El proceso de trabajo se desarrolla a partir de un rompimiento del que nace la contradicción y la necesidad. En el paso de lo ideal a lo racional se marca el paso del individuo a la sociedad civil; gracias a la actividad profesional, se adecua el hombre al trabajo, adecuación que es sumisión y aceptación.**

**Para Aristóteles. El hombre busca la felicidad, que solo puede hallarse en la actividad del pensamiento, que no es afín con el trabajo, el cual es degradante.  
  
La Escuela Clásica Inglesa. Los Principales exponentes son Bacon, padre de la filosofía experimental, y Hobbes. El primero sitúa la ciencia y la técnica en el centro de su reflexión. El segundo describe la vida social donde ¨el hombre es un lobo para el hombre¨.**

**Adam Smith. El trabajo como productor de riqueza. Al formular la teoría del valor-trabajo, presenta al trabajo como fuente única del valor de cambio del producto y al trabajador como una mercancía.**

**Proudhon. Filósofo y sociólogo. Considera que la situación del trabajador en la sociedad parte de un ¨error de cuenta¨. El propietario de la compañía se queda con el excedente del valor producido por el trabajo colectivo. Propone la creación de un banco del pueblo, en el que los trabajadores intercambien productos y obtengan créditos, de tal forma que se independicen de la coacción del empresario**

**Carlos Marx. El trabajo es una realidad global, dentro de una dinámica que le es propia a través de las estructuras de la sociedad. El trabajo creador del valor. La fuerza de trabajo está determinada por el tiempo de trabajo socialmente necesario para la producción de los medios de subsistencia del trabajador. El tiempo suplementario se destina a crear la plusvalía.  
  
El trabajo, ¨Como conjunto de tareas, es la expresión real y dinámica de la integración de esfuerzos, medios materiales y procedimientos para lograr resultados cuantitativos o cualitativos, en función de metas preestablecidas de orden técnico, social, empresarial o netamente individuales** [**(2)**](http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/f29.htm#2.)**¨.   
  
1. Trabajo productivo e improductivo**

**En la Administración pública se presenta esta ambivalencia. Por un lado la labor de los funcionarios públicos es productiva, dependiendo de la actividad que desarrollan en la generación de riqueza; y por el otro no, porque hay entidades que únicamente prestan servicios y como tal no generan riqueza por sí y para sí, como lo haría una empresa manufacturera; sin embargo, esa improductividad es aparente, porque a través de la prestación de servicios se induce de manera directa o indirecta a otros, llámense personas o instituciones, a generar beneficios. En conclusión: trabajo improductivo es el que no genera riqueza o beneficios.**

**¨La medición del trabajo es la aplicación de técnicas para determinar el tiempo que invierte un trabajador calificado en llevar a cabo una tarea definida, efectuándola según una norma de ejecución preestablecida** [**(3)**](http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/f29.htm#3.)**¨.  
  
El trabajo de una secretaria a simple vista puede parecer improductivo; el hecho de efectuar una carta o transcribir un documento, no genera riqueza, pero lo que hay que tener en cuenta es el sentido que tiene la realización de tal actividad, o sea los efectos que produce. Enviar una correspondencia a tiempo, a un determinado destinatario va a traer algún tipo de consecuencia; ahora que solamente se trate de informar, puede ser productivo, porque posiblemente al destinatario le permita optar por un comportamiento que no hubiese tomado, de no ser inducido o improductivo porque puede que no cause ningún efecto. Pero esa labor improductiva es necesaria porque la única manera de saberlo es realizándola. Toda actividad que se realice sin plena conciencia de lo que se quiere obtener, es improductiva.**

**El éxito de las políticas globales y de las estrategias focalizadas de capacitación para el trabajo productivo, está estrechamente vinculado con el nivel de desarrollo de las habilidades básicas de la fuerza laboral, y los costos de la capacitación dependerán también de la preparación general que posean los que acceden al proceso (...) tratar de mejorar la productividad del trabajo sólo por medio de la capacitación, no parece ser la opción más eficiente. El desarrollo de habilidades básicas es un complemento necesario, cuando no un requisito, de la formación profesional** [**(4)**](http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/f29.htm#4.)

**2. Tiempo improductivo**

**Hay dos clases de tiempo improductivo: el que es imputable a la organización y el imputable al trabajador. El primero es el tiempo en que permanecen inactivas las personas, las máquinas o ambos por deficiencias de la organización. Al segundo corresponde el tiempo durante el cual la máquina, los individuos o ambos permanecen inactivos por causas que se le imputan al factor humano.**

**¿Cómo se puede reducir el tiempo improductivo de los funcionarios públicos?  
  
Varias causas hacen que el funcionario público tenga una baja productividad, entre ellas están:**

**Llegar tarde a la oficina.**

**No iniciar labores tan pronto registra la entrada.**

**Realizar las labores con lentitud.**

**Ausentarse continuamente del puesto de trabajo.**

**Aunque hay otras formas de improductividad, las anteriores se repiten con cierta frecuencia en algunas entidades del Estado.**

**Hay funcionarios públicos que se destacan por su llegada tarde, casi siempre son los mismos con las mismas disculpas. Personas que no planifican sus actividades y siempre se ven corriendo por los pasillos rumbo al puesto de trabajo, en sus rostros se ve el estrés del momento.**

**El jefe los ha reconvenido una y otra vez, prometen cambiar de actitud; por algún tiempo hacen el esfuerzo de llegar temprano; con el transcurrir de los días vuelven a sus andanzas. Se escudan en conflictos familiares como: el cuidado de los hijos y la distancia de sus hogares. Pero ¿acaso cuando ingresaron a la institución no se comprometieron a cumplir con todas las normas? En el sector privado los funcionarios también tienen inconvenientes pero terminan por cumplir con los requerimientos que exigen las compañías.**

**El no iniciar labores tan pronto se registra la entrada, se presenta con frecuencia en aquellas dependencias donde los funcionarios, antes de ¨prender motores", se toman el acostumbrado tinto o aromática, con la consabida plática matutina.**

**La lentitud en la realización de las labores ha sido una estrategia bastante antigua y utilizada por algunos funcionarios, para evitar aumentar su carga de trabajo.**

**También se presenta en jefes que no siguen una planificación en el trabajo, y en el momento de entregar resultados disponen de los funcionarios más eficientes, para que apoyen a aquellos que no han cumplido sus metas. De ahí surgen las injusticias que hacen que quien es buen funcionario dosifique su labor y quien es mal funcionario, no haga nada por cambiar. Suele ocurrir que se asignen más cargas de trabajo al más eficiente.**

**El ausentismo del puesto de trabajo se observa en algunas dependencias públicas, cuando los funcionarios reciben su salario. Hay caras sonrientes y otras tristes. Están haciendo cuentas de las deudas a cancelar y a contraer, de pagar en la caseta donde tienen fianza, los almuerzos pendientes, la tarjeta de crédito o los servicios domiciliarios. Lo cierto es que no todos están en el puesto de trabajo realizando su labor. Otro momento donde se observa ausentismo es a la hora del almuerzo, algunas oficinas están desoladas, si se tiene suerte se encuentra al vigilante de turno deambulando piso en piso.**

**La mayor parte de los funcionarios al estar realizando las mismas labores durante mucho tiempo, adquieren un ritmo que se vuelve normal, observando cierto rendimiento. Si se pretende optimizar el tiempo productivo hay que reducir el tiempo que se dedican a: tomar tinto cuando hay desplazamientos del puesto de trabajo; a conversar o fumar cigarrillo. Pero para ello es preciso crear las condiciones que desincentiven tales prácticas. Se deben propiciar buenas condiciones de trabajo para los logros personales y colectivos. El funcionario debe conocer la finalidad de la entidad, los objetivos y metas que persigue para hacerlos propios.**

**Para reducir el tiempo improductivo y aumentar la productividad, se requiere de un ambiente motivador, un trabajo diversificado y una estructura de salarios bien concebida(...)si se quiere que el estudio del trabajo contribuya seriamente al aumento de la productividad, antes de pensar en aplicarlo habrá que lograr que las relaciones entre la dirección y los trabajadores sean bastante buenas y que los trabajadores crean en la sinceridad de la dirección, pues de lo contrario pensarán que es un nuevo truco para hacerlos trabajar más sin beneficio alguno para ellos. En determinadas circunstancias acaso sea posible imponerlo, especialmente cuando hay mucho desempleo en un país o en una industria, pero lo impuesto se acepta de mala gana y a menudo no subsiste cuando cambian las circunstancias** [**(5)**](http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/f29.htm#5.)

**3. Factores de Satisfacción en el Trabajo.  
  
 Algunos factores de satisfacción son** [**(6)**](http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/f29.htm#6.) **:  
 1. Logro  
 2. Reconocimiento  
 3. El trabajo en sí  
 4. La responsabilidad  
 5. El progreso.  
  
Logro. Los funcionarios públicos requieren actividades con las que se puedan sentir orgullosos. No hay sensación mas agradable que haber cumplido con las metas propuestas. Saborear las mieses del triunfo después de afrontar dificultades y haberlas superado con éxito.**

**Reconocimiento. Los funcionarios necesitan ser estimulados manifestándoles que la tarea que realizan es satisfactoria. Muchas veces con el solo hecho de dar una palmada en el hombro, las personas se sienten motivadas a seguir haciendo las cosas bien. No se requiere de felicitaciones constantes. Se debe conocer su labor por el grupo, para que el estímulo se generalice. Cuando un jefe reconoce los méritos de sus subalternos en público, está abriendo canales de comunicación, permitiendo que los subordinados confíen en él, expongan sus inquietudes y se sientan respaldados. Quien reconoce la labor de los demás está dinamizando el grupo. Es hacer que el trabajo sea más agradable y productivo.**

**El Trabajo en sí. El hecho de realizar un trabajo interesante y acorde con las capacidades y aspiraciones de los funcionarios, permite que haya satisfacción por pertenecer al grupo, se evita la rotación constante. Cuando un funcionario no encuentra estímulos en el trabajo que realiza, no entrega lo mejor de sí, afectando de paso al grupo. Hay personas que entregan resultados que dejan mucho que desear, se nota la improvisación, y falta de calidad, efectúan el trabajo por cumplir y no van más allá de lo que se les exige. Son aquellos funcionarios a los que hay que revisarles el trabajo para que lo hagan bien. Un ejemplo son los denominados ¨calienta puestos¨, de los que se habló en el capítulo de las tipologías.**

**La Responsabilidad. Independiente de que el trabajo sea o no del agrado de los funcionarios, deben cumplir los objetivos y metas propuestas. Debe haber ética y profesionalismo en las actuaciones. En las entidades se conoce quien es responsable y quien no lo es. Los jueces son los mismos compañeros, quienes se encargan de crear una reputación, y a donde quiera que vaya el funcionario que no cumple con su trabajo llevará el lastre de su incompetencia.**

**Algunas veces se sabe primero lo negativo, de alguien que está rotando de un puesto a otro, antes de llegar a una dependencia. Se le está preparando un recibimiento cargado de reservas e inquietudes. El jefe que lo recibe está predispuesto, porque le ha llegado el rumor de tratarse de un mal funcionario. Quien no ha sido un buen trabajador ¨rebota como pelota¨ de un lado para otro. En oportunidades se crea malestar por tener que aceptarlo en una oficina.**

**Progreso. Se presenta el caso de funcionarios, que por su gran competencia y sentido de responsabilidad, logran ascender rápidamente a puestos de dirección. Para ellos es una sorpresa y al mismo tiempo una satisfacción saber que, en tan corto tiempo que llevan en una Institución, ya han recorrido gran parte del camino hacia la cima.**

**Ese reconocimiento los hace entregarse con plenitud a la institución y dar lo mejor. No han tenido que recurrir a influencias, sin embargo no falta quien o quienes opinen lo contrario por resentimiento.**

**2.4 Factores de Descontento en el Trabajo**

**Algunos factores que producen descontento en el trabajo son (7)**

**1. Políticas Institucionales**

**2. Supervisión**

**3. Salarios**

**4. Relaciones Interpersonales**

**5. Condiciones de Trabajo**

**Políticas Institucionales. Cuando los funcionarios públicos descubren que las entidades son ineficientes, porque despilfarran el dinero, se presentan pugnas por el poder, y no vislumbran en el horizonte políticas de cambio, se genera en ellos el desinterés y la apatía por cumplir. Sus esfuerzos no encuentran respuestas. Las entidades con éste panorama están expuestas a que la corrupción haga presencia. Mientras no haya un capitán que las oriente ¨navegarán como veletas a la deriva¨.**

**Supervisión. La Supervisión hace referencia a la falta de competencia de quienes ocupan los cargos de dirección.**

**Cuando en una Institución, quienes dirigen las dependencias no tienen la suficiente preparación para guiar a sus subalternos se generaliza un sentimiento de inconformidad y de rechazo. En oportunidades, los funcionarios de menor rango, tienen mayor conocimiento y preparación, desestimando toda acción del jefe. Cuando un jefe no es lo suficientemente competente debe asesorarse de quienes conocen mejor el cargo, sin imponer su autoridad, porque crea malestar y se agudizan los conflictos.**

**Salario. El salario es parte del progreso. Unos salarios inapropiados o diferencias significativas entre los cargos generan descontento e insatisfacción.  
  
Relaciones Interpersonales. Se requiere que exista un clima de cordialidad entre jefes y subordinados y entre estos últimos. En la medida que el trabajar sea más agradable porque el grupo está compuesto por personas amables y diligentes, mayor será la satisfacción y la eficiencia de los funcionarios. Hay dependencias a las que todos quieren pertenecer, como también las hay donde nadie quiere llegar. Si un ambiente es estresante el trabajo es todo un sacrificio.**

**Cuando un jefe es dictatorial, los funcionarios buscan la manera de salir. En oportunidades se presentan quejas de jefes ¨tiranos¨, que cuentan con el respaldo de las directivas, no quedando otro camino que soportarlos y esperar que en algún momento se vayan. ¨Hasta se hace fiesta¨.**

**Condiciones del Trabajo. En la medida que el trabajo se desarrolle en un ambiente propicio, mayor será el grado de satisfacción. Hay funcionarios que prefieren tener una labor que les exiga esfuerzo permanente y no soportan aquellos cargos donde el trabajo es poco exigente. Hay quienes no soportan estar inactivos y desean realizar actividades que los mantenga todo el tiempo laborando. Las razones son válidas, porque el día se hace más corto, se cansan menos que cuando no están laborando y salen satisfechos por cumplir su misión. En las entidades públicas los funcionarios antiguos suelen ser muy laboriosos y les molesta estar de brazos cruzados.**

**De acuerdo a un estudio realizado por investigadores de la Universidad de Míchigan, sobre las condiciones de trabajo y de satisfacción en el empleo, se obtuvieron los siguientes resultados** [**(8)**](http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/f29.htm#8.) **:  
  
La satisfacción laboral está determinada por:  
  
1-El tipo de trabajo que realice sea interesante.  
2-La ayuda tanto técnica como humana.  
3- Suficientes conocimientos para realizar el trabajo.  
4-El grado de autoridad que se posea.  
5-El salario devengado.  
6-El ambiente laboral que se respire.  
7-La seguridad laboral.  
8-Si las responsabilidades están definidas.  
9-El grado de competencia del jefe.  
10-El tiempo que se dispone para desarrollar las actividades.  
11-Las oportunidades que se brindan para desarrollar las   
potencialidades.  
12-El grado de libertad para tomar decisiones.  
13-La clase de ambiente físico.   
14-Las cargas de trabajo.  
  
 Lo más destacado del estudio fue encontrar como principal aspecto, el tipo de labor a realizar, es decir que el elemento psicológico obtuvo mayor relevancia en las encuestas, el aspecto económico pasó a un segundo plano.**

**Notas**

**1. Ibid.**

**2. Ramírez Cavassa, Cesar. Ergonomía y productividad Edit. Limusa S:A. 1991, p. 243.**

**3. Introdución al Estudio del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo O.I.T.1991, p. 33.**

**4. Labarca, Guillermo. La Formación de Habilidades Básicas en la Capacitación para el Trabajo Productivo. Revista de la Cepal N.59 ,agosto de 1996, p. 53.**

**5. Introducción al Estudio del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. 1991, 37.****6. Van Dersal Op. Cit.., p. 66.****7. Ibid.**

**8.** **. Davidoff , Linda L. Op. Cit. , p. 562.**