



ERGONOMÍA Y DESARROLLO PROFESIONAL

Laerte Idal Sznelwar^{1*}

Resumen

El propósito de este texto es plantear preguntas a nuestras profesiones, a aquellas que se basan en las ciencias del trabajo, como la ergonomía y la psicodinámica del trabajo. No se trata de un artículo científico, sino de una síntesis de temas que venimos trabajando en los últimos años y que plantean desafíos significativos no solo como sujeto involucrado en actividades dirigidas al mundo del trabajo, sino también para la perspectiva del desarrollo de nuestras profesiones en escenarios donde las relaciones sociales no son favorables para el reconocimiento e inclusión del trabajo en debates sociales que tienen el potencial de modular el futuro de la producción y el trabajo. Invitamos a los lectores a una lectura crítica de este texto y a una reflexión que pueda resultar en acciones que favorezcan cambios en el rumbo de las empresas, las instituciones y, en general, en nuestra sociedad, en lo que respecta al trabajo y su papel en la construcción y el cuidado que debemos tener con el mundo.

Palabras clave: Ergonomía centrada en la actividad; Desarrollo profesional; reconocimiento; Transformación del trabajo.

ERGONOMICS AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Abstract

The purpose of this text is to raise questions for our professions, for those that are based on the sciences of work, such as ergonomics and the psychodynamics of work. This is not a scientific article, but a summary of issues that we have been working on in recent years and that pose significant challenges not only as subjects involved in activities focused on the world of work, but also for the perspective of the development of our professions in scenarios where social relations are not favorable to the recognition and inclusion of work in social debates that have the potential to shape the future of production and work. We invite readers to read this text critically and to reflect on it, which may result in actions to favor changes in the direction of companies, institutions and, more broadly, in our society, with regard to work and its role in the construction and care that we must have for the world.

Keywords: Activity-centered ergonomics; Professional development; Recognition; Work transformation.

Preguntas generales

Uno de los grandes retos a los que se enfrentan los profesionales que trabajan con ergonomía y también quienes la utilizan para mejorar el mundo laboral es el registro de acciones

¹ Universidad de São Paulo (USP). <https://orcid.org/0000-0001-7703-0476>. * Correo electrónico: laertes@usp.br



a más largo plazo. Qué resulta de una acción, cuánto dura una mejora, qué tipo de inscripción en la vida de los trabajadores y en la situación laboral resulta, son preguntas que surgen especialmente cuando se piensa en la efectividad de una acción. ¿Son acciones puntuales o algo que efectivamente transforma el trabajo y, aún más, evita futuros contratiempos?

No parece muy fácil responder a estas preguntas, sobre todo porque no se puede pensar que es posible "medir" los resultados de una acción ergonómica si queremos abordar el tema del trabajo de forma integral. De hecho, podemos obtener algunos resultados concretos que reflejen lo que sucedió en una situación laboral; Siempre es posible demostrar que algo ha mejorado en cuanto al lugar de trabajo, la accesibilidad a algún lugar, las características de las herramientas, la facilidad de uso de un sistema informático computarizado, las condiciones del ambiente laboral, entre otros. Podemos incluir en la posibilidad de medición, algunos indicadores indirectos ligados a temas de salud, absentismo y rotación, como ejemplos. Sin embargo, a pesar de que hay algunos indicios de que hay mejoras, no podemos evitar cuestionar la efectividad de los cambios cuando pensamos en el largo plazo y, más aún, en lo que consideramos que funciona. Esto no quita el valor de las mejoras realizadas en los diferentes lugares de trabajo.

Aquí, adoptamos un punto de vista que define el trabajo como una posibilidad de desarrollo profesional, considerando que el trabajo es siempre algo que se da en la relación con los demás y para los demás. Como resultado de un trabajo que proporciona condiciones para el desarrollo personal y colectivo, es necesario plantearse las posibilidades de enriquecimiento de las subjetividades, así como el fortalecimiento de lo colectivo en los sistemas de producción y el desarrollo de las profesiones y la cultura, si pensamos en un sentido más amplio. Desde esta perspectiva, es más complicado definir modalidades de medición y construcción de indicadores que reflejen este posible escenario. Sin embargo, es posible pensar en varios aspectos del trabajo que pueden ser evaluados, tanto por los propios trabajadores, por los responsables directos de un determinado equipo, como por los directivos, en los diferentes niveles de la jerarquía. Se trata de evaluar el trabajo a partir de criterios centrados en lo que se proporciona para que las personas y los colectivos se desarrollen. Adoptando esta perspectiva, acercamos la ergonomía a otras ciencias del trabajo, especialmente a la psicodinámica del trabajo. Este diálogo puede ser muy fructífero, más aún si se tiene en cuenta que existen importantes desafíos vinculados al trabajo contemporáneo. No podemos decir que los problemas más clásicos vinculados al trabajo, como la aparición de accidentes y enfermedades físicas, se hayan resuelto



satisfactoriamente, al contrario; Hoy en día, a lo más conocido se suman los trastornos psíquicos, que se han vuelto muy prevalentes en diversas situaciones laborales.

La matrícula a largo plazo

El trabajo se inscribe como algo que perdura a lo largo de la vida; incluso si hay interrupciones importantes en el camino de los trabajadores, debido a la pérdida del empleo o incluso debido a accidentes y enfermedades; El trabajo se inscribe en la vida de cada uno por largos períodos. La base de 35 años para jubilarse se supera, casi por regla general, durante la vida activa. Por lo tanto, el trabajo acompaña la vida de las personas, incluso en los casos en que la actividad desarrollada no se considera formalmente como trabajo, como es el caso de muchas actividades humanas desarrolladas más en el contexto de la garantía de la reproducción ("trabajo doméstico") y también de la construcción de vínculos sociales ("trabajo voluntario").

La matrícula a largo plazo puede ser un proceso de enriquecimiento de la subjetividad, o por el contrario, puede ser un proceso de empobrecimiento de la subjetividad, sobre todo cuando el sujeto no encuentra condiciones favorables para emprender una actividad profesional que le permita pertenecer a un determinado colectivo que está constituido por normas y tradiciones que provienen de una historia de inserción de una determinada profesión en la sociedad. Tratar el mundo del trabajo como un mundo de ocupaciones puede ser un grave error si la idea de ocupación no está en consonancia con la idea de profesión. Si estar ocupado significa algo efímero, sin un significado más profundo en cuanto a la contribución de los sujetos y colectivos al desarrollo de las organizaciones, la cultura y la sociedad, es un flaco favor que tiene impactos significativos, no solo en términos de la salud de los sujetos, sino también en lo que respecta a la propia polis.

Por lo tanto, uno de los puntos a ser abordados por la ergonomía y las ciencias del trabajo también se refiere a las posibilidades encontradas para que cada uno siga un camino significativo que permita a los sujetos construir una vida laboral con sentido, ya que este no solo sería un medio de subsistencia, sino que sería central en la vida de todos nosotros. ya que es algo fundamental para la construcción de la salud. Esto se debe a que las actividades humanas, especialmente el trabajo, tienen un impacto significativo en la psique. Este impacto tiene que ver con la confirmación de la identidad, con la posibilidad de desarrollar y complementar el amor a sí mismo, con la perspectiva de la continuidad de la vida relacional; unos aspectos ya tratados por el psicoanálisis y reelaborados por las propuestas de la psicodinámica del trabajo.



Al pensar el tema del trabajo de esta manera, traemos nuevos desafíos a nuestro desempeño como ergonomistas o incluso como profesionales insertos en alguna actividad que concierne al trabajo, ya sea en el ámbito de la psicodinámica del trabajo o incluso en muchas otras que se ocupan de estos temas, incluyendo el derecho, la filosofía, la sociología, la antropología, Ciencias de la Ingeniería, Ciencias de la Administración y Ciencias de la Salud, entre otras. Además, la cuestión del trabajo permea varias otras actividades que tienen un carácter político más directo, como las relacionadas con las acciones de los poderes públicos (ejecutivo, legislativo, judicial) y también las actividades de representación, como los sindicatos. El tema del trabajo impregna muchas otras actividades humanas, que también son trabajo, y no es de extrañar que una de las organizaciones internacionales se ocupe exclusivamente de este aspecto de la vida humana: la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Esta posición es radicalmente contraria a lo que se propugnaba y se sigue defendiendo, basada en las ideas tayloristas y fordistas. A pesar de que ha habido diferentes momentos en las opciones tomadas en el mundo de la organización del trabajo, como el enriquecimiento de las tareas e ideas aún más atrevidas, como la instalación de grupos semiautónomos, de manera más o menos explícita, se sigue actuando en base a supuestos, como: "Yo pienso, tú ejecutas". En el caso de las propuestas destinadas a enriquecer las tareas, la propuesta principal fue rotar para que los trabajadores insertos en la operación pudieran hacer cosas diferentes; Sin embargo, este tipo de propuestas no les dio más autonomía para que pudieran cambiar sus modos de operación, cambiar los ritmos de producción y decidir juntos cómo hacerlo; como es el caso de las propuestas basadas en grupos semiautónomos. Todavía observamos un predominio de un punto de vista que exige una concepción y un proyecto de las situaciones de trabajo a partir de lo que ciertos grupos profesionales, responsables del proyecto y de la gestión de la producción y del trabajo, tienen como responsabilidad la entrega, por ejemplo, un proyecto que pueda predecir lo más posible sobre lo que va a suceder en la realidad de la producción y que determine lo que se prescribe, a menudo de una manera muy rígida. El "creo que ejecutas" sigue prevaleciendo. Estos profesionales se insertan en situaciones, la mayoría de las veces, bastante distantes, de las situaciones de operación, de la realidad de la producción y del trabajo. Son profesionales que viven bajo la constricción de predecir lo más posible, sin considerar que eso no es posible, no solo por la distancia que se encuentran en relación con lo real de la producción, sino también porque siempre hay fenómenos emergentes que componen lo real. En este sentido, es necesario considerar como significativas y fundamentales las iniciativas de los ergonomistas y otros



profesionales para acercar las actividades de diseño y operación, a través de diferentes enfoques para tratar de simular y predecir el trabajo futuro.

Al pensar el trabajo, desde una perspectiva de profesionalización, mantenemos el acceso a la posibilidad de que los sujetos desarrollen su inteligencia y habilidades, volviéndose cada vez más competentes, además de estar más integrados en algún colectivo. Ser profesional significa compartir valores y formas de inserción como ciudadanos en una sociedad determinada.

Para ello, hay que pensar que la división del trabajo en la sociedad no obedece únicamente a criterios delimitados por ámbitos profesionales. El tema de la eficacia y la eficiencia se sigue tratando de una manera muy restringida, sin pensar en cómo esa actividad encaja en un contexto más amplio, el de las profesiones. En cualquier sector de la actividad humana, o incluso cuando se piensa en la relación entre diferentes sectores, está claro que es importante que exista una división social del trabajo, incluyendo las distinciones entre lo que se hace en las diferentes profesiones. También es importante que existan distinciones entre las actividades de cooperación y coordinación, que se expresan en actividades más cercanas a la operación en sí o en actividades de gestión y apoyo a la producción. Sin embargo, lo que más se observó fueron los procesos de fragmentación, en los que los sujetos se insertan en tareas que corresponden a una parte muy pequeña de los procesos productivos. Como consecuencia, muchas actividades del trabajo humano se han vuelto más propensas a perder significado, desprovistas de reconocimiento y aprecio social, incluso si son importantes para el logro de los objetivos de producción.

Otro punto que puede ser significativo cuando nos posicionamos para la defensa de las profesiones y para el desarrollo de nuevas profesiones del futuro se refiere al contenido de lo que se propone que las personas hagan. Como ya se describió en el párrafo anterior, el trabajo no debe insertarse en alguna tarea que resulte de la fragmentación de los procesos productivos, sino más bien desarrollar algo desafiante y significativo; No se trata de repetir gestos y obedecer órdenes, como se prevé en las formas más tradicionales de organizar el trabajo. Un refuerzo de este punto de vista es que el trabajo nunca ha sido estrictamente respetando lo previsto y prescrito, como lo demuestran numerosos trabajos centrados en la ergonomía de la actividad y también en la psicodinámica del trabajo. Trabajar es dar cuenta de un real que se resiste a los deseos de quienes concibieron, diseñaron y gestionaron la producción. Por lo tanto, actuar según lo prescrito es, en la gran mayoría de los casos, fracasar. El trabajo es algo que se añade a la receta para que la producción salga satisfactoria. Por lo tanto, es importante considerar que se



trata de una actividad profesional y, cuanto más se reconozca esto, mayores serán las posibilidades de éxito.

Entre lo prescrito y lo real, la creatividad

Nuestra capacidad de actuar en el mundo y desarrollar nuestras propias condiciones de existencia es una de las características de nuestra condición humana, nada está dado de antemano y no puede considerarse como definitivo. Incluso con condiciones precarias y capacidades reducidas, los seres humanos pueden sorprender a los demás y a sí mismos con lo que son o se vuelven capaces de hacer. La posibilidad de crear, reinterpretar y contribuir al desarrollo de la sociedad está siempre presente. ¡Los obstáculos vienen del otro lado! Cuando decimos que una tarea es tanto una restricción como una posibilidad, nos estamos poniendo en la perspectiva de que cualquier objetivo que tengamos para lograr algo está delimitado tanto por el contexto como por nuestros deseos y posibilidades. Cuando tratamos con el contexto, nos estamos refiriendo a la relación con los demás y a las posibilidades que se nos brindan para poder actuar. Siempre está en juego la perspectiva de ampliar lo posible, de pensar nuestras tareas desde un punto de vista que podamos enriquecer y ampliar.

Lamentablemente, sigue prevaleciendo una heteronomía basada en ideas que buscan restringir las actividades a tareas fragmentadas, muchas veces repetitivas y sin sentido. Esto puede considerarse anticuado, ya que las directrices más recientes sobre la organización y gestión del trabajo abogan por que los sujetos siempre busquen hacer más. Ahí hay un eufemismo; Porque se trata de hacer más en una perspectiva restringida, no basada en la posibilidad de desarrollo profesional y personal, sino en hacer más dentro de posibilidades muy restringidas en relación a la contribución de cada uno en determinados procesos productivos y de servicios. No defendemos la idea de que todo lo podemos y que tenemos capacidades infinitas, eso sería excesivo. Por otro lado, defendemos la idea de que el trabajo debe proporcionar escenarios donde sea posible tener más autonomía y libertad para poder actuar de acuerdo con lo que resuena entre los deseos de los sujetos y los aportes efectivos para producir y trabajar con calidad. Calidad en el sentido de un trabajo bien hecho y de acuerdo con las reglas y tradiciones de las profesiones, no en su aspecto formal y medible.

Estas ideas refuerzan la posición de que el trabajo es un mediador fundamental para el desarrollo de la subjetividad, ya que es a partir de él que reforzamos el contacto con el mundo; Incluye: la materia, las herramientas, las máquinas, la naturaleza y lo vivo, especialmente el otro. Este contacto siempre se produce, en primer lugar, de forma afectiva. Mientras tratamos



de actuar, el mundo actúa sobre nosotros, se resiste a nuestra acción, se escapa de nosotros. Esta experiencia de cuerpo a cuerpo con un mundo que no controlamos, que a veces nos muestra nuestros límites, fracasos, insuficiencias, que nos frustra, pero, por otro lado, nos desafía y nos moviliza para enfrentar estas dificultades, lo llamamos lo real del trabajo. En esta confrontación se abren las posibilidades para el desarrollo de nuevas ideas, nuevas formas de actuar, nuevas posibilidades de expresión, nuevas perspectivas para trabajar juntos.

Reforzamos la idea de que lo posible es siempre relacional, en contacto con los demás, y esta relación está mediada por opciones organizativas que proporcionan las condiciones para el fortalecimiento de las posibilidades de autorrealización y de las acciones profesionales individuales y colectivas. Por lo tanto, es necesario pensar en cómo se hacen estas elecciones, considerando que el trabajo es el protagonista en todos los sistemas de producción y que el trabajo no es una inserción pura y simple en una racionalidad instrumental que se refiere exclusivamente a medios y fines y que puede ser evaluada por indicadores de eficiencia y eficacia. El trabajo de todos, independientemente de la profesión y el nivel jerárquico, se desarrolla en la experiencia de la realidad. Esta realidad está moldeada por estas elecciones que pueden restringir o incluso impedir que el sujeto pueda vivir la experiencia de trabajar. No se trata solo de recursos personales para poder enfrentar los desafíos de la realidad, sino también de tener la posibilidad de desarrollarse a través de la movilización y construcción de la propia inteligencia. Todos los procesos productivos se plantean al ser humano como un reto; Es aquí donde radica lo más interesante y se puede considerar fundamental para seguir caminos que favorezcan el desarrollo de subjetividades que siempre se insertan en un determinado contexto relacional. El desarrollo de las subjetividades depende de condiciones organizativas en las que no se bloqueen los procesos de reconocimiento y, en consecuencia, de constitución del placer de trabajar.

Por lo tanto, la posibilidad de ser creativo; La creatividad, siendo una de las características humanas, un potencial siempre existente, debe insertarse en todos y cada uno de los contextos de producción, formar parte de cualquier tarea. Esto, inspirado en las ciencias del trabajo, especialmente en la psicodinámica del trabajo y la ergonomía centrada en la actividad, sería un paso más seguro para que el trabajo se adapte efectivamente al SER HUMANO. En este sentido, podríamos pensar en la producción, las tareas y actividades necesarias para llevarlas a cabo; En definitiva, el trabajo como una posibilidad para que los seres humanos superen desafíos, sean reconocidos y recorran un camino hacia la autorrealización y la



emancipación. Considerando también el reforzamiento de su identidad y la construcción de la salud.

Entre pérdidas e impedimentos, ¿por qué no cambiar las formas de organizar el trabajo?

De lo escrito hasta ahora en este artículo, se desprende que no se trata solo de un deseo o un diletantismo de hablar de creatividad en el mundo laboral; Es una necesidad, hacer más o de manera diferente a lo prescrito, para que la producción se produzca satisfactoriamente es algo fundamental en cualquier sistema de producción. No hay planificación, no hay procedimientos, no hay reglas, no hay instrucciones que den cuenta de la realidad. Aunque todos sean necesarios, nunca serán suficientes para que los trabajadores, al adherirse estrictamente a lo prescrito, produzcan satisfactoriamente. Las transgresiones son necesarias para lograr objetivos. El debate sobre la norma debe estar siempre presente, ya que es necesario que evolucione como lo hacen todos los sistemas de producción. Recordemos que todo sistema de producción es entrópico, por lo tanto, tiende al desorden, hecho que siempre requiere nuevos órdenes. El problema es que este ordenamiento a menudo tiene lugar en la invisibilidad; Esto se debe a que, en muchos sistemas de producción, todavía existe una negación por parte de los responsables de la ineficacia e ineficiencia de lo prescrito. Esto tiene que ver con algo que se ha difundido mucho en nuestras sociedades desde las ideas tayloristas y fordistas, esa que aboga por la previsibilidad y el control casi absoluto sobre las situaciones de producción y trabajo. El trabajo considerado como una ocupación, en un escenario de negación de la importancia de desarrollar una perspectiva profesional para todas y cada una de las actividades laborales.

A nuestro juicio, el concepto de "ocupación" encierra una falsa posibilidad, la de considerar que alguien puede vivir años haciendo lo mismo y sin posibilidad de desarrollarse, de ser reconocido en su profesionalismo. Es una pérdida, un impedimento, con graves consecuencias no solo para la salud de los sujetos, sino también para el desarrollo de las empresas, las instituciones y la sociedad. Este impedimento puede ser considerado como un verdadero daño existencial, es decir, el hecho de no poder desarrollarse a través del trabajo está impidiendo al sujeto desarrollar, en un horizonte de plenitud, su potencial vital.

Considerar que el trabajo puede tener un carácter alienante, que no promueve el desarrollo, es crear serios obstáculos para que las personas se vuelvan más creativas y más inteligentes, más capaces de convivir pensando en la idea del trabajo tal como es propiciada por el civismo. Por otro lado, si consideramos que la idea de profesiones sería la base para el desarrollo de los sujetos y que se daría a lo largo de su vida, tanto a nivel de las empresas, como



de las instituciones y de la sociedad en general, se producirían cambios profundos en las modalidades de organización del trabajo y en el contenido de las tareas. Esto se debe a que, en lugar de considerarse como algo fragmentado y definido a partir de la suma de pequeños gestos y pequeñas acciones, adoptando la perspectiva de que se trata de acciones integradas que se insertarían en valores, tradiciones y perspectivas para la creación de nuevas formas de actuar, podríamos cambiar radicalmente los escenarios de trabajo y producción. Esto es cierto para cualquier tipo de actividad, si consideramos que siempre existe la posibilidad de insertar un determinado tipo de trabajo en una determinada profesión.

Esta posición tiene que ver con diferentes iniciativas ya desarrolladas por diversas instituciones, especialmente la iniciativa de trabajo decente propuesta por la Organización Internacional del Trabajo. Reforzar este tipo de iniciativas y posicionarse en contra de la idea del trabajo precario, que se basa mucho en el trabajo informal, en "trabajos ocasionales", es un gran desafío, sobre todo porque se trata de la supervivencia misma de la persona y su familia; supervivencia que se inserta cada vez más en escenarios de incertidumbre. Cabe destacar que este fenómeno ya no se restringe a la clase menos favorecida, los habitantes de las periferias urbanas y los trabajadores con baja calificación formal. Los trabajadores de clase media con contrato formal, incluidos aquellos con un nivel de educación superior, a veces representantes de ocupaciones tradicionales y socialmente reconocidas como profesiones, también se ven cada vez más amenazados por la precariedad del trabajo.

En el plano político, esta tendencia se contextualiza en la implementación de reformas laborales y previsionales (o contrarreformas) que, especialmente tras el golpe parlamentario de 2016, promovieron el desmantelamiento de la sociedad asalariada, una construcción que se inició en la década de 1920 y que, a pesar de sus limitaciones, representó un horizonte político para la expansión de los derechos sociales y el bienestar social. En el plano económico, la perspectiva cortoplacista, de la desmembración entre la producción y las ganancias financieras, en la desarticulación entre lo producido y sus consecuencias en términos sociales y ambientales (externalización); incluyendo el valor económico de lo inmaterial; Produce un horizonte muy restrictivo y peligroso en relación a lo que se considera el éxito o fracaso de una empresa o una organización. En el plano ideológico, las ideas neoliberales refuerzan la idea de la no profesionalización, es decir, se abre la perspectiva de que todo refuerce el trabajo como mera ocupación; O más aún, la idea de emprendimiento transforma a todos en potenciales emprendedores de sí mismos, ya no insertos en un determinado colectivo, en una determinada categoría profesional, sino aislados y que deben manejar la producción y producir resultados



sin considerar la integración con los demás. También están en peligro la cooperación y la solidaridad, que se ven debilitadas por la perspectiva de la competencia con todos y con uno mismo. Un escenario propicio para el aislamiento, la emergencia y una mayor incidencia de prácticas de acoso; Finalmente, la entrada en el universo de la desolación.

En una perspectiva de conclusión

Teniendo en cuenta los temas mencionados en este texto, no es de extrañar que, para muchos, el trabajo se haya empobrecido en sentido y en lazos sociales. Sin embargo, cabe destacar que esta tendencia afecta incluso a profesiones de alto prestigio social, alta remuneración o que requieren un alto nivel de educación. En el otro extremo, están las profesiones de bajo prestigio social que, contrariamente a lo que comúnmente se imagina, podrían proporcionar dignidad y crecimiento personal y profesional, si no fuera por la precariedad de las condiciones laborales y los recursos disponibles para hacer un buen trabajo.

Por lo tanto, prestamos atención a la importancia de discutir también las actividades profesionales, cómo se experimentan y cómo se regulan, no tanto con un enfoque en las leyes, sino en las reglas, procedimientos, discursos, tecnologías, entre otros mecanismos de gestión adoptados por las empresas e instituciones. Las novedades en estos aspectos suelen promoverse como soluciones innovadoras a problemas de calidad y eficiencia. A menudo, sin embargo, lo que sigue a la implementación de tales "innovaciones", que incurren en gastos financieros significativos, es la reducción de la autonomía profesional, las posibilidades de cooperar con colegas e incluso las posibilidades de realizar trabajos con la calidad deseada. En otras palabras, se disminuye el potencial del trabajo como vector de desarrollo profesional, creatividad, autoestima, convivencia y enriquecimiento de la subjetividad. Estos temas, como ya se ha presentado, son centrales en la perspectiva de la psicodinámica del trabajo y pueden incluirse en una propuesta para pensar el sentido del trabajo y ampliar la noción de trabajo decente.

La discusión emprendida aquí, sobre el significado del trabajo y las perspectivas para el desarrollo profesional, no reduce la importancia de las cuestiones relacionadas con la regulación formal del trabajo, sino que las complementa. Cabe señalar que el tema, a pesar de su importancia, a menudo es descuidado por los diversos actores involucrados en conversaciones y negociaciones relacionadas con el trabajo.



Por lo tanto, ampliar la perspectiva de que la producción siempre debe basarse en lo que son las profesiones y, en su desarrollo, puede ser un camino; Entendiendo que, independientemente de la experiencia, hay ciertas condiciones que deben construirse para que sea posible tener contextos de trabajo genuinamente sostenibles en un sentido amplio del término, tanto para las personas, las organizaciones como para la sociedad; en definitiva, para el desarrollo de la cultura.

Nota: En este texto opté por no hacer citas bibliográficas, ya que es un ensayo que es el resultado de una experiencia profesional inspirada e influenciada por diferentes autores. Entre estos autores, cito a Alain Wisner, Antoine Laville, Christophe Dejours, Edgar Morin y muchos otros profesores y colegas que mantienen viva la llama del desarrollo del Trabajo Vivo y sus contribuciones al desarrollo personal, a los colectivos, a las organizaciones, a las profesiones y, en general, al desarrollo de la cultura y al cuidado del mundo.