



LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO DEL TRABAJADOR DEL CONOCIMIENTO

Resumen / Abstract

Se realizan consideraciones acerca de la concepción de la productividad del trabajo y su aumento desarrollados por Marx, las cuales tienen total validez en la determinación de la productividad del trabajo del trabajador del conocimiento. Y se destaca la vinculación de esa productividad del trabajador del conocimiento, con una singular organización del trabajo y una formación continua inmanente a una organización de aprendizaje permanente.

Considerations about the conception of work productivity and your increment developed by Marx are presented, which have total validity in the determination of the work productivity of the knowledge worker. The connection between this productivity of the knowledge worker and the work organization singular and the continual education or the learning organization conception, is underlining.

Palabras clave / Key words

Productividad del trabajo, organización del trabajo y trabajador del conocimiento.

Work productivity, work organization and knowledge worker.

INTRODUCCIÓN

El aumento de la productividad del trabajo ha sido un factor decisivo para el avance empresarial, y para el desarrollo de la sociedad. Lo ha sido así, de modo determinante, desde el surgimiento del trabajador fabril, que marcó el surgimiento de la formación socioeconómica capitalista.

El estudio de la productividad del trabajo estuvo comprendido en la obra cumbre de Carlos Marx [1], asociado de modo particular con el plusvalor relativo, con la eficiencia del desempeño humano o del trabajo vivo. Para Vladimir I. Lenin, “*lo decisivo para el triunfo del nuevo régimen social*”, refiriéndose al socialismo, precisaba, es “*la productividad del trabajo*” [2].

Sin dudas, desde el establecimiento del capitalismo y hasta el proyecto socialista, y para todo el devenir social, la productividad del trabajo --con su aumento constante-- se constituye en tarea decisiva para la existencia social y su necesario desarrollo. Y esa tarea es ineludible para los profesionales o gestores de las organizaciones laborales.

El trabajador fabril o trabajador de la producción material, signó una época importante del desarrollo de la sociedad humana. Hoy, coexistiendo con aquel trabajador, se distingue especialmente en el argot de la gestión laboral y en la práctica, al “trabajador del conocimiento”.

*Armando Cuesta Santos, Psicólogo,
Doctor en Ciencias Económicas.
Profesor Titular, Facultad de
Ingeniería Industrial, Instituto
Superior Politécnico “José Antonio
Echeverría”, Cujae, Ciudad de La
Habana, Cuba.
e-mail: cuesta@ind.cujae.edu.cu*

Recibido: 12/12/2008

Aprobado: 12/12/2008

En el año 2000 Peter Drucker [3] sostuvo la siguiente tesis que adscribimos: así como en el Siglo XX el aporte más importante en gestión empresarial fue el incremento sostenido de la productividad del trabajador manual en la fabricación, en el Siglo XXI el desafío mayor en gestión será conseguir un aumento parecido en la productividad del trabajo de los trabajadores del conocimiento.

Este artículo, tiene por objetivo realizar consideraciones metodológicas sobre la determinación de la productividad del trabajo y su aumento en el trabajador del conocimiento, destacando su relación particular con la organización del trabajo y la formación continua, y en general con la gestión de las personas que trabajan que es hoy necesariamente gestión del conocimiento.

I-CONSIDERACIONES FUNDAMENTALES

1.1 El concepto de productividad del trabajo.

Marx, al tratar el “proceso de trabajo y el proceso de valorización” [4], analizaba que, en el proceso de trabajo, en tanto proceso de creación de nuevos valores, se relacionan la fuerza de trabajo de la persona, o trabajo vivo (TV), con los medios de producción (instrumentos y objetos de trabajo) que significan trabajo vivo ya materializado, o trabajo pretérito (TP). Ambos tipos de trabajo constituyen el trabajo socialmente necesario (TSN), cuya reducción por unidad producida significa aumento de productividad del trabajo.

La productividad del trabajo caracteriza el grado de eficiencia del trabajo vivo. Mucho se refirió Marx a la correlación que la misma expresaba entre los volúmenes de producción (VP) y los gastos de trabajo, considerando la calidad requerida y los niveles medios de habilidad e intensidad de trabajo existentes en la sociedad.

Aunque se tratará más adelante, debe indicarse aquí, que el concepto de Marx sobre productividad y su aumento, no se limitó a la producción material; se refirió también a la productividad del “maestro”, del trabajador que es “maestro de escuela” [5]. Es decir, bien comprendía al trabajador del conocimiento.

Pero volviendo a la definición anterior. En el análisis de la misma destacan tres elementos:

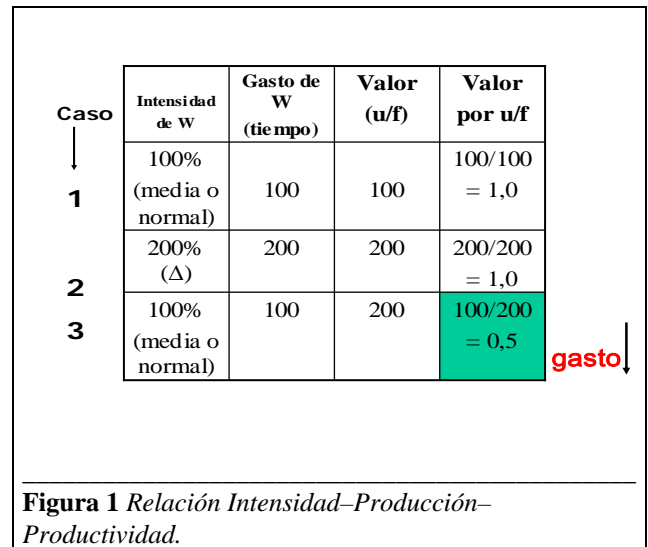
1. Eficiencia del trabajo vivo
2. Calidad requerida.
3. Niveles medios de habilidad e intensidad de trabajo existentes en la sociedad.

Eficiencia del TV no significa relegar el TP. El nuevo valor agregado o plusvalor solo es posible con la actividad del hombre. Al referir la relación insumos – productos sin considerar al trabajador, no puede inferirse que haya productividad del trabajo. No puede hablarse de productividad de la tierra o de las máquinas (ellas solo transfieren valor, no lo crean o agregan). Eficiencia del TV significa reducción de gasto de tiempo por unidad de valor creado. Calidad requerida significa garantizar el valor de uso. Esto es, que el nuevo producto creado sea funcional o eficaz. Sin calidad no hay productividad.

Los niveles medio de habilidad e intensidad del trabajo existentes en la sociedad tienen un carácter histórico, varían entre países. Habilidad o técnica, es destreza para ejecutar procedimientos.

Por intensidad del trabajo se entiende el grado de tensión a que está sometido el trabajador en el proceso de trabajo. Se mide por el gasto de energía física y mental del trabajador en cada unidad de tiempo. La productividad se da cuando la intensidad del trabajo es media o normal vinculada a la habilidad o técnica.

Hay que discernir bien la relación entre *producción* y *productividad del trabajo*, donde interviene el concepto de *intensidad del trabajo*. Es necesario tener claro que la producción puede aumentar sin que aumente la productividad del trabajo. Para ello bastaría incrementar el número de trabajadores, o aumentar la intensidad de trabajo, o prolongar la jornada laboral.



Para ilustrar lo anterior obsérvese la relación expuesta en la Figura 1: Intensidad del trabajo–producción–productividad del trabajo. Adviértanse los tres casos ejemplificados. En el caso uno, con intensidad media, se tiene un gasto de trabajo de 100 horas creándose 100 unidades físicas de valor, siendo la relación entre el gasto de trabajo o valor y la producción de 100/ 100 = 1,0. En el caso dos, se duplica la intensidad de trabajo (200%), e igualmente se duplican el gasto de trabajo y la producción, siendo la relación entre el gasto de trabajo y la producción 200/ 200= 1,0. Nótese, en ambos casos, que el valor por unidades físicas es de 1,0. Sin embargo, con igual intensidad media que en el caso uno, en el caso tres hay un gasto de tiempo de 100 al cual le corresponde una producción de 200, resultando la relación 100/ 200= 0,5. En el caso tres es donde ha habido reducción del gasto de trabajo por unidad física de producción y, por tanto, es donde se manifiesta la productividad. La productividad es una categoría relativa, y expresa eficiencia del trabajo vivo.

La productividad del trabajo (Pt) puede expresarse mediante la siguiente ecuación:

$$Pt = VP / TV$$

Existen numerosos métodos para el cálculo del nivel de la productividad del trabajo (Pt), pero bien pueden agruparse en tres fundamentales, cuyas diferencias se manifiestan por los índices a los cuales se recurre al expresar los volúmenes de producción (VP).

1. Método natural: en unidades físicas el VP.

LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO DEL TRABAJADOR DEL CONOCIMIENTO

2. Método valoral: en dinero el VP.

3. Método laboral: en horas norma el VP.

Y en ellos el gasto de trabajo puede expresarse en trabajadores, obreros, horas, días, salario, entre otros, sin que llegue a hacerse adimensional la Pt.

En el país se ha generalizado, comprendido en el método valoral, el índice del **VAB** (Valor Agregado Bruto). El VAB comprende “*el valor del indicador que expresa el Nivel de Actividad una vez que se le han deducido el Consumo Material y los Servicios Comprados a Terceros. Se determina dividiendo el VAB entre el Promedio de Trabajadores*”[6]. Es decir, el VP se identifica con el VAB y se divide entre el promedio de trabajadores para obtener la Pt.

Consumo Material: Total de materias primas y otros materiales gastados en el proceso de trabajo.

Servicios Comprados a Terceros: Son los servicios que se realizan por trabajadores de otras entidades y que se incluyen en la actividad principal, como los mantenimientos, transporte de apoyo, etc.

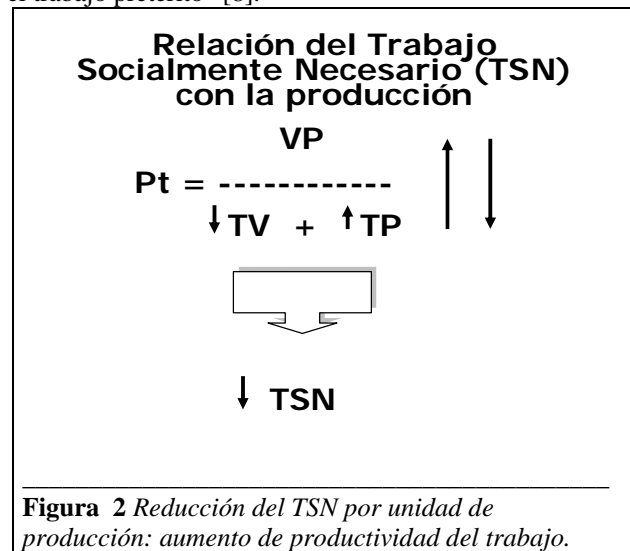
1.2 El concepto de aumento de productividad del trabajo.

La dinámica de la productividad del trabajo se expresa mediante la comparación de niveles de productividad, pretendiendo el aumento.

“*Por aumento de la capacidad productiva del trabajo entendemos un cambio cualquiera sobrevenido en el proceso de trabajo, por virtud del cual se reduce el tiempo de trabajo socialmente necesario para la producción de una mercancía*” –señalaba Marx [7].

Esa definición de aumento de productividad del trabajo aportada por Carlos Marx se desglosa en sus componentes en la Figura 2, donde se indican las interrelaciones del trabajo socialmente necesario (TSN) con el volumen de producción (VP). Hay aumento de productividad del trabajo cuando se reduce el TSN en la producción de una mercancía.

Marx precisaba más adelante: “El aumento de la productividad del trabajo consiste precisamente en disminuir la parte del trabajo vivo y aumentar la del trabajo pretérito, pero de tal modo que disminuye la suma total del trabajo contenido en la mercancía, lo que implica la disminución del trabajo vivo en mayores proporciones que el trabajo pretérito” [8].



2 La productividad y su aumento en el trabajador del conocimiento.

Marx retoma en el capítulo XIV del tomo 1 de El Capital, el análisis del proceso de trabajo, destacando ahí que si ese proceso se analiza desde el punto de vista de su resultado, “*del producto*”, el trabajo desarrollado es un “*trabajo productivo*” [9], portador de un plusvalor. En tal sentido el trabajo de “*un maestro de escuela*” significa trabajo productivo que ofrece un producto de valor.

Plantea Marx: “*diremos que un maestro de escuela es obrero productivo*”. Si trabaja para el capitalista, su trabajo tiene que enriquecer al patrono “*además de moldear las cabezas de los niños*”.

El análisis que hizo Marx fue respecto al trabajador en el capitalismo; y en la fase fabril éste estaba dedicado a la producción material. Dentro del capitalismo, solo es productivo el obrero que produce plusvalía para el capitalista. En ese análisis refiere que los fisiócratas solo veían trabajo productivo en el trabajo agrícola, dado que ese era el predominante.

Pero abstrayendo ese contexto, insistía que realiza trabajo productivo quien aporta un plusvalor. En consecuencia con esa concepción, realiza trabajo productivo el maestro de escuela, el investigador científico, el médico, el técnico de laboratorio y de servicio, entre otros trabajadores no denominados tradicionalmente como “trabajadores manuales”. A esos otros que no hacen “producción material”, predominando el conocimiento en su desempeño, desde hace un tiempo para acá se les denomina “trabajadores del conocimiento”, cuyo plusvalor comprende con predominio el conocimiento.

Para esos trabajadores del conocimiento valen los conceptos de productividad y su aumento antes tratados. Y ello tiene importancia metodológica para la gestión de esos trabajadores.

Con independencia del trabajo que realicen los distintos trabajadores, tienen en común que son “*gasto de fuerza humana de trabajo*”, tienen en común, precisaba Marx, “*el ser un gasto productivo de cerebro humano, de músculo, de nervios, de brazo, etc.*” [10] Y en el trabajador manual, además de músculo habrá siempre cerebro (conocimiento), así como en el trabajador del conocimiento, además de cerebro, habrá siempre músculo. Con predominio del conocimiento, al final el cirujano tendrá que manipular con sus manos el bisturí, y cuando éste se sustituya, al menos tendrá que trasladarse o mover determinado dispositivo, y ahí ya hay “*músculo*” o manualidad.

Sin embargo las diferencias entre esos trabajadores radican en la tangibilidad o intangibilidad de los “*medios de producción*” (instrumentos y objeto de trabajo). Siendo para el trabajador manual el medio de producción, por ejemplo, la chaveta con la cual corta el objeto que es el cuero de los zapatos, la tijera con la cual delimita la muselina para el traje, o el torno mediante el cual elabora los ejes o bujes de la máquina; y en el caso del trabajador del conocimiento esos “*medios de producción*” son los procedimientos, las expresiones de cálculo y diseño, los modelos y estrategias, comprendidos bajo la denominación de “*conocimientos*” o “*cerebro humano*” que porta ese trabajador. En expresión de Marx, el “*capital constante*” dado por los instrumentos y máquinas de producción, que es trabajo pretérito (TP) requerido por el trabajador

manual, es externo a él; y para el caso del trabajador del conocimiento, ese capital constante significando TP está cada vez más en su corporeidad.

La magnitud de valor de un producto u objeto, viene dada por la cantidad de trabajo socialmente necesario (TSN) para su elaboración. Marx se refirió al trabajo simple (fuerza común y corriente que posee el hombre, sin necesidad de una especial educación) y al trabajo complejo (que es trabajo simple potenciado o multiplicado, por el cual una pequeña cantidad de trabajo complejo puede equivaler a una cantidad grande de trabajo simple). Y esa complejidad viene dada por la cantidad de TSN contenida.

Para ubicar a los distintos tipos de trabajo o cargos en determinada escala salarial se recurre a un trabajo simple reflejado por determinados cargos. Se toman como referente en el grupo I de la escala, y todo el resto atendiendo a sus diferentes niveles de complejidad (diferentes TSN comprendidos) se ubican en los siguientes grupos de la escala. Así, el diapasón de la escala significa las diferencias de TSN desde los cargos comprendidos en el grupo I de la escala hasta los cargos comprendidos en el grupo mayor de la escala. A un diapasón mayor corresponde un mayor espectro de complejidades o TSN.

Es necesario en la organización del trabajo a establecer para los trabajadores del conocimiento, dejar asentadas con especial rigor estas clasificaciones de complejidad. Y con posterioridad, hay que dejar determinadas las diferentes cantidades de TSN contenidas en sus “productos”. Para medir la productividad que se deriva de su desempeño o “Nivel de Actividad”¹ [6] hay que registrar bien esos dos factores. Así, en la expresión $Pt = VAB / TV$ hay que diferenciar bien a los distintos grupos de trabajadores del conocimiento que intervienen, así como los índices a considerar del referido “Nivel de actividad” que significará al VAB.

Para Frederick W. Taylor en la organización del trabajo que estableció para los trabajadores manuales en el Siglo XX, interesaba la determinación del “cómo hacer” [11] las tareas. Ese “cómo hacer” lo llevó a establecer métodos de trabajo racionales y precisos, junto a los estándares o normas de tiempo para ejecutarlos. En la administración científica tayloriana lo que iba a hacer el obrero objeto de su estudio, estaba bien claro desde el principio: si era paleador de arena, hacedor de panes, o estibador de lingotes de hierro, como el clásico obrero Schmidt² [11], a quien en persona Taylor entrenó. Y el proceso de formación o entrenamiento que desarrollaba, como parte de su gestión u organización científica del trabajo, era limitado y temporal.

Ahora, la organización del trabajo a establecer para el trabajador del conocimiento no precisa determinar el cómo, sino el “qué hacer”. Y la respuesta a esta pregunta

se relaciona directamente con el conjunto de indicadores del referido “Nivel de Actividad”. Así, por ejemplo, para el cargo de profesor titular de la universidad hay que responder al “qué hacer”, si clases a grupos de pregrado o de postgrado, y respecto a esta última actividad, si a grupos de maestría o doctorado; respecto a publicaciones, habrá que responder “qué hacer”, si capítulos de libro, artículos, o monografías; respecto a investigaciones, habrá que responder “qué hacer”, cuáles problemas científicos priorizar, a quienes realizar la tutoría de tesis de maestría o doctorado; y así se podría continuar sobre otro conjunto de aspectos o índices, se subraya, del “Nivel de Actividad” de ese trabajador del conocimiento.

Poseen gran dinamismo esos índices del desempeño del trabajador del conocimiento. A diferencia de los índices de desempeño del trabajador manual. El método de trabajo que establecía Taylor, como respuesta al “cómo hacer” las tareas, podía mantener su vigencia durante mucho tiempo.

Sin dudas es tarea difícil decidir sobre esos índices que refieren el desempeño o Nivel de Actividad del trabajador del conocimiento. Y en los mismos hay costos o precios, que habrá que registrar con rigor. La intangibilidad de no pocos de esos índices, posee su correlación con índices financieros. Hay que establecer esas correlaciones, y hay que recurrir al *benchmarking*.

Y el proceso de formación que se requiere para el trabajador del conocimiento, es continuo o permanente y sistemático --bien diferente al que desarrollara Taylor--, exigiéndose ahora la asunción del concepto de “*Learning Organization*” [12] o “*Entidad en Aprendizaje Permanente*”, como se le ha denominado en las normas cubanas sobre gestión del capital humano [13]. Y es que mediante ese tipo de formación, los “*medios de producción*” que son los conocimientos de ese trabajador, se incrementarán. Y efectivamente aumentará más ese TP, y disminuirá el TV, de modo tal que la suma de ambos contenido en “*el producto*”, que es TSN, se reducirá (concepto de Marx sobre aumento de productividad antes referido).

A la luz de la priorización y reconocimiento del capital humano en esta contemporaneidad, interesa considerar a las personas que trabajan, no como el costo que hay que reducir para incrementar productividad del trabajo (con su inmanente incidencia en el desempleo crónico en no pocos países), y ni siquiera ya como una inversión de la empresa tornándolo su activo principal, sino como inversión de capital humano que hace la persona propietaria del mismo. Y a esa inversión hay que optimizarla en aras de esa persona, de la empresa y de la sociedad en la cual se realiza o crece como ser humano esa persona. Contribuir a la optimización del trabajador como inversor, en oposición a la tradicional racionalización de plantillas buscando su reducción con el consiguiente desempleo, ha de constituirse cada vez más en objetivo principal de la Gestión de las personas que trabajan y la Gestión del conocimiento.

Por otra parte, debe comprenderse bien, que hoy este inversor de capital humano rebasa a los procesos de manufactura o fabriles, es decir, trasciende a los procesos productivos clásicos de los trabajadores manuales. Así, la actividad laboral de hoy comprende cuanto menos a cuatro

¹ Y aquí se refiere al método del VAB antes aludido, que bien puede considerar el nivel de desempeño para determinar la productividad del trabajo de los trabajadores del conocimiento.

² Como lo expresó Taylor en su obra *Principios de administración científica*, antes referida: “*La tarea que enfrentábamos, se reducía a que Schmidt manejara 47 toneladas diarias de lingotes y que estuviera contento de hacerlos.*”

LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO DEL TRABAJADOR DEL CONOCIMIENTO

tipos de procesos de trabajo, respecto al carácter tangible o intangible de sus “productos” o resultados:

- Procesos productivos o materiales.
- Procesos de servicios.
- Procesos de información.
- Procesos de conocimientos.

De cada uno de esos tipos de procesos, se deriva un “producto” de valor agregado. Y aunque ya tenemos trabajadores del conocimiento, éstos no se insertan puramente en los procesos de conocimientos, manifestándose en los diversos procesos --lo que bien advirtiera Drucker al denominarles “tecnólogos” [3] a la gran mayoría de esos nuevos trabajadores que, junto al trabajo de conocimiento, hacen también trabajo manual--. Tales trabajadores del conocimiento como inversores a plenitud solamente serán posibles en una sociedad posterior, con nuevas relaciones de producción que superen las actuales predominantes en el mundo.

CONCLUSIONES

En la gestión de los trabajadores del conocimiento de la contemporaneidad, la determinación de su productividad del trabajo en búsqueda de su dinámica o aumento, es tarea a desarrollar por los profesionales y gestores de las personas que trabajan en las distintas organizaciones laborales.

La productividad del trabajo es un concepto esencialmente referido a la persona, al trabajador, quien en el proceso de trabajo es el generador del valor. No puede tratarse de productividad simplemente refiriendo la relación insumos--productos, no puede aludirse a la productividad de la tierra o de las máquinas al margen de la intervención del trabajador.

La concepción de Marx sobre la productividad del trabajo y su aumento, que desarrolló a partir de su estudio de los trabajadores manuales o fabriles dedicados a la producción material, es totalmente aplicable al trabajador del conocimiento. Mayor consecuencia con esa concepción demanda determinar la productividad del trabajo del trabajador del conocimiento. Y en esa determinación y en su aumento, particular importancia toma la organización del trabajo a asumir, donde la consideración de los diferentes índices de su nivel de desempeño o Nivel de Actividad es metodológicamente relevante.

Clasificar con rigor las distintas complejidades o trabajo socialmente necesario (TSN) contenido en esos cargos, así como el TSN comprendido en los “productos” como resultados, es fundamental para la determinación de la productividad.

Ubicar a esos trabajadores en Organizaciones de aprendizaje permanente, es imprescindible para aumentar el trabajo pretérito que significan los “conocimientos” devenidos “medios de producción”. En consecuencia aumentará el TP y disminuirá el TV, pero de modo tal que la suma de ambos reflejándose en “el producto” ha de disminuir. 📖

REFERENCIAS

1. MARX, Carlos. "El Capital". La Habana: Ed. Venceremos, 1965. Tomo I, Sección Cuarta: p.268

2. VLADIMIR ILICH, Lenin. "Una gran iniciativa". En: *Obras escogidas de V.I. Lenin*. Moscú: Ed. Progreso, 1960. Tomo 3: p.233
3. DRUCKER, Peter. "La productividad del trabajador del conocimiento: máximo desafío". *Harvard Deusto Business Review*. No.98(Septiembre-octubre): pp.4-16, 2000.
4. MARX, Carlos. "El Capital". La Habana: Ed. Venceremos, 1965. Tomo I, Sección Tercera: pp.139-159
5. MARX, Carlos. "Plusvalía absoluta y relativa". En: *El Capital*. La Habana: Ed. Venceremos, 1965. Tomo I, Sección Quinta: p.457
6. MTSS. "A primera mano glosario". *Revista Gaceta Laboral*. No. 2: 2001.
7. MARX, Carlos. "La producción de la plusvalía relativa". En: *El Capital*. La Habana: Ed. Venceremos, 1965. Tomo I, Sección Cuarta: p.270
8. MARX, Carlos. "Ley de la tendencia decreciente de la cuota de ganancia ". En: *El Capital*. La Habana: Ed. Venceremos, 1965. Tomo 3. Sección tercera: p. 283
9. MARX, Carlos. "Plusvalía absoluta y relativa ". En: *El Capital*. La Habana: Ed. Venceremos, 1965. Tomo I. Sección Quinta: pp.456-465
10. MARX, Carlos. "La mercancía ". En: *El Capital*. La Habana: Ed. Venceremos, 1965. Tomo I. Sección Primera: p.12
11. FREDERICK WINSLOW, Taylor. *Principios de administración científica*. Buenos Aires: Ed. El Ateneo, 1953.
12. SENGE, P. et al. *La quinta disciplina en la práctica*. Barcelona: Ed. Granica, 1999.
13. ONN (La Habana). *Norma Cubana NC 3001: 2007. Sistema de gestión integrada de capital humano – Requisitos*. La Habana: Ed. Oficina Nacional de Normalización (NC), 2007.

Disponemos de un departamento informatizado, dotado con tecnologías que nos permiten realizar todo el proceso de edición de revistas científicas así como de otros materiales.

Visítenos!!!

