temas de **nuestro tiempo**

TRABAJO GRIS

Por qué el trabajo ha perdido sentido y cómo devolverle el color

Ana Marta González

EUNSA



Esbozo

El trabajo da forma a nuestro mundo y moldea los estilos de vida de muchas maneras; no solo por los ingresos que recibimos a cambio de realizarlo, que abren la puerta a distintas formas de ocio y consumo, sino también por las prácticas y relaciones sociales que promueve su ejercicio.

El tipo de vida que llevamos depende en una medida importante de si trabajamos en el mundo rural o en el urbano; si ejercemos una profesión técnica o liberal; si trabajamos en la industria o los servicios; como autónomos o asalariados, en el ámbito educativo o en el sector sanitario, en el mundo del arte o de la cultura; de cuánto y cómo trabajamos en nuestra propia casa, de si empleamos nuestra destreza profesional en el sector público o en el privado, o hacemos voluntariado en el tercer sector, sostenemos el coro de la parroquia o el club deportivo local...

El mundo del trabajo es tan diverso que parece imposible referirse con una única palabra a sus múltiples formas de influjo en la vida de las personas. Sin embargo, a pesar de esta diversidad, en todos los tipos de trabajo, dentro y fuera del mercado, cabe reconocer algo común: la experiencia de una actividad esforzada, orientada a producir un bien o realizar un servicio que, de manera mediata o inmediata, satisface alguna necesidad humana. Precisamente porque, a diferencia de las necesidades animales, las humanas están sujetas a modulaciones culturales y sociales, el mundo del trabajo está en constante transformación, reflejo de otros cambios demográficos y legales, culturales o tecnológicos.

TECNOLOGÍA

Entre estos últimos, la atención se dirige hoy a las posibilidades que abre la inteligencia artificial. Muchos trabajos, en todos los sectores, están experimentando ya profundas transformaciones por esta causa. Como ha ocurrido en las revoluciones tecnológicas anteriores, bastantes empleos desaparecerán; otros exigirán una capacitación adicional por parte de los trabajadores para que la interacción con la IA se integre en la práctica profesional ordinaria. Cuánto de nuestro trabajo pueda o deba

delegarse en la IA es cuestión que deberá resolverse en el ámbito de cada profesión, siendo conscientes de que, en un contexto económico altamente integrado, la innovación en un sector tarde o temprano llega también a los demás.

En todo caso, el impacto potencial de la IA sobre los distintos trabajos dependerá en buena medida de acertar en ese engranaje delicado entre intervención humana —observación, juicio, manos— y tecnología que, siempre al servicio de una necesidad particular, constituye el núcleo de cada práctica profesional. Por ello, no se trata solo de una influencia genérica en el proceso productivo, sino de su influjo sobre nosotros mismos: de qué aprendizajes y *desaprendizajes* lleva consigo, de hacia dónde desplaza la aportación humanamente diferencial, de cómo influye en el trabajo colaborativo, de cómo altera la velocidad de los procesos y nuestro sentido de responsabilidad.

Es patente que, siendo una acción económica, el trabajo es mucho más: en la medida en que se integra en esa circulación de bienes y servicios que constituye la economía, se configura también como una praxis social mediante la que nos involucramos con otros en la transformación del entorno. Por ese motivo, es una acción humana de cuyo sentido general podemos ser más o menos conscientes, pero de la que, en todo caso, somos inmediatamente responsables, por medio de la cual podemos mejo-

rar como personas y definir en gran medida nuestra identidad.

La introducción de una nueva tecnología en una práctica profesional asentada siempre constituye un reto. Por lo menos hay que dedicar tiempo a familiarizarse con sus posibilidades. Lo característico de una tecnología disruptiva, sin embargo, es que, desde un punto de vista objetivo, puede volver obsoletos los conocimientos y habilidades adquiridos durante largos años de ejercicio profesional, en torno a los cuales hemos organizado equipos de trabajo, forjado amistades y desarrollado nuestra personalidad. Aunque, por la misma razón, esta clase de tecnologías puede también constituir una oportunidad para las nuevas generaciones que se incorporan al oficio.

Desde el punto de vista de la organización objetiva del trabajo, el reto que plantea la introducción de una nueva tecnología reside en discernir qué se debe preservar y qué se debe innovar respecto de la práctica tradicional. Pero desde el punto de vista humano la cuestión es más compleja: quien era «muy bueno» en su trabajo aplicando un método tradicional puede no serlo tanto cuando la tecnología lo modifica. Por ello, la urgencia por mejorar el rendimiento no debería llevarnos a menospreciar los costes humanos asociados al cambio. Cuando los criterios imperantes en la organización del trabajo atienden exclusivamente a la productividad,

«Si hoy nos encontramos ante una crisis del sentido del trabajo, es, en buena medida, porque [...] lo hemos reducido a una pura función instrumental —como factor de producción, como medio para conseguir un salario—».

una falta de destreza sobrevenida puede dejar al trabajador en una situación precaria. Esto explica el recelo con el que algunos trabajadores miran las innovaciones en su entorno. También por esa razón, las empresas socialmente responsables —que toman en consideración las dimensiones humanas del trabajo— se preocupan de la formación permanente de sus trabajadores, que son los primeros interesados en ella. Una empresa puede considerarse *exitosa* en términos humanos cuando es capaz de responder a los retos que le plantea el entorno y sus miembros son capaces de reaccionar a ellos seguros y serenos.

Lejos de agotarse en sus aspectos técnicos, el trabajo humano se enmarca en un contexto relacional y social que lleva consigo exigencias de otro tipo: un buen colega no es solo el que realiza técnicamente bien la tarea que tiene encomendada, sino el que también facilita el trabajo de los demás y contribuye solidariamente a la tarea común. Un buen profesional es el que, además de contar con la competencia precisa, advierte las implicaciones de su labor, no solo económicas, sino también sociales y éticas. Puesto que trabajamos con personas y para personas, tener presentes estas dimensiones humanas forma parte de una buena organización del trabajo. Aun a riesgo de abusar del término, podríamos incluir genéricamente la atención a estos aspectos bajo la categoría de «cuidado».

El *Diccionario etimológico de la lengua castellana* recoge la significativa transformación operada en este término, *cuidado*, que, tomado del latín *cogitatus*, todavía en 1140 mantenía la acepción medieval de *pensar*. De ahí, sin embargo, se pasó a *prestar atención* y de ahí a *asistir* (a alguno), *poner solicitud* (en algo).

Está claro, por lo demás, que la solicitud en la que se materializa la actitud de cuidar emerge solo allí donde las cosas no suceden ni se sostienen por sí solas, sino que requieren cierta asistencia y atención, porque su misma existencia está de alguna manera amenazada. Esto significa, sin embargo, que la posibilidad de cuidar emerge solo para quien piensa. Desde este punto de vista, hablar de una «cultura del cuidado» es hablar de una cultura de la atención, del esmero, en el desempeño y la ejecución de distintas tareas, pero también de una cultura humanista, que otorga valor al pensamiento.

Cabe sugerir que, si hoy nos encontramos ante una crisis del sentido del trabajo, es, en buena medida, porque, en lugar de reparar en las dimensiones que permitirían integrarlo sin estridencias en esa cultura del cuidado, otorgándole profundidad ontológica y relacional, lo hemos reducido a una pura función instrumental —como factor de producción, como medio para conseguir un salario—; en definitiva, porque hemos abstraído el trabajo del

contexto más amplio —natural, social, espiritual— que le otorga sentido.

Haber asimilado una visión reductiva del trabajo humano explica posturas aparentemente opuestas respecto a la introducción de innovaciones tecnológicas: tanto la de los neoluditas que combaten la tecnología por su impacto negativo en las personas, la naturaleza o la sociedad, como la de quienes la celebran como un modo de incrementar la producción y las oportunidades de ocio. Pues ninguno parece haber reparado suficientemente en el hecho de que el trabajo puede ser vehículo de otros bienes, no solo instrumentales, sino morales y relacionales, con los que, además de fomentar la prosperidad material, hilvanamos el tejido ético de nuestras sociedades y labramos nuestra propia existencia en el mundo.

En las páginas que siguen voy a defender una visión más rica del trabajo humano. Si tomamos conciencia de su intrínseca dimensión relacional y de su objetiva dimensión de servicio, podemos obtener también el criterio necesario para integrar armónicamente tecnología y humanidad, articulando las dimensiones de eficiencia y cuidado implícitas en toda práctica auténticamente profesional.

Sostengo que asumir como propia la dimensión de servicio implicada en todo trabajo, reparando en los bienes relacionales que entretejen el mundo laboral, mientras hilvanan una trama solidaria en

«Tomar conciencia del sentido social y humano del trabajo es el camino para dejar atrás el trabajo gris».

toda la vida social, permite integrar las innovaciones tecnológicas en el sistema productivo sin comprometer su orientación general al bien humano, que incluye también una relación responsable con la naturaleza. Sobre esta visión amplia del trabajo, abierta a sus dimensiones humanas y sociales, he tratado en *Trabajo, sentido y desarrollo. Inflexiones de la cultura moderna* (2023). Tomar conciencia del sentido social y humano del trabajo es el camino para dejar atrás el trabajo gris y una clave ineludible de cualquier propuesta que persiga acompasar desarrollo personal y social.