

## **Utilidad como núcleo de trabajar – Motivo para un enfoque de políticas públicas para el empleo**

Ponencia para el XV Taller Internacional “Comunidades: Historia y Desarrollo” en el marco de la IV Convención Científica Internacional de la Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas del 13 al 17 de noviembre 2023

Prof. Dr. Antonia Kupfer, Universidad Técnica Dresden, Alemania, Instituto de Sociología, [antonia.kupfer@tu-dresden.de](mailto:antonia.kupfer@tu-dresden.de)

### **Introducción**

Utilidad es núcleo de trabajar. Lo que es motivo y origen para trabajar se ha despreciado en los últimos años en el análisis sociológico del trabajo. Las razones pueden ser varias: con la digitalización, nuevas tareas y formas de trabajar surgieron. Debates sobre la sociedad de conocimiento (knowledge society) y nuevas cualidades de puestos de trabajo y también nuevas expectativas de trabajadores/as de realizarse con el trabajo fueron temas en la sociología del trabajo. Pero estudios desde la perspectiva de los sujetos del trabajo descubrieron en los últimos años un motivo fuerte para trabajar: la utilidad del trabajo para clientes próximos o más general para la sociedad. Por ejemplo, una investigación en el sector de trabajadores/as de servicios que ganen poco, ha mostrado que impedimentos para realizar utilidad con su trabajo, muchas veces por malas condiciones de trabajo, surgen gran conflictos y resistencias de trabajadores/as (Kupfer apareciendo).

Utilidad no es solamente un fuerte motivo para trabajar, sino también un fuerte pegamento de la sociedad. La utilidad del trabajo posibilita la reproducción y sobrevivencia de la sociedad. Además, utilidad es un motor para la integración a la sociedad como miembro/a que contribuye o sirve directamente a un/a conciudadano/a.

Por lo tanto, utilidad llama por actividades políticas para poner lo más al centro. Sociedades y comunidades deben participar en políticas publicas para el empleo, tomando utilidad como objetivo y orientación.

Esa ponencia está dividida en cuatro partes. Empiezo con resultados de trabajos empíricos que muestran la importancia de utilidad para motivo de trabajar desde una perspectiva del sujeto del trabajo (1). Luego voy a presentar un nuevo concepto de trabajo, apropiación de trabajo, en cual utilidad forma parte junto con dos otras dimensiones (2). Este concepto está apto para

analizar trabajo desde una perspectiva del sujeto tomando en cuenta estructuras sociales. Luego, en un tercer paso, voy a mostrar el significado de utilidad para la sociedad y su coherencia (3). Eso tomo como ocasión para argumentar para políticas públicas para el empleo (4). La ponencia termina con conclusiones.

### **1. Utilidad como motivo de trabajar – ejemplos empíricos**

En un estudio empírico comparativo (Kupfer apareciendo) que he conducido entrevistando vendedores/as en supermercados en Estados Unidos y en Alemania entre 2011 y 2019, utilidad resultaba un fuerte motivo para trabajar. Además, el objetivo de las tareas formaba parte de la identidad de los vendedores y las vendedoras. “Soy un vendedor de pies a cabeza” dice un jefe de una sucursal en Alemania. En los dos países, el trabajo de vendedores/as de supermercados no goza prestigio o es bien reconocido. Además, es mal pagado. Pero en Alemania hay una educación vocacional para vendedores/as de supermercados que dura dos o tres años. Mientras en Estados Unidos, ese trabajo es considerado más bajo nivel como un trabajo cualquier persona pueda hacer. En la educación vocacional en Alemania los/las aprendices procesan una socialización profesional. Esa socialización contiene conocimientos especiales que forma una identidad profesional. Parte es el conocimiento de procesos del negocio y de productos. Sabiendo lo que venden, posibilitar aconsejando a clientes y conocimiento de procesos del negocio permiten un sabor comprensivo de tareas. Sabiendo como procesos deben funcionar puede llevar consigo una vista y evaluación crítica a condiciones actuales que no parecen lo ideal. Así una formación profesional posibilita una perspectiva crítica cual puede llegar a conflictos. Por ejemplo, una vendedora profesional en Alemania cual experimentaba discrepancias y no les disfrazabas fue al corte al final, diciendo “porque eso ya no es para que tú has aprendido una vez”, como lo pone una vendedora profesional en Alemania.

Mientras la educación vocacional con aprendizaje de conocimientos especiales faltaba a vendedores/as en Estados Unidos ellos/as perseguían un motivo más general y abstracto de utilidad de su trabajo que se puede sumir en el lema “Ayudar al cliente!”. También ahí, el motivo de ayudar, de ser útil para el cliente, continuaba a formar identidades. Por ejemplo, yo preguntaba una vendedora si hay algo en el trabajo, que la hace sentir orgullosa, y ella respondía: Si, por la regla general me siento satisfecha en mi trabajo, orgullosa de mi misma, orgullosa de ser ... quiero decir orgullosa de ser capaz de ayudar.” Otra vendedora expresaba su deseo de ayudar a un grupo especial: gente mayor, diciendo: “pero me gusta ayudar y el

servir especialmente a la gente de edad que nadie ... nadie quiere – como dicen aquí – nadie quiere bregar, nadie quiere complicarse la vida con gente de edad que es lenta, qué sé yo”. Un tercer vendedor expresó el motivo de ayudar al cliente como el núcleo de su trabajo: “Soy siempre ahí para ayudarles porque eso es mi trabajo, eso es lo que tengo que hacer”.

Un fenómeno que ocurría en muchos casos era el énfasis a la alta calidad del trabajo que hacían. La suposición, que trabajo despreciado y mal pagado resulta en mala calidad es un perjuicio. Además de que los/las vendedores/as hacían buen trabajo para que sus clientes recibían lo mejor aviso y podían encontrar los productos que querían, trabajando con alta calidad también fue realizado para la autoestima. En situaciones en cuales ni jefes, ni clientes aprecian su trabajo, pero lo desvaluaban o perciben como algo descontado, un ethos alto de trabajar con calidad ayudaba a sentirse valioso.

## **2. El concepto de apropiación de trabajo**

El motivo de ser útil es un motivo fuerte de trabajar como explicado y también determina grandes partes de las tareas y del contenido del trabajo. Junto con dos otras dimensiones es la clave para analizar trabajo de la perspectiva de las personas que trabajen. Al mismo tiempo este concepto va más allá del nivel subjetivo y incluye el nivel societal también. Lo realiza en incluir contextos sociales en cuales apropiación de trabajo se realiza. El concepto de apropiación de trabajo se debe entender como un proceso de socialización. El concepto de apropiación de trabajo abarca trabajadores/as percepciones de trabajo pagado y no pagado en contextos sociales ellos viven. Percepciones de trabajo son importantes para formar actitudes y posiciones como ideas y decisiones tratando de trabajar. Prácticas, trabajando, al revés, llega a experiencias procesados cognitivo y de mente formando evaluaciones del trabajo.

Apropiación de trabajo es un proceso dinámico, sobre todo el currículo en diferentes contextos sociales. Mi noción de apropiación del trabajo difiere de las que definen la apropiación como la apropiación de la fuerza de trabajo por los capitalistas. Por supuesto, en las relaciones laborales que no se caracterizan por el autoempleo, la fuerza de trabajo y los valores añadidos creados por la fuerza de trabajo son apropiados por los propietarios o compradores o contratistas de la fuerza de trabajo. La apropiación por parte de los empresarios forma parte de la manera en que los trabajadores y empleados perciben y diseñan su trabajo. Sin embargo, mi atención se centra en la perspectiva de los trabajadores y empleados, porque me interesan sus percepciones, descripciones y evaluaciones de sus formas de socialización como dimensión constitutiva de las sociedades. Forman gran parte de las

sociedades y, por lo tanto, conocer sus modos de pensamiento y prácticas es crucial para el análisis de la sociedad. Regina Becker-Schmidt (1983) ofrece un enfoque para entender el trabajo desde una perspectiva fundamentalmente subjetiva, tomando como punto de partida las necesidades humanas de los trabajadores en relación con el trabajo. Según ella, el trabajo satisface necesidades humanas fundamentales de tres cosas: actividad, reconocimiento y apropiación. Mi estudio tiene en cuenta a Becker-Schmidt (1983) en la medida en que incorpora las perspectivas subjetivas expresadas por los trabajadores en entrevistas sobre su trabajo; analizo estas narraciones utilizando un concepto ampliado de apropiación del trabajo como marco global para comprender cómo las respuestas de las entrevistas se insertan en contextos sociales. Como ya se ha mencionado, la apropiación no se limita necesariamente a la idea de modificar con éxito el trabajo para hacerlo satisfactorio. Retomando las nociones de Becker-Schmidt sobre la necesidad de reconocimiento y actividad de los trabajadores, añado otro ámbito para comprender la experiencia subjetiva de los trabajadores sobre su trabajo -a saber, el valor de uso- y sitúo el análisis de estas experiencias subjetivas dentro de un marco reordenado utilizando un concepto ampliado de apropiación. Con ello, mi concepto de apropiación del trabajo contiene tres dimensiones: reconocimiento, valor de uso y actividad. En mi opinión, la orientación hacia el valor de uso de los trabajadores y empleados no es lo mismo que su necesidad de reconocimiento, aunque parte de su reconocimiento proceda de los clientes, cuyas necesidades se ven satisfechas. No obstante, algunos de mis entrevistados expresaron su orientación hacia el valor de uso y, al mismo tiempo, su percepción de ser ignorados o incluso despreciados por los clientes y la sociedad en general. Algunos de los entrevistados obtuvieron una fuerte orientación al valor de uso más bien como un momento de autoestima, al conocer la relevancia de su trabajo mientras que los clientes y los conciudadanos lo ignoraban.

Para explicar ahora las tres dimensiones de la apropiación del trabajo, empezaré por el reconocimiento. El reconocimiento es fundamental para entender la subjetividad de los trabajadores porque trabajar es una actividad social que implica la interacción con otras personas y la evaluación por parte de éstas. Como tal, el trabajo es fundamental para la integración social, y su división conecta a las personas y crea una dependencia mutua (Durkheim, 1977 [1930]). Las sociedades modernas obtienen un mayor nivel de distribución del trabajo que las sociedades tradicionales porque el espectro y la complejidad de los productos y servicios exigen una producción y prestación especializadas. Cuanto mayor es el nivel de distribución del trabajo, mayor es el nivel de dependencia mutua. Según Popitz (2010 [1957]), la división del trabajo de modo que las tareas se distribuyan para satisfacer una

variedad de necesidades es una necesidad para la supervivencia. Aun así, la integración social no implica un reconocimiento igualitario entre sectores y profesiones. La mayoría de las sociedades se componen de una variedad de posiciones sociales cuyos trabajadores y empleados reciben distintos niveles de reconocimiento, y esos niveles, sujetos a luchas y debates sociales, no son fijos, sino dinámicos. Axel Honneth (2010) hizo referencia a Hegel y Durkheim, citando los dos criterios de Hegel que hacen que los trabajadores se sientan reconocidos: El primero es una remuneración adecuada, en forma de salarios suficientes para mantenerse a sí mismos y a sus familias. El segundo criterio es la complejidad suficiente de su trabajo para que los trabajadores sientan que el desempeño de sus funciones contribuye al bienestar general. Teniendo esto en cuenta, Hegel señala la necesidad de que las organizaciones profesionales garanticen que los miembros de alto rendimiento reciban atención, reconocimiento público y respeto ahora y en el futuro. Si se cumplen estas condiciones, los trabajadores son, en términos de Hegel, capaces de afirmar el sistema económico. Honneth critica los presupuestos normativos de Hegel por estar desconectados del desarrollo económico real y argumenta que la mayoría de los trabajadores experimentan unas condiciones laborales que se caracterizan más por el vacío que por la complejidad. Las afirmaciones normativas de Hegel sobre la naturaleza significativa del trabajo forman parte de su crítica inmanente al sistema económico. Sin embargo, Hegel señala dos aspectos importantes del reconocimiento en relación con el trabajo: el aspecto monetario y el concepto de ciudadanía. Según Honneth, Durkheim da un paso más al ofrecer un criterio para el diseño de la actividad individual: los trabajadores individuales deben comprender en qué medida su propia actividad se relaciona cooperativamente con la actividad de todos los demás trabajadores. Tanto Durkheim como Hegel consideran que esto sólo es posible cuando las propias actividades y tareas de los trabajadores son lo suficientemente complejas y exigentes como para relacionarse con el resto del trabajo necesario de la sociedad de una manera significativa. En el caso de Durkheim, por tanto, las exigencias de un trabajo con sentido se aplican a la realización de las tareas, no a aspectos más allá del propio trabajo. En su libro “Der arbeitende Souverän”, Honneth (2023) va un paso más allá al sugerir que las tareas y las condiciones de trabajo deben ser complejas para mantener la capacidad de los trabajadores y empleados de participar en los procesos democráticos de sus sociedades, que él ve en peligro. Mientras Honneth se centra en la cuestión de la democracia, yo sigo centrándome en el trabajo como ámbito social de distribución de bienes materiales y simbólicos, como los sueldos y salarios, así como la reputación y el prestigio, que son cruciales para las estructuras

sociales de las sociedades creadas por las formas que tienen los trabajadores y empleados de percibir, relacionarse y practicar su trabajo, es decir, la socialización.

Mi concepción de la apropiación del trabajo enlaza con los conceptos de reconocimiento de Hegel y Durkheim en la medida en que se relaciona tanto con la remuneración como con el diseño del contenido del trabajo. En otras palabras, la forma en que las personas perciben su trabajo y se relacionan con él está influida por el reconocimiento que reciben por ese trabajo.

La segunda dimensión de la apropiación de trabajo, el valor de uso, es también un concepto relacional en el sentido de que está contenido en todo producto o servicio que satisface una necesidad humana. Se podría decir que los valores de uso son el motor del trabajo, ya que la satisfacción de las necesidades humanas, ya sea interactuando con la naturaleza o produciendo cosas con el fin de sobrevivir o formar relaciones sociales, va al corazón de la actividad humana. Los valores de uso se relacionan con el reconocimiento en la medida en que el reconocimiento por un trabajo complejo se basa en la idea de contribuir al bienestar de la sociedad, como he esbozado anteriormente. En opinión de Hegel y Durkheim, el trabajo que no contribuye visiblemente a la riqueza y el bienestar de la sociedad no merece el reconocimiento de sus conciudadanos. Sin embargo, algunos tipos de trabajo satisfacen necesidades, pero obtienen muy poco reconocimiento en términos de remuneración y prestigio social; por ejemplo, el trabajo asistencial en los supermercados. Un criterio para reconocer la contribución del trabajo a la riqueza de la sociedad o al bienestar de las personas es la presencia de personas que lo demandan o cuyas necesidades son satisfechas por los productos y servicios que el trabajo produce. No es necesario que toda la sociedad esté de acuerdo sobre la utilidad del producto o servicio. De hecho, la utilidad de los distintos productos y servicios se construye socialmente sobre la base de intereses particulares y disputas a lo largo de las relaciones de poder. No obstante, algunos productos y servicios gozan de un amplio consenso en cuanto a su utilidad, mientras que otros no. Sarah Nies (2015) describe las demandas relativas al contenido del trabajo como una categoría importante, aunque subestimada y poco investigada, de la experiencia subjetiva del trabajo. Ella define las demandas del contenido del trabajo como "demandas relacionadas con el trabajo que tienen que ver con el impacto del trabajo y las ideas sobre lo que son o deberían ser el significado y el propósito de la ocupación" (Nies 2015: 118). Nies entiende el "significado" de una ocupación como una percepción subjetiva del objetivo del trabajo. Esto resuena con las discusiones anglófonas sobre el "significado del trabajo" que he señalado anteriormente. Sin embargo, el concepto de exigencias en torno al contenido del trabajo va

más allá de la dimensión personal y abarca los aspectos de una dimensión social encarnada en la noción de valor de uso, que sólo se realiza cuando otros lo utilizan. Este es un ejemplo de las diferencias en los enfoques sociológicos del trabajo y la mano de obra en EE.UU. y Alemania que se han esbozado anteriormente. A grandes rasgos, la tradición alemana incluye más estructuras sociales en el análisis de las percepciones de los trabajadores y empleados y su forma de enfrentarse al trabajo, mientras que la interpretación y el diseño individuales -a menudo creativos- de las ocupaciones forman gran parte de la sociología del trabajo en EE.UU.. Dado que mi objetivo es conceptualizar las percepciones, prácticas y evaluaciones de los trabajadores y empleados sobre su trabajo como socialización, este estudio se sitúa claramente dentro del enfoque alemán. Diversos estudios de los últimos años se han centrado en otras demandas, como el desarrollo personal. Sin embargo, los trabajadores y empleados plantean demandas relacionadas con el contenido del trabajo porque su necesidad de obtener ingresos convierte el trabajo en un medio para conseguir un fin, pero estas demandas no están necesariamente vinculadas al disfrute del trabajo. Aquellos a los que no les gusta su trabajo o su lugar de trabajo actual pueden exigir un cambio en el contenido de su trabajo, pero si esas demandas no son realizables debido a las condiciones laborales, pueden surgir tensiones y conflictos (Nies 2015). Así pues, el valor de uso constituye una parte de la apropiación del trabajo, ya que las personas no son indiferentes al contenido del trabajo que realizan diariamente. De hecho, ser útil parece ser una forma fundamental de relacionarse con otras personas y, por tanto, forma un vínculo social básico. Las personas dependen unas de otras para sobrevivir, por lo que la utilidad del propio trabajo para otra persona es esencial para la sociedad. Ser útil para los demás es también una reivindicación religiosa. En la tradición cristiana, ser útil para el prójimo es una expresión práctica de la creencia, como por ejemplo expresa una canción de Johannes Agricola de 1526 en tiempos de la Reforma: "La fe correcta, Señor, quiero decir, Tú me la darás, Para vivir para ti, para ser útil a mi prójimo, Para guardar tu palabra". Aquí, el valor de uso es una categoría moral. El valor de uso contiene también una dimensión afectiva. No es de extrañar, dada la importancia que adquiere para la existencia de la sociedad. No poder ser útil a los demás es fuente de gran sufrimiento y crisis existencial, el sentido de la vida y la integración social están en juego.

En las sociedades capitalistas, el valor de uso es la sustancia portadora del valor de cambio, como señala Marx (1988 [1890]). Marx subraya que el valor de cambio no contiene valor de uso (Marx 1988 [1890]: 52). En otras palabras, el valor de uso se utiliza como medio para crear beneficios. Frigga Haug (1999) examina el desarrollo histórico del valor de uso y su importancia social. El valor de uso es algo paradójico en las sociedades capitalistas: es central

y al mismo tiempo marginal. Con el objetivo de la opulencia, no del disfrute, el valor de uso está sujeto a presiones, ya que se busca en todas partes; se crean nuevos valores de uso, y el valor de uso de los productos y servicios existentes se amplía con la exploración e invención de nuevas características. Así, el valor de uso se convierte al mismo tiempo en el centro del desarrollo capitalista y en un aspecto marginal del mismo. En comparación con el valor de cambio, el valor de uso pierde importancia en la evolución capitalista. Esta evolución es importante para la apropiación del trabajo. Las condiciones de trabajo cambian y favorecen cada vez más la rentabilidad frente a la utilidad. Muchos cambios en el empleo y el trabajo de los últimos años, como la inseguridad de los ingresos, impiden el cumplimiento de las exigencias relativas al contenido del trabajo, lo que provoca el sufrimiento de trabajadores, empleados y clientes y consumidores, como mostraré más adelante. Esto no se limita al ámbito de los supermercados, sino que ocurre actualmente con mayor gravedad en el sector de la asistencia, como demuestra de forma especialmente dolorosa el sector de la asistencia. Pero otros sectores también se ven afectados, como el bancario, en el que los dependientes se enfrentan a presiones para asesorar a los clientes en contra de sus intereses y necesidades, como ha demostrado Nies (2015).

El esbozo de Haug (1999) de la evolución histórica desde el predominio del valor de uso hasta el predominio del valor de cambio contiene un segundo aspecto: el valor de uso de la fuerza de trabajo, que consiste en la capacidad de los trabajadores no solo para crear productos y servicios útiles, sino también para crear más valor del necesario para su producción (plusvalía). Esta capacidad confiere al trabajo las características de una mercancía. La apropiación del trabajo depende en gran medida del carácter del trabajo y de la mano de obra. El hecho de que los sujetos trabajen principalmente para crear y satisfacer un valor de uso o que su trabajo se convierta principalmente en un valor de uso en sí mismo constituye una diferencia importante. En este último caso, los trabajadores se ven reducidos a servir como medios para generar beneficios. Un factor que crea ambivalencia sobre los trabajadores y su valor es el hecho de que, en las sociedades capitalistas, el trabajo de las personas contiene tanto valor de uso como valor de cambio, lo que da lugar a una dinámica en la que el valor de cambio determina el valor de uso. Esto significa que los trabajadores y empleados se encuentran en constante conflicto entre diferentes orientaciones y demandas. Nies (2015), en un estudio sobre el contenido del trabajo de los empleados de banca y los ingenieros, traza la cuestión de cómo se desarrolla la relación entre las orientaciones del valor de uso en unas condiciones cada vez más moldeadas por la racionalización y las nuevas formas de gobernanza. El grado de tensión depende del poder de las empresas para configurar las



condiciones de trabajo de forma que favorezcan los intereses empresariales de aumentar los beneficios. Según Stefanie Hürtgen (2021), los trabajadores que insisten en el significado social de su trabajo defienden su condición de sujetos sociales y rechazan ser reducidos a ciudadanos particulares. El valor de uso constituye una parte de la apropiación del trabajo en términos de diseño, comprensión y actitudes hacia el contenido y las tareas del trabajo. En el diseño en particular, la atención se centra en la lucha entre los intereses dirigidos a satisfacer las necesidades de las personas y a crear beneficios. El diseño del contenido del trabajo y de las tareas influye en la actividad, la tercera columna de la apropiación del trabajo, como explicaré a continuación.

Como he mencionado anteriormente, Becker-Schmidt (1983) se refiere a la actividad desde una perspectiva subjetiva, como una de las tres necesidades humanas fundamentales satisfechas por el trabajo. Para entender la actividad desde una perspectiva objetiva, es útil recurrir al trabajo de Alexej Leontjew (2012 [1975]). Leontjew conceptualiza la actividad como la forma en que los seres humanos (a diferencia de los animales) crecen, se orientan, viven en sociedad y contribuyen a la perpetuación de la sociedad. La actividad forma "un sistema con su propia estructura, sus propias transiciones y conversiones internas ('Übergängen und Umwandlungen'), y su propio desarrollo" (Leontjew 2012 [1975]: 80). La actividad es, como el reconocimiento y el valor de uso, una noción relacional. Nunca puede analizarse de forma aislada, independiente de las relaciones sociales y de la vida en sociedad. "A pesar de su diversidad, la actividad de los individuos humanos es un sistema encerrado en el sistema de las relaciones jurídicas.... Es evidente que la actividad de cada uno depende de su lugar en la sociedad, de las condiciones de vida y de las circunstancias individuales no reproducibles bajo las cuales se configura" (Leontjew 2012 [1975]: 80). La característica constitucional de actividad es su objetividad en el sentido de materialidad ("Gegenständlichkeit"). Esa materialidad tiene dos lados: primero, esa materialidad existe independiente y actividad de las personas tienen que subordinárselo. Secundo, existe como una imagen o un trasunto del objeto, como un producto de reflexión de una actividad de una persona (2012) [1975]: 81). Actividad es diferente de comportamiento, porque los objetos de actividad contienen significados sociales generales a que actividad se refiere. Mediante actividad, gente devenirse miembros/as de la sociedad y sostienen sociedad. Ellos/as apropian los significados generales de los objetos y así pueden participar en sociedad en un nivel histórico específico, como Ute Holzkamp-Osterkamp explica (1981 [1975]: 235). Here, Leontjew (2012 [1975]) menciona Lewin's "carácter de invitación de las cosas" ("Aufforderungscharakter der Dinge", 85). "Actividad se pone "trabajo" cuando el individuo

humano contribuye con su actividad a la producción y reproducción de la vida de la sociedad y así contribuye al progreso de procesos socio-históricos.” (Holzkamp-Osterkamp 1981 [1975]: 235). Hasta ahora he acentuado el contenido social de los objetos de la actividad. Pero actividad contiene una dimensión importante subjetiva: mediante interiorización actividad, como conciencia, crea subjetividad (2012 [1975]). Leontjew se refiere a conciencia como con-conocimiento (“Mit-Wissen”) que necesita lenguaje y esta producida por sociedad. En actividad, dos partes, lo objetivo y lo subjetivo son interrelacionados y conectados. Sin profundizar psicología aquí es importante de acentuar la significancia de actividad para apropiación de trabajo en la manera que trabajadores/as tienen que apropiarse para practicar, trabajar (Leontjew 1975 [1959]). Es su estudio, apropiación de trabajo no significa un proceso que resulta de éxito y llega a la satisfacción y sentirse bien, sino a algo que ocurre mientras trabajar. Así no entiendo apropiación como contrario de alienación. Actividad es conectada con el valor de la utilidad (Gebrauchswert) así que se refiere al significado del objeto del trabajo. El objetivo de la actividad, el contenido del trabajo, depende de normas sociales, para el peso de la utilidad en relación al valor de cambiar (Tauschwert).

Desde una perspectiva de género, las tres columnas de apropiación del trabajo tienen un claro sesgo masculino. En términos de brecha de género, esto significa que las mujeres, que realizan la mayor parte del trabajo no remunerado, no sólo son relegadas al trabajo "invisible" en la esfera privada, sino que son excluidas de la integración social y de las consideraciones sobre lo que constituye un ingreso suficiente. Aunque el trabajo reproductivo realizado en la llamada esfera privada permite el trabajo productivo en empresas y organizaciones y contribuye a la reproducción de la sociedad en su conjunto, no se reconoce como tal y se trata como algo aparte del resto del trabajo necesario. Además, el trabajo reproductivo se devalúa y no se reconoce como una serie de tareas complejas. Así, el reconocimiento se conceptualiza en nuestras sociedades como privilegiando a los hombres y las tareas realizadas principalmente por hombres. El valor de uso también tiene un significado de género. Tradicionalmente, a las mujeres se les asignan tareas muy cargadas de valor de uso. En las sociedades capitalistas, el valor de uso está generalmente devaluado y se considera que cuenta menos que el valor de cambio. Esto debilita la posición social de las mujeres. La interrelación del contenido social de la actividad con la interiorización que conduce a la formación del sujeto también incluye el posicionamiento social, que a su vez es importante para la forma en que se lleva a cabo una actividad. Es diferente si el objeto de la actividad transmite un significado estrechamente relacionado con el mundo o el entorno en el que uno vive o si transmite un significado distanciado de su contexto vital. Los grupos socialmente dominantes

tienen más probabilidades de influir en los significados sociales de los objetos de acuerdo con sus perspectivas y necesidades. A su vez, estos objetos pueden resultar más difíciles de tratar para unos que para otros. En resumen: hombres y mujeres se apropian del trabajo en condiciones sociales diferentes, y es probable que los empleados y empleadas difieran en su percepción del trabajo remunerado.

### **3. Significado de la utilidad del trabajo para la sociedad y su coherencia**

Seres humanos son seres sociales. Estar dependiente del otro/de la otra es una condición básica de ser humano. Recién, durante el cierre de instituciones sociales como escuelas, empresas, y teatros durante la pandemia del Covid-19, millones de personas experimentaban sus necesidades de contactos sociales y sus dependencias del trabajo de otros/as. Cuando cadenas de suministros interrumpían y productos y recursos para hacer productos no llegaban, personas experimentaban sus dependencias altas del trabajo de otros/as. Además, la falta de contactos sociales en co-presencia física conducía muchas personas en solicitudes y desesperaciones. Lo que se interrumpían eran actividades, prácticas, trabajar. Y con eso también la posibilidad de ser útil para el otro/la otra. Lo que era interrumpido era la práctica de planificar, organizar, hacer un producto o realizar un servicio cual otros/as necesitan. Con esa interrupción también faltaba reconocimiento. Reconocimiento como la realización de otra persona que existo mediante mi trabajo y además la apreciación de la otra persona que me dar por mi trabajo, por ser útil, porque hago algo que ella o el necesita o goza. La experiencia de la interrupción de contactos sociales, de trabajar durante la pandemia mostraba como cerca las tres dimensiones de trabajar, la actividad, el ser útil y el reconocimiento son interrelacionados. Desde una perspectiva del sujeto las tres son importantes para una vida satisfecha.

Lo que quiero argumentar en este párrafo es el significado social de la utilidad, es decir el rol que la utilidad juega para la coherencia de la sociedad. Mientras Emile Durkheim ha acentuado la división del trabajo para la coherencia de la sociedad, lo que me parece importante para añadir es la utilidad del trabajo. Para Durkheim, la coherencia resultaba de la interdependencia de uno/a al otro/a que la división de trabajo llevaba con su mismo. Es cierto que eso existe. Pero la división del trabajo también posibilita que personas hacen cosas diferentes y así satisfacen diferentes necesidades. La utilidad del trabajo es una dimensión social del trabajo, significa que el objetivo del trabajo está direccionada a otras personas. Eso es una relación entre personas cual base es algo positivo: satisfacción de una necesidad o de un deseo. Trabajar es un acto social, es decir, ocurre en contextos sociales, tiene objetivos

sociales y muchas veces está realizada en equipos o cooperación con otros/as. Desde una perspectiva macro sociológica se puede ver en ejemplos históricos cuando ciertas profesiones y actividades laborales ya no eran preguntadas, se terminaban y profesiones murieron. Muchas veces eso pasaba por desarrollos técnicos. La sociedad ya no necesitaba ese trabajo y así se terminaba a existir. Pero también hay ejemplos en cuales la utilidad del trabajo no es prerequisite para su existencia. En un estudio de trabajo no-útil, David Graeber (2018) coleccionaba testimonios de trabajadores/as y empleados/as en “Bullshit jobs”. Eso es trabajo cual no contribuye a un servicio útil para otros/as o a un producto cual alguna gente necesita. Si no, eso es trabajo que se hace porque hay reglas cuales lo prescriben. La sociedad no se beneficia de “Bullshit Jobs”. Desde una perspectiva de los sujetos, trabajar sin estar útil significa sufrimiento. Personas cuales trabajan sin saber de la utilidad de su trabajo, están enfrentadas con una crisis del sentido y no se sienten con valor. Desde una perspectiva de la sociedad, trabajo no-útil es un derroche de recursos humanos y de materiales. Tener grandes partes de este trabajo puede resultar en un problema de la sociedad porque le falta recursos para realizar trabajo útil.

#### **4. Políticas públicas para el empleo en un trabajo útil**

Para políticas públicas para el empleo, la utilidad del trabajo es una gran chance para emplear políticas cuales sirven a la sociedad. Un área grande para políticas públicas seria la reproducción de la sociedad. En vez de no remunerar para nada o muy bajo, políticas públicas podrían reconocer el valor del trabajo de cuidado a niños/as, enfermos/as, impedidos/as y ancianos/as para socializar la nueva generación y ayudar de vivir en dignidad. Un debate público de productos que no se necesita o que son peligrosos para personas y por lo tanto no deben ser producidos, abría una chance para decidir juntos/as cuales productos son de (alta) utilidad y deben ser producidos. Un proceso así llevaría también discusiones y decisiones de productos y maneras de producir adelante cuales sirven para la ecología y un medio ambiente sostenible. En el área de servicios, una discusión de políticas públicas para el empleo podría también favorecer la sociedad. En vez de trabajos dirigidos a crear deseos, se podía concentrar a trabajos cuales satisfacen necesidades.

Para comunidades, poniendo la utilidad del trabajo al centro significa una chance para colaborar al desarrollo de su mismo. Si la primera meta no es que todos tienen una ocupación si no, que la ocupación sea útil para la comunidad o para algunos de sus miembros, se puede tomar decisiones de prioridades y de diseño.

Probablemente, hay también trabajos cuales exigen cumplir con tareas repetitivas, rutinarias y por lo tanto aburridas. No todo ese trabajo puede ser remplazada por máquinas. Desde una perspectiva de sujeto, ese trabajo es más fácil de realizar, si se sabe de su utilidad. Por ejemplo, se puede realizar una conversión de productos para cuidar al medio ambiente en producir transportes públicos en vez de individuales en empresas estatales o socializadas.

Hay un peligro si se mete la utilidad del trabajo al centro de las políticas publicas para el empleo: que se instrumentaliza a los/las trabajadores/as. El producto o el servicio no puede realizarse al costo de la persona cual lo realiza. El proceso y la manera de la realización tiene que estar en el marco de los derechos de los/las trabajadores/as. El/la trabajador/a tiene que participar en decisiones.

## **Conclusiones**

La meta de la ponencia era de mostrar la importancia de la utilidad del trabajo por los/las que trabajen y también al nivel de la sociedad. Según mis observaciones, en la sociología de trabajo no hay mucho enfoque a la utilidad de trabajo. Mas se analiza cambios en trabajar por introducción de nuevas tecnologías y expectativas de los sujetos para realizarse personalmente en el trabajo. Mientras eso son importantes aspectos también, yo sugiero tomar utilidad al centro de los estudios sobre trabajo porque lo considero núcleo de trabajo. En la dimensión subjetiva, utilidad es un fuerte motivo para trabajar, como los ejemplos empíricos que he presentado mostraban. Se puede decir, que la utilidad es el sentido del trabajo, su origen. Eso define también el contenido del trabajo, las tareas. El aprendizaje de las tareas forma la socialización de las personas que trabajen y por lo tanto es parte de la identidad. Condiciones en el trabajo cuales impiden de realizar la utilidad del trabajo inducen resistencia emocional y conflictos. Junto con el reconocimiento por es estatus social y con la actividad, la utilidad forma la apropiación de trabajo.

En el nivel objetivo, la utilidad de trabajo es esencial para la coherencia de una sociedad. A través del trabajo, sociedades se reproducen. La reproducción es solamente asegurada cuando las necesidades básicas son cumplidas. Por satisfacer necesidades se necesita trabajo útil. La diversidad de necesidades está cumplida por diversidad de trabajos. Mediante el trabajo útil, los sujetos son interrelacionados. Las relaciones son caracterizadas por dependencias y cumplimientos. Para evitar que trabajo es pone disfuncionalmente, por ejemplo para economizar, políticas publicas para el empleo son necesarios. La utilidad de trabajo podría

servir como una dirección de esa política. Así se podría superar desarrollos de trabajo que ya no contribuyen a la utilidad. Por ejemplo reglas burocráticas cuales alargan o impiden procesos. Es importante que los/las trabajadores/as y empleados/as participen en las políticas para el empleo, porque ellos/ellas son los/las expertas y también tienen motivos altos de trabajar para realizar utilidad. Finalmente, poniendo utilidad al centro de la política del empleo motiva gente para participar porque sería una manera de aumentar el beneficio para su mismo y los/las conciudadanos/as.

## **Bibliografía**

Becker-Schmidt, Regina. (1983). Entfremdete Aneignung, gestörte Anerkennung, Lernprozesse: Über die Bedeutung von Erwerbsarbeit für Frauen. In Joachim Matthes (Ed.), *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982* (pp. 412-426). Campus Verlag.

Durkheim, Emile. (1977 [1930]). *Über die Teilung der sozialen Arbeit*. Suhrkamp Verlag.

Graeber, David. (2018). *Bullshit jobs. A Theory*. Simon & Schuster.

Haug, Frigga. (1999). Gebrauchswert. In Wolfgang Fritz Haug (Ed.), *Historisch-Kritisches Wörterbuch des Marxismus, Vol. 4, Fabel bis Gegenmacht* (pp. 1259-1289). Argument Verlag.

Holzamp-Osterkamp, Ute. (1981 [1975]). *Grundlagen der psychologischen Motivationsforschung*. Vol. 1 (3rd edition). Campus Verlag.

Honneth, Axel. (2010). Arbeit und Anerkennung. Versuch einer theoretischen Neubestimmung. In *Das Ich im Wir. Studien zur Anerkennungstheorie* (pp. 78-102) Suhrkamp Verlag.

Honneth, Axel. (2023). *Der arbeitende Souverän*. Suhrkamp Verlag.

Hürtgen, Stefanie. (2021). Meaningful work and social citizenship. In Antonia Kupfer (Ed.), *Work appropriation and social inequality* (pp. 107-122). Vernon Press.

Kupfer, Antonia (apareciendo). *Work Appropriation and the Low-Wage Worker Experience in the Service Sector*, Edward Elgar Press.

Leontjew, Aleksej N. (1975 [1959]). *Probleme der Entwicklung des Psychischen* (5th ed.). Volk und Wissen Volkseigener Verlag Berlin.

Leontjew, Aleksej N. (2012 [1975]). *Tätigkeit, Bewusstsein, Persönlichkeit*, Vol. 40, International Cultural-historical Human Sciences. Lehmanns Media GmbH.

Marx, Karl. (1988 [1890]). *Das Kapital. Erster Band*. Dietz Verlag.

Nies, Sarah. (2015). *Nützlichkeit und Nutzung von Arbeit. Beschäftigte im Konflikt zwischen Unternehmenszielen und eigenen Ansprüchen*. Nomos.

Popitz, Heinrich. (2010 [1957]). Einleitung: Grundlegende Fragestellungen der Soziologie: Fünf Problemkreise. In *Einführung in die Soziologie. Herausgegeben und mit einem Nachwort von Jochen Dreher und Michael K. Walter* (pp. 11-20). Konstanz University Press.