



TAYLOR

La organización científica del trabajo

Lo tóxico del trabajo

La experiencia laboral contemporánea puede derivar en sufrimiento cuando la organización del trabajo se vuelve una máquina de presión, clasificación y control. En este texto, la Organización Científica del Trabajo aparece como un dispositivo que promete eficiencia, pero que a menudo produce despersonalización.



Injusta justicia

La demanda que presiona al cuerpo todos los días

La necesidad de trabajar

En ocasiones, algo comienza a no funcionar en el trabajo. Surge entonces una demanda: el sufrimiento busca una salida y reclama ser escuchado.

La experiencia clínica pone en contacto con trabajadores que sufren, personas para quienes el trabajo ha dejado de ser una fuente de realización y se ha convertido en un espacio de malestar.



Ese pedido no siempre se dirige al jefe o al capataz. Con frecuencia encuentra un interlocutor en la Filosofía o en la Psicología, desde donde es posible comprender el sentido del sufrimiento y las condiciones que lo producen.

La denuncia alcanza a la Organización Científica del Trabajo cuando administra personas bajo una lógica de presión permanente. El cuerpo responde a esa exigencia continua mediante el estrés, la fatiga y el desgaste emocional.

Allí donde la presión se transforma en una condición cotidiana, emerge el sufrimiento laboral como expresión de la economía psíquica del trabajador.

Ese pedido no siempre se dirige al jefe o al capataz. Con frecuencia encuentra un interlocutor en la Filosofía o en la Psicología, desde donde es posible comprender el sentido del sufrimiento y las condiciones que lo producen.

La denuncia alcanza a la Organización Científica del Trabajo cuando administra personas bajo una lógica de presión permanente. El cuerpo responde a esa exigencia continua mediante el estrés, la fatiga y el desgaste emocional.

Allí donde la presión se transforma en una condición cotidiana, emerge el sufrimiento laboral como expresión de la economía psíquica del trabajador.

Oficinas de gestión de personas y razón instrumental

Lejos de ser meras instancias administrativas, las oficinas de gestión de personas pueden entenderse como espacios donde no sólo se tramitan expedientes, sino también donde se producen clasificaciones, diagnósticos y categorías que configuran modos de existencia. Allí, el sujeto deviene registro, dato o perfil; es evaluado, normalizado y, en ocasiones, reducido a la lógica del procedimiento.

Desde una perspectiva crítica, estos dispositivos responden a principios de racionalización, estandarización y control orientados a maximizar la eficiencia y la transparencia. Sin embargo, esa misma lógica puede derivar en procesos de despersonalización.

La promesa de igualdad procedimental convive con la experiencia subjetiva de ser sustituible, mensurable y permanentemente evaluado. Esta tensión no es neutra: produce efectos en la economía psíquica del trabajador.

Es evidente que en la organización del trabajo predominan procesos de racionalización, estandarización y control. Estas formas constituyen manifestaciones de la razón instrumental: una racionalidad que privilegia la eficiencia de los medios por encima de los fines humanos.

En este contexto, la Inteligencia Artificial no sólo automatiza decisiones, sino que redefine al trabajador como un sujeto económico cuantificable. La persona deja de ser considerada un fin en sí misma para convertirse en una matriz de datos, destinados a optimizar la productividad.

Cuando hablamos de efectos en la economía psíquica del trabajador nos referimos al impacto que la organización del trabajo produce sobre la subjetividad. No sólo modifica la conducta laboral, sino también la identidad, la autoestima, el deseo, los vínculos y las formas de afrontar el sufrimiento.

En este sentido, el trabajo se constituye en un espacio de reconocimiento y realización personal, o bien puede convertirse en un factor tóxico de alienación, desgaste emocional y enfermedad mental cuando la racionalidad organizacional reduce al individuo a un mero

recurso productivo.



La organización del trabajo y la violencia de la eficiencia

Es precisamente en este punto donde se articula la cuestión de la salud y la enfermedad mental. La categoría de explotación del semejante puede pensarse no desde una filosofía de la conciencia —que presupone un sujeto plenamente autónomo—, sino desde las corrientes críticas que han mostrado su descentramiento.

El psicoanálisis ha insistido en que el sujeto no coincide consigo mismo, sino que está atravesado por determinaciones inconscientes y por demandas que no controla plenamente. En diálogo con esta perspectiva, la analítica del poder desarrollada por autores como Michel Foucault o Byung-Chul Han muestra cómo los dispositivos empresariales producen formas específicas de subjetividad.

Desde este marco, la explotación no se reduce a una apropiación externa del trabajo, sino que opera como una captura de la energía psíquica, del deseo y de la disponibilidad subjetiva. La exigencia deja de experimentarse como una imposición externa y se transforma en autoexigencia.

En el siglo XX, los desarrollos en torno a la Organización Científica del Trabajo, impulsada por el Ingeniero Frederick Winslow Taylor, marcaron un momento decisivo en la racionalización del gesto productivo. Sin embargo, en la economía contemporánea la gestión ya no se limita a organizar el trabajo, sino que se extiende a la administración de la motivación, el compromiso y la propia subjetividad.

Lo siniestro emerge cuando el sujeto advierte que participa activamente en su propia sujeción. La explotación deja entonces de presentarse como una coerción externa orientada a garantizar la subsistencia para interiorizarse bajo la forma de la autoexigencia.

En ese movimiento, el sujeto se constituye inconscientemente en gestor, vigilante y ejecutor de su propia autoexplotación.

Voces, teorías y referencias

Una selección de autores y fórmulas que acompañan la lectura del problema laboral.

Frederick W. Taylor (1856-1915)

“En el pasado el hombre era lo primero; en el futuro, el sistema debe ser lo primero.”

cf. The Principles of Scientific Management, 1911

Hugo Münsterberg (1863-1916)

“Nuestro propósito consiste en descubrir el mejor hombre posible para cada trabajo.”

cf. Psychology and Industrial Efficiency, 1913

Elton Mayo (1880-1949)

“El deseo de ser reconocido constituye una poderosa fuerza en la conducta humana.”

cf. The Human Problems of an Industrial Civilization, 1933

Abraham Maslow (1908-1970)

“Lo que un hombre puede ser, debe ser.”

cf. Motivation and Personality, 1954

Frederick Herzberg (1923-2000)

“Si quieres que alguien haga un buen trabajo, dale un buen trabajo para hacer.”

cf. Work and the Nature of Man, 1966

Douglas McGregor (1906-1964)

“La capacidad para crear y asumir responsabilidades está ampliamente distribuida entre las personas.”

cf. The Human Side of Enterprise, 1960

Christophe Dejours (1949-)

“Trabajar no es solamente producir; es también transformarse a uno mismo.”

cf. Travail, usure mentale, 1980

Richard Sennett (1943-)

“Un capitalismo que exige flexibilidad permanente debilita el carácter y erosiona los vínculos duraderos.”

cf. La corrosión del carácter, 1998

Byung-Chul Han (1959-)

“El sujeto del rendimiento se explota a sí mismo creyéndose libre.”

cf. La sociedad del cansancio, 2010

Simone Weil (1909-1943)

“La organización del trabajo puede herir el alma tanto como el cuerpo.”

Síntesis de La condición obrera, 1951

Christophe Dejours (1949-)

“El reconocimiento en el trabajo no sólo recompensa el desempeño: sostiene la identidad y preserva la salud mental.”

Síntesis de Trabajo vivo, 2009

Karl Marx (1818-1883)

“La apropiación del trabajo excedente no sólo genera riqueza para el capital, sino que también profundiza la alienación del trabajador respecto de su propia actividad.”

Síntesis de El capital y Manuscritos económico-filosóficos

Edgar H. Schein (1928-2023)

“La cultura organizacional determina la manera en que las personas perciben, piensan y sienten dentro de una organización.”

cf. Organizational Culture and Leadership, 1985

Organización Mundial de la Salud

“No hay salud sin salud mental.”

OMS, lema institucional sobre salud mental

Viktor E. Frankl (1905-1997)

“El hombre necesita no sólo un trabajo para vivir, sino un sentido por el cual vivir.”

cf. El hombre en busca de sentido, 1946

Recursos inhumanos

Pierre Lemaitre



La novela y su adaptación televisiva muestran cómo el mundo laboral puede convertir a las personas en simples recursos productivos. Alain Delambre, un profesional desempleado, es sometido a procesos de selección donde la manipulación psicológica y la competencia reemplazan al reconocimiento de la dignidad humana.

La obra cuestiona una gestión de Recursos Humanos orientada exclusivamente por la eficiencia y el beneficio económico. El trabajo deja de ser un ámbito de realización personal para transformarse en un espacio de incertidumbre, presión y sufrimiento psíquico.

Pierre Lemaitre advierte que una organización que olvida a la persona termina deshumanizando tanto a quienes excluye como a quienes permanecen dentro del sistema.

Cierre

La organización científica del trabajo no puede juzgarse sólo por su eficiencia. Su verdadero costo aparece cuando reduce al sujeto a rendimiento, métricas y obediencia.

En esa reducción se juega lo tóxico del trabajo: la captura de la energía psíquica, la normalización del sufrimiento y la instalación de una obediencia que el sujeto termina administrando sobre sí mismo.

Lic. Gustavo Rodríguez - illex.ar