

Dos elementos del trabajo

SIDNEY KAPLAN Y JIRI KOLAJA ¹

El problema sobre qué parte de nuestro comportamiento es innovador y cuánto es repetitivo recurrente hasta la fecha no ha suscitado mucho interés entre los sociólogos. Nuestra sugerencia es que el comportamiento humano ha sido y es principalmente recurrente (RB), y menos frecuentemente innovador (IB). Estamos conscientes, claro está, de que empíricamente gran parte del comportamiento se podría clasificar como innovador y simultáneamente recurrente. El hecho de que en cada momento la gente envejece podría llevar a uno a clasificar todo comportamiento como permanentemente nuevo, es decir, innovador. Sin embargo, para fines teóricos, podemos diferenciar entre RB e IB presuponiendo que lo que es simultáneo en realidad son pequeños cambios en nuestra atención entre dos procesos diferentes.

Vamos a introducir una segunda consideración preliminar con respecto al contenido del comportamiento. Podemos clasificar el comportamiento ya sea como trabajo, recreación y restauración física compuesta principalmente por el sueño. En teoría presupone que estas tres categorías representan aproximadamente una tercera parte de las 24 horas.

La tercera observación introductoria se relaciona con el hecho de que las personas de edades diferentes o categoría diferente pueden percibir el comportamiento no como IB o RB sino de manera distinta. Para un maestro, una conferencia es RB mientras que para sus estudiantes puede ser IB.

Estas tres observaciones preliminares, nos parece, tienen dos implicaciones diferentes: una apunta hacia el desarrollo de un esquema útil para el análisis de una gran variedad de comportamientos institucionalizados; la segunda apunta hacia el desarrollo de las formas institucionales más adecuadas para cumplir con las necesidades humanas en el futuro.

Ahora bien, ¿cuáles son algunos de los cambios más significativos introducidos por las innovaciones técnicocientíficas? Parece ser, —en el pasado e inclusive en la época moderna— que la división del trabajo se ha llevado a cabo principalmente en el espacio. La producción se ha

Una inspección de los dos tipos anteriores nos conduce a la proposición de que un sistema de estratificación ocupacional social "real" proyectado en el tiempo estaría más o menos entre ambos tipos. Estaría más cerca del tipo A que del tipo B. Sin embargo, el desarrollo moderno se ha estado moviendo paulatinamente hacia el tipo B. Esto sugiere que está disminuyendo el sentido casi sagrado de determinadas secuencias de tiempo.

Es evidente que las ocupaciones de salud y seguridad han sufrido el cambio más notable respecto al programa de tiempo. También podríamos anticipar no sólo otro desplazamiento sino también la institucionalización de la disponibilidad de servicios y bienes adicionales sobre una base de 24 horas. Dado que se está desinstitucionalizando el tiempo ¿no podríamos pensar que otras ocupaciones también tienen probabilidades de cambiar sus programas de tiempo? ¿No sería posible que algunos servicios funcionaran de medianoche a las 8 de la mañana? ¿Por qué no insitucionalizar algunas ocupaciones en diferentes horarios, y no solamente ocupaciones que se encargan de crisis personales y sociales sino las que cumplen con necesidades "comunes"? ¿Y por qué no las 24 horas? Esto, claro está, ha ocurrido. Sin embargo, lo que se puede anticipar es mayor flexibilidad en la distribución del tiempo y tareas para asegurar una mejor distribución de bienes y servicios en la simultaneidad de un mundo futuro, tan brillantemente concebido por Marshall McLuhan.

Estas consideraciones conducen pues a tres diferentes tipos de sociedades diferenciadas según el horario del trabajo, la recreación y la recuperación física. Tendríamos, pues, lo que se puede denominar una sociedad de coincidencia, una sociedad de no coincidencia y una sociedad terciaria.

FIGURA 2

Modelo de coincidencia:

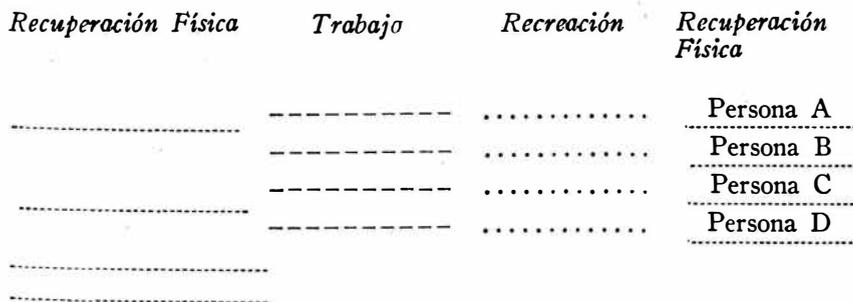
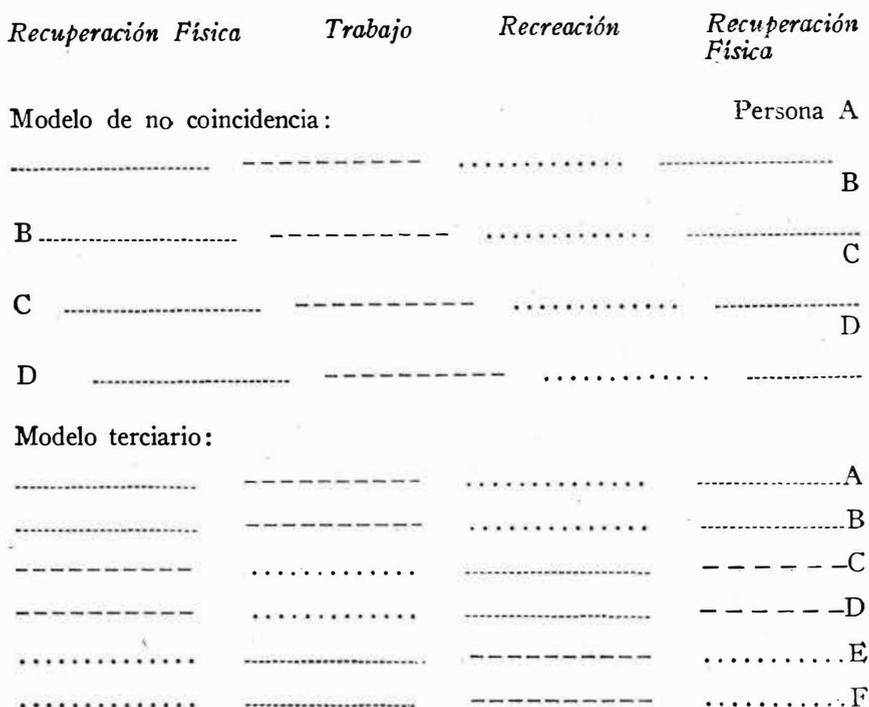


FIGURA 2 (Continuación)



Si tuviéramos que escoger entre los tres modelos anteriores, nuestra sociedad actual se acercaría más al modelo de coincidencia que a los otros dos modelos.

No obstante, nos hemos estado acercando a los otros dos modelos cada vez más. El modelo terciario se acerca más a la distribución del tiempo coincidente, aunque cuando se consideran individuos o categorías reducidas de personas, el modelo de no coincidencia los representa mejor.

Otro modelo teórico se puede agregar a los tres modelos anteriores. Una distribución temporal aleatoria sería un ejemplo posible de la desaparición de un sistema social. Sin embargo, puesto que las personas sólo tendrían acceso a él "a través" de experiencias de vida en una sociedad anterior, se podría argumentar que la mayoría trataría de seguir algún patrón temporal establecido.⁴ Aunque teóricamente posible no, podría ocurrir con facilidad un fenómeno aleatorio completo del comportamiento.

Al principio de nuestro trabajo, hablamos de la posibilidad de utilizar el tiempo en forma más flexible para lograr ciertas metas sociales. Las consideraciones anteriores de clasificación sugieren que el tiempo se ha

convertido en algo cada vez más flexible dentro del ciclo de 24 horas. Sin embargo, una exploración sistemática de cómo estas adjudicaciones temporales diferentes podrían influir en la substancia de la interacción social se ha desarrollado muy poco. La tendencia a cambiar la distribución del tiempo ha introducido una desinstitucionalización del tiempo. El tiempo se ha convertido en una variable entre otras que necesitan desarrollarse en una forma más consciente.

Un ejemplo de esto podría ser el campo del conflicto administrativo laboral. No se pueden evitar algunos conflictos, que se dan ya sea funcional o disfuncionalmente al apuntar hacia soluciones nuevas. Si presuponemos que es necesaria una confrontación, los intereses conflictivos podrían resolver sus diferencias con diferentes horarios. ¿Qué ventaja hay en tener debates diferentes y conflictos que ocurren al mismo tiempo? Parece que convendría a las organizaciones e instituciones que buscan resolver conflictos si estas sesiones de regateo ocurriesen no durante períodos normales de trabajo sino durante períodos "especiales".⁵ ¿Por qué no tener sesiones de negociación los domingos por las mañanas? Recalcaría el significado de y liberaría a otras "agencias pro-paz" para las sesiones. Puesto que la mañana de los domingos, en la sociedad occidental, generalmente se dedica a servicios religiosos, habría una coincidencia temporal de instituciones integradoras de la moral con instituciones de negociación.⁶

En este mismo contexto, si se examina la relación entre la actividad IB y RB y la mayor flexibilidad de la distribución del tiempo, aparecerían algunas consecuencias substantivas muy reales. Para la mayoría de nosotros el trabajo es un "deber" RB, y solamente para una minoría es IB. Especialmente para personas de baja categoría social en una organización —y ésta es la mayoría de la gente— el trabajo es RB. Por lo tanto, consideramos que las personas RB "merecen algo de ayuda". Por ejemplo, podría haber un mayor número de recesos innovadores durante la jornada de trabajo de ocho horas. ¿No sería posible que personas RB tuvieran un período libre cada dos horas, supongamos, en el cual se pudiera practicar algo de IB? O inclusive, ¿no podría haber un "horario inóvil de trabajo" para acomodar actividad IB? En este sentido, es importante la teoría de Elliot Jaques, sobre recompensa y categoría social diferentes en una organización. El médico británico propuso que se dé una mayor recompensa a las personas cuyo trabajo empieza después de cierta hora y se extiende durante períodos de tiempo más largos. Hay una mayor posibilidad de cometer errores y, por consiguiente, las personas en estas posiciones deben recibir una recompensa más substancial por su mayor esfuerzo.

Combinando nuestra diferenciación entre RB e IB con la teoría de Jaques, podríamos recomendar un sistema de recompensas diferentes dependiendo de si las personas participan en actividad RB o IB. Debe

notarse que nuestro razonamiento está relacionado con el tiempo y cómo lo utilizamos.

El último punto que ofrecemos es la relación entre el hábito individual y las instituciones sociales. Argumentamos que una persona puede participar tanto en RB como en IB y que se han desarrollado las instituciones para ordenar el RB, y ahora en las sociedades modernas, también el IB. En las organizaciones grandes existen departamentos innovadores así como unidades que tratan con “desviaciones” individuales, que también pueden necesitar un poco de innovación.⁷ Desafortunadamente, las unidades innovadoras o de invención se han ocupado principalmente por los problemas técnicos de la producción. Puede decirse que la falta —absoluta o relativa— de preocupación por innovación social es un “retraso cultural” que han estado experimentando nuestras organizaciones.

La discontinuidad institucional y personal es una de las cuestiones principales tratadas por William Ogburn y descritas por él como retraso cultural. Tenemos una situación en la cual algunas personas se podrían desviar e innovar, mientras que las instituciones correspondientes no cambiarían. Por otra parte, podríamos tener instituciones innovadoras mientras que algunas personas continuarían con RB.

En este sentido, el ejemplo de Polonia es instructivo. Polonia colectivizó las granjas en forma obligatoria, pero había gran insatisfacción entre los agricultores. Por consiguiente, se retiró la colectivización después y las granjas pasaron de nuevo a manos privadas. Siguiendo este ejemplo y haciendo una clasificación cruzada de la relación entre una institución e individuos, tendríamos la figura 3.

FIGURA 3
INDIVIDUOS

	RB	<i>IB</i> RB	IB
RB	1 descanso físico	2 trabajo de manipulación	3 actividades de ocio
<i>IB</i> RB	4 trabajo de manipulación	5 democracia	6 trabajo de manipulación
IB	7 colectivización forzosa	8 trabajo de manipulación	9 emergencia

En esta tabla son significativas las combinaciones en los cuadros 1, 5 y 9, que sólo hasta cierto grado corresponden a nuestro trabajo, recreación y restauración física, como se explicó anteriormente.

Lo más interesante, no sólo para teóricos sino también para prácticos, son los cuadros 2, 3, 4, 6, 7 y 8, y especialmente los cuatro que clasificamos como manipulación, o sea 2, 3, 6 y 8. En lo que se refiere a los nombres descriptivos, nótese que estos cuadros se han clasificado como IB. A nuestro juicio, deberían incluirse en estos cuadros los dis-

RB

tintos intentos en todas partes del mundo de iniciar un cambio, promovido ya sea por individuos o por instituciones. En estos cuadros podrían incluirse todos los planes y programas que aumentarían la participación en la toma de decisiones por miembros de distintas organizaciones. Sociopsicológicamente, podría considerarse aquí igualmente una fábrica de la Unión Soviética y una de los Estados Unidos. Consideramos que ciertas diferencias institucionales entre estos dos países, en el nivel de comportamiento, son relativamente menores.

Como conclusión al análisis anterior sobre comportamiento innovador y recurrente y la división del trabajo, presentamos el siguiente comentario:

El desarrollo de una nueva simultaneidad mundial, causada en gran parte por las nuevas técnicas de comunicación y transporte, parece exigir una nueva y correspondiente organización del tiempo en el futuro. Esta organización más flexible —que ya se está realizando— se acompaña de una nueva flexibilidad en la división del trabajo que, entre otras cosas, da cada vez menos importancia a la distinción entre comportamiento recurrente y comportamiento innovador. Lo que parece necesario —para prever futuras sorpresas— es una anticipación y una racionalización del tiempo más conscientes para asegurar que las necesidades humanas se puedan satisfacer de manera más adecuada. Si es cierto, como ha señalado Toffler, que las organizaciones complejas se están haciendo “adhocracias” (para distinguir de las burocracias), debe existir la contraparte temporal que puede aplicarse a la sociedad en general. A los futuristas del mundo cedemos el honor de clasificarla.

¹ Jiri Kolaja y Sidney Kaplan son profesores de sociología en la West Virginia University y la Universidad de Toledo, respectivamente.

² Un trabajo reciente referente a las implicaciones de muchas de estas cuestiones es: Reva Poor, *4 Days, 40 Hours and Other Forms of the Rearranged Workweek*, Nueva York, New American Library, 1973.

Véase Marshall McLuhan, *On Understanding Media*, Nueva York, McGraw-Hill, 1965, para una discusión extraordinaria del impacto de los medios masivos de comunicación, especialmente la TV, en la creación de un tipo nuevo de simultaneidad a nivel mundial.

- ⁴ Aparte de las consecuencias de la socialización que se pueden citar, hay como barreras contra un fenómeno completamente aleatorio, ideas hipotéticas tales como la "propensión humana hacia la regularidad" o posiblemente más problemáticos, los problemas de la anomia social y la dislocación personal que involucraría lo "aleatorio".
- ⁵ Estamos conscientes, claro está, de que éste no es el caso. Lo que estamos sugiriendo es una implantación más consciente y sistemática de la flexibilidad del tiempo.
- ⁶ Para aquéllos que están familiarizados con la naturaleza dura de las negociaciones entre la mano de obra y la gerencia, esto puede parecer completamente ingenuo. Sin embargo, sugerimos la posibilidad de un refuerzo moralmente integrante de esta naturaleza. En cualquier caso, es una cuestión empírica, aunque a primera vista, parezca muy ingenua.
- ⁷ Es notable que los consejeros, cajas de sugerencias, departamentos de quejas, y el papel del mediador brincan esta brecha. Se puede anticipar que el futuro verá otras variantes adicionadas de estas formas institucionales.