



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

Nº 41, Vol. XXIV, Invierno 2023, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



Autodeterminación y calidad de vida laboral Una perspectiva sociológica multidimensional

Autodeterminazione e qualità della vita lavorativa
Una prospettiva sociologica multidimensionale

Self-determination and quality of working life
A multidimensional sociological perspective

Autodeterminação e qualidade de vida no trabalho
Uma perspectiva sociológica multidimensional.

Giorgio **GOSETTI***

Recibido: 12.02.2023

Aprobado: 23.05.2023



RESUMEN

El ensayo procura leer la calidad de la vida laboral a través de una perspectiva sociológica multidimensional. Situándose desde el punto de vista del trabajador, se presenta un modelo analítico probado en algunas vías de investigación. La calidad de vida laboral se entiende como la relación entre el trabajo, vinculado a modelos y procesos organizativos y en la organización social del trabajo, y la persona, que se manifiesta en necesidades, significados atribuidos al trabajo y diversas aspiraciones. Estudiando esta relación entre campo (organizativo) y habitus (de la persona) es posible captar el nivel de autodeterminación de la persona y observar el espacio de crítica hacia la condición laboral reservado al trabajador.

Palabras clave: calidad de la vida laboral, cultura del trabajo, aspiración, autodeterminación, sociología de la crítica.

RIEPILOGO

Il saggio si pone l'obiettivo di leggere la qualità della vita lavorativa attraverso una prospettiva sociologica multidimensionale. Ponendosi dal punto di vista del lavoratore, viene presentato un modello analitico sperimentato in alcuni percorsi di ricerca. La qualità della vita lavorativa è intesa come il rapporto fra lavoro – declinato nei modelli e processi organizzativi e nell'organizzazione

* Profesor de sociología del trabajo en el Departamento de Ciencias Humanas de la Universidad de Verona (Italia). E-mail: giorgio.gosetti@univr.it

Mi especial agradecimiento a Noelia Gurmendi, Michele La Rosa y Carlos Zurita, con quienes tuve la oportunidad de debatir los temas tratados en este ensayo.

sociale del lavoro – e persona – declinata nei bisogni, significati attribuiti al lavoro e aspirazioni. Studiando questo rapporto fra campo (organizzativo) e habitus (della persona) è possibile cogliere il livello di autodeterminazione della persona e osservare lo spazio di critica verso la condizione lavorativa riservato al lavoratore.

Parole chiave: qualità della vita lavorativa, cultura del lavoro, aspirazione, autodeterminazione, sociologia della critica

ABSTRACT

The essay aims to read the quality of working life through a multidimensional sociological perspective. Placing itself from the worker's point of view, an analytical model tested in some research paths is presented. The quality of working life is understood as the relationship between work - declined in organisational models and processes and in the social organisation of work - and the person - declined in needs, meanings attributed to work and aspirations. By studying this relationship between field (organisational) and habitus (of the person) it is possible to grasp the level of self-determination of the person and observe the space of criticism towards the working condition reserved for the worker.

Keywords: quality of working life, work culture, aspiration, self-determination, sociology of criticism

RESUMO

O ensaio ve la calidad de vida laboral a través de una perspectiva sociológica multidimensional. Situando el punto de vista del trabajador, se presenta un modelo analítico contrastado en algunas vías de investigación. La calidad de vida del trabajo es entendida como la relación entre el trabajo - disminuido en nuestros modelos y procesos organizacionales y en la organización social del trabajo - y una persona - disminuida en las necesidades, significada por aportes al trabajo y aspiraciones. Para estudiar esta relación entre el campo (organización) y el hábito (de pessoa) es posible abrir el nivel de autodeterminación de pessoa y observar el espacio crítico en la relación a la condición de trabalho reservada para el trabajador.

Palavras-clave: qualidade de vida profissional, cultura del trabajo, aspiración, autodeterminación, sociología crítica

SUMARIO

1. Introducción: el cambiante escenario laboral; 2. Autodeterminación como componente de la calidad de vida laboral; 3. Las dimensiones de la calidad de vida laboral; 4. Conclusiones; 5. Bibliografía

1. Introducción: el escenario del cambio de trabajo

“La persona que, aunque sea por una hora de su vida, se ve sometida a un trabajo fragmentado, en el que se le despoja de su capacidad creadora o de su autonomía de decisión, es un hombre marcado a lo largo de su vida y en sus actividades cotidianas, sean libres o no”[†]: así, en una entrevista de mediados de los años noventa del siglo pasado, expresó Bruno Trentini, dirigente sindical italiano y estudioso del mundo del trabajo, quien en particular investigó la transición de la sociedad laboral fordista a la de los nuevos modelos organizacionales y post -Obra fordista (Trentin, 1997). Desde nuestro punto de vista, recuperando algunas evidencias de la literatura de sociología económica y del

[†]“Una persona que, aunque sólo sea durante una hora de su vida, se encuentra alguna vez con un trabajo parcelado, en el que se le da su capacidad creadora o su autonomía de decisión, es un hombre marcado durante toda su vida y en sus actividades cotidianas, sean libres o no”, Bruno Trentin (1994), El coraje de la utopía, Una entrevista con Bruno Ugolini. Milán: Rizzoli.

trabajo de los últimos años, podemos resumir en dos grandes áreas de cambio estructural la transición a la sociedad del trabajo, por tanto a la consolidación de la pluralización de formas organizativas y contenidos de la obra.

Pensemos en primer lugar en cómo han cambiado los sistemas de generación de valor económico. Cada vez más nos referimos a cadenas productivas dinámicas, que se acortan y alargan, que continuamente redibujan fronteras espacio/temporales, generando procesos socioeconómicos de estratificación de tiempos y lugares (Sassen, 2000, 2007). La perspectiva de la *glocalización* ya está bastante consolidada y vemos que los sistemas productivos se redefinen distinguiendo entre el centro y la periferia: un centro que controla y gobierna los procesos, una periferia que implementa las estrategias diseñadas en el centro, las arraiga en el territorios productivos de bienes y servicios, utilizando los recursos disponibles. Centro y periferia no son lugares geográficos que se puedan leer desde una perspectiva tradicional, están distantes entre sí, pero no necesariamente desde el punto de vista del espacio/tiempo. Las nuevas tecnologías digitales desarrollan aún más la compresión espacio-temporal de la que David Harvey (1989, 2001, 2010) viene hablando desde hace años, y hacen territorios de proximidad espacio-temporal centro y periferia, desglosados y diferenciados de un punto estratégico-funcional. de vista. La aceleración se convierte en un rasgo distintivo de los procesos productivos, de los ciclos de valorización del capital, que afecta directamente a la organización del trabajo y más en general a la organización social (Rosa, 2010). Al mismo tiempo se pasa de la lógica de producción a la lógica de extracción de valor, sustentando procesos de financiarización de la economía e intensificación de la explotación de los recursos (Gallino, 2011). Las nuevas tecnologías digitales desarrollan aún más la compresión espacio-temporal de la que David Harvey (1989, 2001, 2010) viene hablando desde hace años, y hacen territorios de proximidad espacio-temporal centro y periferia, desglosados y diferenciados de un punto estratégico-funcional. de vista. La aceleración se convierte en un rasgo distintivo de los procesos productivos, de los ciclos de valorización del capital, que afecta directamente a la organización del trabajo y más en general a la organización social (Rosa, 2010). Al mismo tiempo se pasa de la lógica de producción a la lógica de extracción de valor, sustentando procesos de financiarización de la economía e intensificación de la explotación de los recursos (Gallino, 2011).

La construcción de cadenas productivas implica la fragmentación de los procesos de trabajo en módulos y su dislocación en modelos organizacionales en red. La fragmentación se convierte en una lógica de gobernanza de procesos, una descomposición como condición previa para la construcción de redes interorganizacionales. Los modelos de producción posfordistas agregan la diferenciación de los factores de producción en forma reticular al definir conexiones flexibles entre nodos especializados con habilidades distintivas. La red organizacional va más allá de la lógica lineal y se vuelve compleja (Morin, 1985, 1999), asume una morfología a través de procesos de reconfiguración continua de conexiones móviles y cambiantes. La lógica reticular trasciende los límites del trabajo para convertirse en una "*morfología social*", que marca la sociedad, las experiencias, el poder, la cultura (Castells, 1996), se convierte en una estructura de conexiones activas que dan "forma a las cosas" (Boltanski, Chiapello, 2011). La red captura la diversidad, recompone la fragmentación, rige la creación de valor y atribuye identidades a los distintos componentes (nodos). El peligro es el de la influencia de la red sobre los nodos y las personas, cuando se convierte en una construcción social que legitima/incluye y deslegitima/excluye, una malla de evaluación y referencia que permea las relaciones y dirige el pensamiento. La red nos lleva a la complejidad, cuando al mismo tiempo: el todo es más que la suma de las partes (porque las partes generan vínculos y tejido organizativo), y el todo es menos que la suma de las partes (porque los nodos individuales mantener recursos y especificidades que no ponen en la red). La complejidad de la red es por lo tanto una propiedad emergente, que se genera en las relaciones entre los nodos, pero contiene excedentes no expresados, potencialmente capaces de generar nuevos procesos, nuevos vínculos y resultados. Para comprender la complejidad, para aceptar el "desafío de la complejidad" (Morin, 2005, 2017), debemos asumir una

postura analítica que mire la interpenetración entre orden y desorden, la imprevisibilidad, las interdependencias y la no linealidad de los procesos.

Pero además de producir modelos organizacionales complejos, tratando de hacer dinero del dinero, intensificando los ritmos y distribuyendo los procesos de explotación de los recursos, el capitalismo trata de obtener resultados económicos potenciando las "formas de vida", el trabajo comunicativo, relacional y cognitivo. que atañe a nuestra vida (Marazzi, 1994, 2002, 2016). La progresiva extensión de los procesos de valorización económica atañe a los territorios de vida. El capitalismo se convierte en el capitalismo de las emociones, que induce comportamientos de compra, generando y capturando el impulso emocional, favoreciéndolo con formas diversificadas y personalizadas de adquisición de productos/servicios. Tratamos de captar al consumidor pasando también de la posesión al uso del bien, tratando de insertarlo en el proceso de construcción del bien o servicio, para incorporarlo al proceso de producción. El capitalismo de las emociones se basa pues en la rápida obsolescencia de los productos/servicios, trasladando al ámbito del consumo la idea de una posible, necesaria, deseable y continua mejora de la calidad de vida a través del nuevo producto/servicio. De este modo, la conveniencia se convierte en una con la funcionalidad de los productos. Pensemos, sólo por poner un ejemplo, en algunas tecnologías de uso común, que a estas alturas representan prótesis vitales, indispensables, constitutivas de nuestra normal actividad diaria. El capitalismo implica que es la vida, desde un punto de vista biológico e identitario (como autoexpresión) lo que se convierte en la apuesta (Magatti, 2009). La perspectiva bioeconómica traduce la vida en beneficio y la persona entra en los procesos de valorización económica como trabajador y consumidor, tendiendo también a confundir los dos roles en una sola figura, *el prosumidor*. Estamos incorporados, sin saberlo o conscientemente, en la producción de un bien o de un servicio, originalmente competencia exclusiva del momento de la producción en sentido estricto y de los actores que formaban parte de ella. Nos parece completamente normal realizar operaciones bancarias, transferir dinero a través de home banking sin acudir a una sucursal, o comprar productos online, saltándose a los proveedores tradicionales. Tantas operaciones que realizamos como consumidores que ahora se han convertido en la práctica de nuestra forma de consumir, de representar las experiencias de la vida cotidiana.

A lo largo de los años, la relación entre producción y reproducción social también ha cambiado. La economía entra fuertemente en la vida, en los procesos de reproducción biológica (piense en los vínculos entre la economía y la genética, en la producción de bienes y servicios ligados al bienestar psicofísico, etc.), en el traslado de personas de lugar a lugar, en la generación de asimetrías que favorezcan los procesos de extracción de valor. Y vemos este aspecto al observar la voluntad (o la restricción) de algunas personas para aceptar incluso condiciones de trabajo y de vida de bajo perfil. Con los procesos de digitalización del trabajo, y de la vida en general, se consolidan otros métodos de extracción de valor económico, que atañen a la explotación de datos. En nuestro papel de clientes, usuarios, navegantes, dejamos una gran cantidad de información personal en las calles y plataformas que se ponen en valor económico. Los sistemas de inteligencia artificial también necesitan recursos humanos, inteligencia humana para implementar los sistemas, así como comportamientos humanos que son controlados y gobernados por inteligencia artificial en las prácticas laborales y de vida. Incluso las soluciones tecnológicas más sofisticadas necesitan humanos para completar algunas tareas que no son transferibles a las máquinas (Crawford, 2021).

Un segundo orden de cambios significativos que podemos mencionar se refiere a la polarización que se está produciendo en el mundo del trabajo. La sociología ha destacado muchas veces cómo los cambios en el trabajo tienen un carácter estructural y de estratificación social, y generan procesos de desigualdad social y económica. La estratificación social ligada al trabajo se refiere a las "condiciones para acceder a la independencia", para tener "autopropiedad" (Castel, Haroche, 2001). Cuando la vulnerabilidad, la exclusión, la precariedad y la *desafiliación* (Castel, 1995, 2003) se convierten en condiciones de masa, que afectan la estratificación social. En las últimas décadas, tras importantes

cambios en el mundo del trabajo, encontramos que se consolida una polarización de condiciones que recuerda una estructura social de “*clessidra*”- reloj de arena- (Ford, 2015, 2021). Un proceso que tiende a distanciar puestos de trabajo caracterizados por tareas complejas, autonomía, buena remuneración y, en general, buena calidad de vida laboral, situados en la parte alta del reloj de arena, y puestos que realizan trabajos muchas veces transformados en servicios de elemental contenidos, que prevén limitaciones de tiempo en la ejecución de actividades simplificadas, bajos salarios, pocas oportunidades de carrera y desarrollo profesional, posicionados en la parte inferior del reloj de arena. En muchos países el reloj de arena adquiere una forma asimétrica, con la proporción de ocupaciones laborales de baja calidad ubicadas en la parte inferior aumentando más que la de ocupaciones laborales de alta calidad ubicadas en la parte superior, y una reducción del rango medio. Si bien también estamos en presencia de procesos de mejora de algunos puestos de trabajo, que a menudo se benefician de las innovaciones digitales, registramos una tendencia más general hacia la polarización asimétrica de los puestos de trabajo. El distanciamiento entre trabajos de alta calificación y trabajos de baja calificación (OCDE, 2018) ha sido un proceso que ha estado en marcha durante algún tiempo (Hurley et al., 2013), pero en los últimos años se ha ido consolidando y en algunos países incluso expandiéndose aún más (OCDE, 2017, 2019, 2020). Un área de estudio importante para la sociología del trabajo en los próximos años será sin duda la de los efectos de la digitalización sobre la polarización del mercado laboral y sobre las consecuencias de la consolidación del reloj de arena sobre los procesos de movilidad vertical y horizontal. Lo primero, de hecho, se hizo aún más difícil por la polarización; estos últimos en aumento, porque se traducen en transiciones cada vez más frecuentes de un trabajo a otro sin crecimiento en términos de salarios y habilidades laborales. Los procesos de distanciamiento entre puestos de trabajo de alta y baja cualificación implicarán trabajos de investigación de campo en los próximos años. Habrá que estudiar si y cómo la creciente tendencia hacia la polarización socioeconómica refuerza las desigualdades, no sólo desde un punto de vista cuantitativo (Sassen, 2000).

La cuestión de la polarización, así como el tema de la desigualdad, está ligado al de la precariedad. Existe una estrecha relación, si no una línea de continuidad, entre riesgo, incertidumbre, inseguridad, vulnerabilidad y precariedad. Cada vez más personas en el trabajo se enfrentan a una dificultad para dar profundidad y continuidad al proyecto de vida (laboral). Como nos ha recordado mucha literatura sociológica en los últimos años, las personas construyen cada vez menos una biografía laboral coherente (Sennett, 2003, 2006), y disponen de recursos, también extraídos de la experiencia laboral, para consolidar su identidad (Bauman, 2001, 2004). Cuando la incertidumbre se convierte en *desafiliación* (Castel, 1995, 2003), desvinculación de las normas colectivas, de un sistema de derechos (laborales) y de formas continuas de organización del trabajo, se desliza hacia la precariedad. Cuando, como argumentan Appadurai y Alexander (2019), el riesgo y la incertidumbre se convierten en *ethos*, se arraigan en un habitus de la vida de las personas, dibujan un horizonte cultural compartido, dentro del cual se vuelve dominante una ética de la probabilidad. La precariedad es una condición de vida generada por la combinación de las debilidades individuales (vinculadas al contrato de trabajo, habilidades, redes sociales, etc.) con las características del origen social (recursos familiares, etc.) y la vida del entorno laboral en general (mercado de trabajo, sistema de formación, sistema de seguridad y protección social, etc.) (Bourdieu, 1998; Standing, 2011). Vivir en una condición de vulnerabilidad significa experimentar constantemente el peligro de que eventos problemáticos significativos (como la pérdida del trabajo, cambio de trabajo forzado e inesperado, discapacidad adquirida, etc.) o incluso eventos más limitados (una enfermedad breve, un gasto inesperado, etc.) fácilmente puede hacer que la persona traspase la frontera, hacia una condición de precariedad y marginación social. La vulnerabilidad es, por tanto, una condición que no debe leerse como un estado, sino como un proceso en constante evolución, vinculado a la incertidumbre y la inseguridad generalizadas. en una condición de precariedad y marginación social. La vulnerabilidad es, por tanto, una condición que no debe leerse como un estado, sino como un proceso en constante evolución, vinculado a la incertidumbre y la inseguridad generalizadas. en una condición de

precariedad y marginación social. La vulnerabilidad es por tanto una condición que no debe ser leída como un estado, sino como un proceso en constante evolución, ligado a incertidumbre e inseguridad generalizadas.

Los procesos que hemos mencionado hasta ahora están provocando un aumento de la heterogeneidad de la composición social del trabajo. Una heterogeneidad traducida en la “*sociedad de los trabajos*” (en plural), que ha sustituido a la *sociedad del trabajo* (en singular). Para clasificar los factores que, al desestandarizar el trabajo (La Rosa, 2004), han inducido a aumentar la heterogeneidad de la composición social del trabajo, podemos recordar: (a) las formas contractuales, que se han diversificado mucho en los últimos años, reemplazando cada vez más el tradicional contrato indefinido a tiempo completo; (b) los contenidos del trabajo, que, ligados también al aumento de la complejidad de los modelos organizativos, se han vuelto más inmateriales, relacionales, comunicativos y exigen la capacidad de abstracción y resolución de problemas, y muchas veces unen áreas de trabajo que antes estaban más distantes (pensemos en sectores de la producción agrícola, industrial y de servicios, o de roles laborales como el obrero y el oficinista); (c) métodos de trabajo, que combinan la demanda de flexibilidad, versatilidad, capacidad de respuesta, voluntad de cambiar el contenido de las actividades realizadas y áreas de trabajo con situaciones de trabajo en las que todavía hay una gran área de trabajo repetitivo y estandarizado; (d) los espacios de trabajo, cada vez más diversificados en virtud de la posibilidad de ubicar el trabajo en diversas áreas espaciales, externas a las del lugar de trabajo tradicional; (e) los tiempos de trabajo, entendidos como horas de trabajo, que se diversifican por el número de horas de actividad, así como por la distribución del tiempo durante el día, la semana, etc. Otros elementos también están en la base de este cambio en la dirección de una fuerte diferenciación dentro de la población activa. Además de la edad y el género, pensemos en particular en el papel que han tenido y siguen teniendo los procesos migratorios. No es raro que nos encontremos en presencia de empresas, especialmente grandes, o de sectores (pensemos, por ejemplo, en la producción o logística industrial y agroindustrial) en los que conviven muchas comunidades de diferentes orígenes (Ambrosini, 2005; Zanfini, 2019). Otro aspecto que está caracterizando los procesos de cambio en la composición social del trabajo es la aparición de trabajos híbridos. En un futuro próximo probablemente habrá un aumento de puestos de trabajo y trabajadores híbridos, que combinan diferentes actividades al mismo tiempo, diferentes formas de contrato (un contrato indefinido con una empresa independiente). Veremos trabajadores que son difíciles de etiquetar con las formas tradicionales de trabajo, que parecen ser emprendedores, pero no lo son, lidiando con la necesidad de diseñar su propia identidad laboral y una narrativa coherente de la trayectoria profesional (Muehlberger, Pasqua, 2009; Vallas, Christin, 2018; Conen, Schippers, 2019; Murgia, Pulignano, 2021). La hibridación del puesto de trabajo es producto de las transformaciones organizativas y de contenido del trabajo (D'Amours et al., 2017; Graceffa, de Heusch, 2017; Bureau et al., 2019; Murgia et al., 2020) y de hacer La experiencia del trabajo híbrido pone en juego desde diferentes puntos de vista, poniendo también en cuestión la coherencia de la identidad laboral.

Un último aspecto a destacar, antes de pasar a presentar el modelo de análisis de la calidad de vida laboral, está relacionado con la dimensión sociocultural que permea los cambios descritos en las páginas anteriores. Nos referimos a la narración, al relato, que se convierte en factor estructurante de la conducta. Una narración que, por tanto, no constituye una superestructura cultural, sino un factor real que sustenta los procesos de producción. La traducción organizativa de los procesos productivos necesita un sustento sustancial, constitutivo, a través de sistemas de justificación, que los haga plausibles, únicos, indiscutibles. También porque invierten el componente vital de las personas, en el papel de trabajadores y consumidores, requieren la activación de una dimensión consensuada, que, enraizado en el sentido común constituido por valores y normas sociales que se dan por supuestos, aceptados incluso inconscientemente, favorece la adhesión activa y la participación. La narrativa que acompaña al espíritu del capitalismo es por tanto un componente estructural del funcionamiento del sistema productivo, necesario como muchos otros factores de producción. Es una narrativa que pone

en el centro al hombre económico, una ética neoliberal que ve al hombre como propietario individual (Harvey, 2001), transforma al sujeto en capital humano, produce una subjetivación contable y financiera de la persona (Dardot, Laval, 2009) y tiende a incluir también la crítica popular orientándola hacia la producción de valor económico (Boltanski, Chiapello, 2011). Los sistemas de producción siempre han tenido la necesidad de un soporte cultural que justifique sus premisas e implicaciones valorativas, ideología que se convierte en parte integral del sistema de producción (Marcuse, 1964). En la fase actual, el espíritu del capitalismo adopta algunas palabras clave, como progreso material, red, competencia, competencia, eficiencia, meritocracia, adaptación activa, que apuntan a hacer de la persona un empresario de sí misma. Se tiende a hacer coincidir el reconocimiento social con una filosofía de vida coherente con unos supuestos necesarios para la estructuración de los procesos productivos, encontrando los factores de justificación en el sistema sociocultural.

2. La autodeterminación como componente de la calidad de vida laboral

Los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo que describimos en el párrafo anterior representan el contexto en el que ubicamos nuestro modelo de análisis de la calidad de vida laboral (Gosetti, 2022). Un modelo que parte de una premisa fundante del análisis sociológico, la de *pensar de forma relacional* (Bourdieu, 1992), es decir, de afrontar analíticamente el mundo del trabajo captando los cambios y la calidad de las condiciones de trabajo adoptando una postura relacional, atenta a las interdependencias, codeterminaciones que se generan entre los elementos en juego. Desde un punto de vista analítico, por tanto, en relación con el enfoque teórico y el marco metodológico, el objeto de estudio -la calidad de vida laboral- debe ser considerado en términos dinámicos y procedimentales, prestando atención a la relación entre factores, sin aislar los elementos sino estudiando las relaciones entre los elementos. Como explicaremos en las siguientes páginas, para comprender el cambio en las condiciones de trabajo debemos analizar *la relación entre el campo y el habitus* de la persona. La calidad de vida laboral es, por tanto, producto de una relación inseparable entre (a) la organización del trabajo (modelos y procesos organizativos y de organización social del trabajo) y (b) las necesidades, significados atribuidos al trabajo y aspiraciones de la persona. Esta perspectiva permite superar una lectura dicotómica sistema-actor, sociedad-individuo, que vería la calidad de las condiciones de trabajo separadamente del lado de la organización (y del contexto laboral más global) o del lado de la persona. Implica, por tanto, ir más allá del objetivismo (/estructuralista), que al eliminar a los agentes concibe lo social como independiente de los actores, por lo tanto como una estructura objetiva (una orientación que puede conducir a una física social), y el subjetivismo (/constructivista), que en cambio mira las acciones de los individuos y sus representaciones, y entiende la sociedad como producto de los actos de individuos conscientes, observando la espontaneidad de agentes libres para actuar (orientación que nos puede llevar a una fenomenología social). La reflexión de Bourdieu nos ayuda a superar esta dicotomización interpretativa cuando habla de estructuralismo constructivista (o de estructuralismo *genético o praxeología*). Su análisis antisustancialista pretende superar el determinismo objetivista y la espontaneidad subjetivista, buscando interpretar los fenómenos sociales a través de la lectura de las relaciones entre elementos en juego.

La relación entre campo (por tanto, el contexto organizativo del trabajo) y habitus (por tanto, las necesidades, los significados atribuidos al trabajo y las aspiraciones de la persona) se convierte en objeto de análisis. El campo es entonces una configuración organizativa dinámica, cambiante, con fronteras y límites en continua redefinición, un espacio abierto de juego, dentro del cual se desarrollan las dinámicas de apropiación y uso de los recursos (los diversos tipos de capital - económico, cultural, social y simbólico). – de la que nos habla Bourdieu). En el campo operan diversos agentes: empresas, instituciones, trabajadores, asociaciones gremiales, etc. – que compiten por los recursos disponibles, estructurando las relaciones de poder. La posición en el campo dirige las posibilidades de acción,

define el margen de libertad y condicionamiento, y no tiene lugar en un espacio vacío, sino dentro de un espacio social compuesto por muchos campos. El campo puede entonces asimilarse a un espacio de juego, con límites y reglas, que predefinen comportamientos pero que están estructurados por los propios comportamientos de los agentes que allí actúan. El orden social dentro del campo encuentra su fundamento específico precisamente en la distribución desigual de las diferentes formas de capital. El campo de trabajo organizado se convierte en el primer elemento a considerar, teniendo en cuenta también su posición en el espacio social más general, así como su articulación en muchos subcampos específicos. Solo analíticamente podemos definir el campo y los subcampos como una elección de estudio que traza una frontera necesaria para identificar un área precisa de análisis (sector productivo, cadena/red de suministro, organización única, línea de producción, departamento, oficina, etc.). En cuanto al campo, la reflexión realizada en varias ocasiones por Bourdieu (1979, 1992, 1994) también nos ayuda a definir el habitus. Por habitus podemos entender un sistema de disposiciones duraderas, que la persona adquiere a lo largo del tiempo como resultado de las experiencias de vida vividas, las condiciones atravesadas y los condicionamientos sufridos. Es una forma de pensar, un conjunto de principios de clasificación, de elementos cognitivos que se traducen en expresiones, comportamientos, sistemas de evaluación, posturas, interiorizados y enraizados en el cuerpo. Son principios de improvisación reglada, como sucede en el jazz, estructuras estructurantes que sustentan la percepción y organizan las prácticas, productos del mundo social y al mismo tiempo generando prácticas sociales que estructuran campos sociales. Son en realidad una "subjetividad socializada" (Bourdieu, 1992) que continúa cambiando dentro de ciertos límites y cuya plasticidad también está ligada a la presencia de campos con los que se relaciona, microcosmos sociales que tienen fines, reglas, niveles de autonomía.

En el modelo de análisis de la calidad de vida laboral partimos pues de los supuestos de que existe una relación inseparable entre el campo (organización del trabajo) y el habitus (de la persona), relación de la que surge concretamente un resultado en términos de condiciones concretas de calidad de vida laboral. Más específicamente, cuando miramos el campo, consideramos los aspectos relacionados con la organización del trabajo, y por lo tanto: (a) los *modelos y procesos organizativos*, que se refieren a la división del trabajo, los modelos/procesos operativos/organizativos adoptados, el contenido de la obra, etc.; (b) los elementos de organización del trabajo a nivel sociopolítico que inciden directamente en los modelos, los procesos organizativos y la relación entre el trabajo y la vida, atribuibles tanto a las políticas de empresa como a las políticas laborales, a los sistemas de regulación del mercado de trabajo, a los sistemas de relaciones laborales, etc., que precisamente definen lo que podríamos llamar la *organización social del trabajo*. Cuando miramos al habitus pensamos en los aspectos que la persona busca en el trabajo, espera del trabajo y planifica a través del trabajo, y por tanto: (a) *necesidades* expresadas (demandas) y no expresadas (latentes); (b) los *significados atribuidos al trabajo* (la idea de trabajo de la persona, en cuanto a la priorización de las características del trabajo, el lugar del trabajo en la vida, las evaluaciones de los cambios de trabajo en curso, etc.); (c) *aspiraciones* (lo que a uno le gustaría del trabajo de cara al futuro).

En el caso de los modelos y procesos organizacionales, nos referimos principalmente a las diferentes formas en que se divide e integra el trabajo, a la relación entre la especialización de las actividades y, por lo tanto, a los roles y unidades organizacionales involucradas en los procesos de trabajo, y a los sistemas y formas de coordinación de actividades. En este caso, la tendencia a producir sistemas organizativos en red (por tanto, modelos y procesos distribuidos con diversas interdependencias internas) se convierte en una fuente de complejidad organizativa dentro de la cual la persona busca una correspondencia con respecto a su habitus. Pero además de los modelos y procesos organizacionales, otras opciones y decisiones políticas de la empresa relacionadas con las relaciones laborales dentro de la organización también contribuyen a definir el perímetro organizacional del trabajo, así como opciones políticas externas a ella (piense en políticas laborales, sociales y de salud, formación, conciliación entre trabajo y vida, regulación del mercado laboral, etc.). Políticas que

definan un perfil de la organización social del trabajo que integre el de los modelos y procesos organizativos. Por parte de la persona, el habitus se traduce en primer lugar por mirar las necesidades que la persona porta, tanto expresas como latentes, por tanto en un estado de necesidad material e inmaterial, existente o prevista, a la vez individual (que distingue) y colectivo (que une). El significado atribuido al trabajo es la forma en que la persona ve el trabajo, la prioridad que le da a algunos aspectos del trabajo sobre otros (salario, carrera, relaciones, crecimiento profesional, etc.), el lugar que le asigna al trabajo en su propio proyecto de vida (frente a otros aspectos importantes de la vida, como la familia, el tiempo libre, etc.), el conjunto de reflexiones que también operan sobre los cambios que se producen en trabajar. En habitus también podemos incluir las aspiraciones de la persona, concepto sobre el que debemos reflexiones de Appadurai (2004, 2013). Las aspiraciones desplazan la atención hacia el futuro y estudiar las aspiraciones no significa entender lo que la persona prevé o espera poder hacer, lo que encontramos en las previsiones y expectativas, sino lo que piensa y piensa hacer de cara al futuro, con respeto. a una determinada idea de trabajo, arraigada en el universo cultural. Una proyección sobre el trabajo futuro que se traduce en criterios con los que evaluar la condición laboral actual. El futuro es un hecho cultural que puede explicarse a través de las aspiraciones a las que la persona no quiere renunciar, las cuales sitúa en la base de su valoración de las condiciones actuales y las perspectivas de cambio.

La calidad de vida laboral es, por tanto, el resultado de la relación entre campo y habitus, relación que también nos permite colocar en el centro del análisis el metaconcepto que sustenta el modelo, el de la *autodeterminación*. En definitiva, el trabajo de calidad es lo que permite a la persona ejercer concretamente la autodeterminación. Los dos términos de la relación, campo y autoridad, están regulados respectivamente por dos principios, el de autoridad y el de sentido. Autoridad en el carácter dual, instituyente e instituido, que se expresa en la capacidad de dirigir y estabilizar comportamientos, configurando sistemas de relaciones sociales dentro de los campos sociales. El principio de autoridad que regula el campo es el resultado de la legitimación de las relaciones de poder (más o menos asimétricas entre roles, unidades organizativas, nodos de una red interorganizacional, etc.) que se convierten en relaciones estabilizadas entre posiciones ocupadas dentro de un campo organizado (que podemos delimitar analíticamente en términos de empresa, sector productivo, cadena de suministro, etc.), relaciones definidas a partir de la distribución de recursos. La autoridad se traduce entonces en la configuración de modelos y procesos, en la organización social del trabajo. La persona se relaciona con la autoridad a partir del sentido, vive en una situación concreta, un mundo vital, a partir del sentido que atribuye a su propia existencia ya sus propias experiencias. El significado está influido por el mundo vital, por el contexto organizado, por tanto por el conjunto de relaciones con otras personas y con una totalidad social, constituido por los campos por los que la persona transita cotidianamente y que conforman un espacio social estructurado por relaciones sociales reguladas por la autoridad. El significado es, por lo tanto, una dimensión personal, constitutiva de la persona, en gran medida inalcanzable para la comprensión sociológica, que en cambio se centra en los significados. Los significados, por ejemplo los atribuidos al trabajo, son de hecho la traducción social del significado del trabajo, son por tanto construcciones de significado compartido con otros, que se vuelven precisamente sociales como importantes códigos compartidos que facilitan la comunicación social. Cuando el sentido se traduce en sentido podríamos decir que se convierte en sentido común, elemento de mediación de las relaciones sociales que favorece la comunicación social. Pero una parte del significado puede permanecer sin expresar, por lo tanto constituye un *exceso de sentido*, de potencialidad, de indeterminación que permite a la persona distanciarse por la determinación de la autoridad del campo en que vive.

La autodeterminación radica en la capacidad de la persona, dentro de ciertas condiciones organizativas de los campos que habita (y por tanto dentro de la autoridad que configura y legitima una distribución de los recursos materiales e inmateriales y las relativas posibilidades/métodos de acceso y uso de los recursos, que podríamos resumir llamando relaciones sociales), para traducir el

significado personal en significado social compartido. Una traducción de sentido en significado que se produce a través de las relaciones practicadas a diario. A través de un proceso de significación, construyendo así socialmente una idea de trabajo y economía, la indeterminación individual se convierte en una narrativa social cultural compartida, colectiva. Se convierte de hecho en una estructura sociocultural, un componente de autoridad desde un punto de vista sociocultural, ya que establece modos de entender el trabajo y la economía que legitiman y sancionan comportamientos sociales. Pero la autodeterminación implica también que la persona puede dar cabida a su propio exceso de sentido, a esa parte del sentido personal que queda sin compartir en el sentido, y así generar indeterminación respecto a la determinación de la autoridad del campo. Y esto sucede en la medida en que la persona puede ejercer una facultad de crítica dentro de un campo organizacional estructurado por relaciones de poder, legitimadas en términos de autoridad.

Desde el punto de vista sociológico, debemos por tanto estudiar la realidad social del trabajo adoptando una perspectiva de doble crítica: pensar simultáneamente una sociología crítica y una sociología de la crítica. Podemos hablar de una sociología que aborde críticamente los cambios en el trabajo, cuestione los modelos organizacionales y las condiciones de trabajo, y al mismo tiempo dirija su análisis a identificar los potenciales espacios de crítica que las personas pueden ejercer en su campo, a partir del 'habitus'. Por lo tanto, debemos intentar comprender al mismo tiempo cómo cambia el trabajo en correspondencia con las necesidades, los significados que se le atribuyen y las aspiraciones de la persona y también explorar recursos, herramientas y prácticas para ejercitar una facultad de la *voz* (Hirschman, 1970). El concepto de “*voz*”. también resguarda la crítica como la posibilidad y la capacidad de expresar el distanciamiento de la narrativa dominante, mirar críticamente la calidad de las condiciones de trabajo, adoptando por ejemplo un esquema de análisis y diseño como el que describiremos en el siguiente párrafo.

Por lo tanto, la sociología crítica debe ayudar a revelar los costos del progreso, las implicaciones de las elecciones organizacionales, los supuestos culturales que conforman la narrativa subyacente (Adorno, 1972; Horkheimer, 1972), los aspectos que amenazan las posibilidades de autodeterminación individual y colectiva. dentro de un campo, buscando por ejemplo las posibilidades de compartir prácticas solidarias. La autodeterminación (que asocia autonomía y libertad) debe identificarse dentro de un contexto organizado (trabajo, educación, etc.) que presenta una configuración en términos de autoridad; una configuración que debemos estudiar, por ejemplo, para identificar cuán concreto es el derecho a la libre determinación, si existen condiciones para su traducción operativa, una concretización. Por ejemplo, debemos llevar este análisis a contextos de trabajo concretos que están rediseñando su perfil organizacional y operativo mediante la introducción de normas prescriptivas de comportamiento a respetar, criterios de actuación en los que basar la práctica y finalidad del trabajo.

La sociología de la crítica nos pide estudiar las condiciones – individuales, colectivas, contextuales – que permiten a la persona evaluar críticamente la configuración (de autoridad) del campo al que pertenece. Una sociología que analice los factores constitutivos de la capacidad de generar crítica. Retomando los supuestos del Enfoque de las Capacidades, debemos considerar, por tanto, el papel clave que este enfoque atribuye a los procesos de conversión, es decir, a las posibilidades que efectivamente tienen las personas de convertir determinados recursos en funciones de valor para la persona y no para los procesos de creación. resulta barato. Los procesos de conversión no dependen de características individuales, sino específicamente de la relación que se establece entre la persona y su entorno de vida (en nuestro caso laboral). Analizar los procesos de conversión significa también explorar las condiciones (recursos, herramientas, prácticas, habilidades, etc.) que favorecen o no la capacidad crítica y la participación concreta y plena en los procesos (decisionales) en los cuales se expresa, (Sen, 1987, 2002; Nussbaum, 2011; Hvinden, Halvorsen, 2018).

En conclusión, cuando hablamos de autodeterminación nos referimos a ella: como un hecho individual y colectivo al mismo tiempo; en una perspectiva no individualista, mirando a la persona en relación; en sus diversas declinaciones que explican la posibilidad y habilidad de la persona y de la comunidad para abordar críticamente las condiciones espacio-temporales del trabajo, las características del contenido, los métodos operativos, etc.; como la posibilidad de ser parte de los procesos de toma de decisiones en el trabajo y en la sociedad (a través del trabajo). Si bien analíticamente partimos de la persona singular, de su innegable individualidad, aquella a la que nos referimos es siempre una persona caracterizada por una relación de interdependencia con otras personas y con un contexto de referencia (un campo y un espacio social). Por lo tanto, la autodeterminación implica siempre determinarse en relación con los demás y con un contexto, y por lo tanto debe leerse necesariamente en términos relacionales. Incluso cuando estudiamos la calidad de vida laboral, y ponemos la autodeterminación en el centro, siempre debemos verla dentro de la relación entre la persona y el contexto organizacional en el que se inserta. Un contexto que la persona ayuda a definir, pero que condiciona sus reflexiones, sus proyectos, las aspiraciones que construye. Partiendo de estas premisas y dentro de este marco teórico básico, en el siguiente párrafo podemos pasar a discutir las dimensiones de la calidad de vida laboral como malla de análisis de la doble crítica sociológica.

3. Las dimensiones de la calidad de vida laboral

El modelo de análisis que presentamos en las siguientes páginas, de forma resumida, parte del supuesto de que la calidad de vida laboral es el resultado de la relación entre: (1) por un lado (a) los *modelos y procesos organizacionales* y (b) la *organización social de trabajo*; (2) por otro (a) las *necesidades* expresadas (demandas) y no expresadas (latentes), (b) los *significados atribuidos al trabajo* y (c) las *aspiraciones*. Por lo tanto es producto de la inseparable relación entre campo (organizado por el trabajo) y habitus (de la persona). Antes de proceder a la descripción sintética de las dimensiones analíticas que explican esta relación, debemos hacer algunas premisas.

En primer lugar, hay que decir que para comprender la condición de trabajo a lo largo de los años se decidió ampliar el modelo de análisis, pasando de la calidad del trabajo a la calidad de la vida laboral, ampliando así el ángulo de interpretación precisamente para captar ese conjunto de aspectos que caracterizan el cambio en el trabajo, y en particular la extensión de los procesos productivos a la vida de las personas. Por lo tanto, el modelo es: (a) *multidimensional*, ya que está compuesto por varias dimensiones analíticas independientes, cada una de las cuales se centra en necesidades/significados específicos atribuidos al trabajo/aspiraciones de las personas, que pueden o no encontrar una coincidencia en el perfil asumido por el puesto; (b) *no jerárquico* con respecto a las dimensiones constitutivas; (c) *dinámico* porque relaciona elementos analíticos de la dimensión o también pertenecientes a diferentes dimensiones; (d) *abierto* a integraciones continuas derivadas de la investigación de campo; (e) *contextualizado*, ya que, si bien proporciona elementos analíticos transversales que permiten la comparación de condiciones de diferentes sectores, espera poder ser declinado de manera diferente en diferentes áreas de producción. El modelo también contempla dos perspectivas analíticas que cruzan las diez dimensiones constitutivas, necesarias para estudiar aspectos subjetivos y objetivos de la condición de vida laboral. Por tanto, nos referimos a dos perspectivas distintas: (1) una *perspectiva subjetiva*, que se refiere a (a) el nivel de satisfacción con los diferentes aspectos del trabajo (remuneración, horas, contenido del trabajo, relación trabajo-vida, etc.), y (b) autoevaluación de la organización del trabajo (nivel de intensidad del trabajo, grado de autonomía operativa, posibilidad de desarrollar habilidades, etc.); (2) una *perspectiva objetiva*, que se refiere a (a) los comportamientos practicados en el trabajo y en la vida laboral (horas trabajadas, tiempo para llegar al lugar de trabajo, horas de formación realizadas, etc.) y (b) las condiciones organizativas relativas al trabajo y la relación vida laboral (actividades a turnos, planes de distribución

de vacaciones, presencia de servicios para la conciliación, etc.). Evidentemente, los factores relacionados con la calidad de vida laboral pueden evaluarse desde ambas perspectivas.

El modelo está compuesto por diez dimensiones analíticas, a las que necesariamente nos referiremos aquí de forma resumida, remitiéndonos a otras publicaciones para mayor información y discusión también en relación con la literatura científica (Gosetti, 2022): económica, ergonómica, social, ambiental, reconocimiento, complejidad, autonomía, control, conciliación, participación social y política. El modelo también considera necesario utilizar una serie de variables discriminantes, que conforman una undécima dimensión. Se trata de elementos que pueden referirse a aspectos atribuibles a cuatro perfiles: (a) el *perfil de la persona* (género, edad, formación académica, tipo de contrato de trabajo, etc.), (b) el *perfil de la organización* a la que pertenece (sector de producción, tipo de producción, tamaño, etc.), (c) el *perfil del entorno relevante* (regulación laboral, mercado laboral, sistema de formación, etc.) y (d) el *perfil del macroentorno* (régimen de producción, sistema de bienestar, político-administrativo, etc.). Una serie de elementos que nos permiten diferenciar la información recolectada durante los levantamientos de campo y nos ayudan a formular claves interpretativas.

(1) La dimensión económica

Cuando nos referimos a los aspectos económicos del trabajo, prestamos atención principalmente a las necesidades de subsistencia y seguridad económica, a la necesidad de contar con un ingreso adecuado y continuo que nos permita sustentar los proyectos de vida. En cuanto a los significados atribuidos al trabajo, la orientación es instrumental y adquisitiva, que interpreta el trabajo como un medio necesario para obtener otros resultados en la vida, generalmente externos a la esfera del trabajo. Quienes tienen una orientación instrumental no piensan en una fuerte inversión en trabajo, pero lo consideran importante por lo que el trabajo puede garantizar. En cuanto a las aspiraciones, la dimensión económica mira a la posibilidad de mejorar la condición de los ingresos derivados del trabajo en el futuro ya la necesidad de dar continuidad a la seguridad económica. En la base de esta dimensión también se encuentran aspiraciones que miran a la valorización económica de la contribución que se brinda a la organización a la que se pertenece (en términos de responsabilidad, cumplimiento de objetivos, etc.) y al trato justo. Para estudiar esta dimensión nos referimos, por tanto, principalmente a categorías analíticas como la *adecuación económica* del trabajo para permitir la supervivencia de la persona y la consecución de otros objetivos de calidad de vida (remuneración, relación entre ingresos del trabajo y planes de vida,...), *seguridad económica* (continuidad de los ingresos del trabajo, prestaciones de valor económico,...), reconocimiento económico (remuneración por puesto, bonificaciones por desempeño, salario de carrera,...), *integración económica* (otros ingresos económicos personales y/o familiares, situación patrimonial, equidad retributiva), y equidad salario (comparación entre salarios, relación entre carga de trabajo y salario)

Esta dimensión permite, por tanto, evaluar la adecuación de la situación económica vinculada al trabajo y otras fuentes complementarias con respecto a los objetivos del trabajador. Cobra especial importancia en esta fase en la que se asiste a la consolidación de un grupo de trabajadores pobres que no consiguen obtener del trabajo unos ingresos suficientes para vivir y dar continuidad a sus proyectos de vida. Pero la dimensión económica también nos señala la consolidación de la desigualdad y polarización de la que hemos hablado en las páginas anteriores. De manera más general, el cambio en las formas contractuales y en los modelos organizativos ha producido una desestandarización de los salarios, e incluso en un mismo lugar de trabajo el nivel de homogeneidad del período fordista está menos presente.

(2) La dimensión ergonómica

La dimensión ergonómica se refiere a las necesidades de bienestar y compromiso psicofísico de la persona, se fundamenta en la idea del trabajo como experiencia vital, que no debe comprometer la

seguridad y salud psicofísica del trabajador, y gira en torno a la aspiración perseguir/mantener la integridad psicofísica en el tiempo, conteniendo los efectos negativos del desgaste psicofísico relacionado con el trabajo. En cuanto a las categorías analíticas de referencia, esta dimensión es muy compleja y prevé una multiplicidad de factores a considerar. Pensemos en el *tiempo* de trabajo (horario, turnos, horario flexible,...), *espacio* (adecuación del espacio, accesibilidad, identificabilidad y personalización,...), *compromiso psicofísico* (esfuerzo físico requerido, movimientos repetitivos, desplazamientos, uso de tecnologías, esfuerzo mental,...), a *la carga emocional* (intervención emocional en las actividades realizadas, vivencias de sufrimiento de colegas y clientes/pacientes a afrontar,...), la *intensidad* (ritmos de trabajo, plazos ajustados a respetar, ...), las *condiciones higiénico-ambientales* (presencia de agentes químico-biológicos peligrosos, ruido, polvo, altas/bajas temperaturas, ...), *alcance* (claridad e identificabilidad del alcance del trabajo, integridad y unidad del propósito del trabajo,), *salud* (accidentes de trabajo, percepción de riesgo,).

La ergonomía es una dimensión que nos ayuda a comprender la carga psicofísica del trabajo y los procesos continuos de intensificación y discontinuidad de los ritmos de trabajo. También nos permite considerar el rediseño de tiempos y espacios que caracteriza las nuevas formas de trabajo. Pensemos en el trabajo remoto y el smart-working, métodos que implican un rediseño de actividades en los componentes del espacio-tiempo. Así como la creación de espacios de co-working mediante la renovación de locales y barrios. Por tanto, esta dimensión nos ayuda a estudiar la calidad de vida laboral tanto en los aspectos tradicionales vinculados a la fatiga y los peligros del trabajo, como en los más innovadores que atañen a los componentes espacio-temporales de las actividades y la ergonomía cognitiva. atribuible a la fragmentación en acto en el trabajo que hace que sea difícil comprender completamente el propósito/alcance del trabajo.

(3) *La dimensión del entorno social*

Cuando hablamos de entorno social, nos referimos sobre todo al conjunto de interacciones entre las personas que conviven en un contexto laboral, que puede ser incluyente, solidario, confiado, capaz de generar bienestar social y psicosocial para el trabajador o , en caso contrario, conflictivo, competitivo, etc. La necesidad a la que corresponde esta dimensión es, pues, la de un clima social positivo, que implica relaciones humanas agradables y gratificantes, caracterizadas por vínculos de confianza y solidaridad. El significado de trabajo en la base de esta dimensión remite a una idea de trabajo solidario y en cierto modo también lúdico, de quien busca divertirse en el trabajo en un clima relacional agradable. Una de las principales aspiraciones, entre otras, es ver continuidad en el sistema relacional, que permite compartir experiencias laborales a lo largo del tiempo, estrechando lazos. La dimensión del entorno social, por tanto, nos permite recoger elementos útiles para comprender la implicación del trabajador en las dinámicas relacionales que caracterizan el entorno social del trabajo. Podemos identificar algunas categorías analíticas de referencia como la *relación* (relación con compañeros, con superiores, con clientes/usuarios,...), el *clima* (ayuda y apoyo mutuo, solidaridad, cohesión, conflicto,...), el *compartir* (cooperación laboral, reparto de responsabilidades,...), la *asimetría* (segregación horizontal y vertical, discriminación, vulneración de derechos,...) y *violencia* (presiones psicológicas, agresiones verbales, acoso, conductas vejatorias,...).

Los análisis nos dicen que en muchos lugares de trabajo hay un buen clima especialmente entre los compañeros, y que ese clima positivo para muchas personas es un factor muy importante a la hora de decidir quedarse o no en un puesto de trabajo. Sin embargo, esta dimensión también permite captar los aspectos informales de presión psicológica y agresividad que muchas veces se esconden bajo la evidencia, esas dinámicas de conflicto horizontal ligadas también al aumento de la heterogeneidad en la composición social del trabajo. Una heterogeneidad que en ocasiones se traduce en la dificultad de convivencia entre grupos de trabajadores de distintas edades, etnias, etc. Aún existen episodios de violencia y acoso en el ámbito laboral, que muchas veces pasan desapercibidos, ocultos en microdinámicas relacionales que producen malestar y se traducen en agresiones verbales y falta sistemática de respeto a la dignidad del trabajador. Un aspecto interesante a considerar en cuanto a la

dimensión del entorno social es la influencia de las nuevas tecnologías digitales en las relaciones laborales. En los últimos años se han introducido muchas herramientas tecnológicas de comunicación que están rediseñando el tejido de las relaciones laborales. Y como sabemos por los análisis sociológicos, las herramientas influyen no solo en los métodos sino también en los contenidos de las comunicaciones.

(4) La dimensión del reconocimiento

Para un trabajador es importante ser reconocido, tener visibilidad a través del trabajo. Algunos también consideran importante hacer un trabajo que se considere socialmente prestigioso. La dimensión del reconocimiento, por tanto, estudia los aspectos identitarios del trabajo, lo que hace que la vida laboral sea de calidad porque permite reflejarse en el trabajo realizado, sentirse reconocido por los grupos restringidos a los que se pertenece, así como por los círculos sociales más amplios. Podemos hablar entonces de una necesidad de autorreconocimiento en el trabajo, en el producto del trabajo, en el proceso de trabajo y en las relaciones de trabajo, que se expresa en un sentido de identidad del trabajo y en la aspiración de poder dar continuidad a un biografía laboral, un poder contarse a través de la propia historia laboral. Las categorías analíticas son *la utilidad* (sentido de utilidad del trabajo para uno mismo, familia, amigos,...), *la importancia* (nivel de importancia del trabajo para uno mismo, familia, amigos,...), *visibilidad* (visibilidad social de trabajo realizado, prestigio social del trabajo, ...), *valorización* (aprecio por el trabajo realizado, implicación personal en el trabajo, ...), *confianza* (confianza atribuida a la persona, crédito fiduciario, ...), el *valor* (coherencia entre valores personales y organizacionales, implicación en la definición de los valores de la organización a la que pertenecen,...), la *narración* (posibilidad de construir una narración coherente de la propia biografía de trabajo, posibilidad de participar en la memoria colectiva del trabajo,...).

El reconocimiento es un concepto que ve cierta tradición en los estudios sociológicos, porque está íntimamente ligado a la identidad de la persona, por tanto a la posibilidad de sentirse parte de una comunidad y al mismo tiempo distinguirse de los demás, de poder construir una individualidad. Una construcción de identidad que cambia en el trabajo se está poniendo cada vez más sobre los hombros del trabajador, que está llamado a cambiar de trabajo con frecuencia ya componer una biografía laboral difícil de contar. El reconocimiento exige la continuidad del trabajo, la posibilidad de construir un clima de confianza en el tiempo y el respeto por el trabajador. El reconocimiento se vuelve problemático cuando la persona no siente un alineamiento entre su propia esfera de valores y la de la organización a la que pertenece, cuando, por ejemplo, los productos/servicios puestos en el mercado por la propia empresa en realidad entran en conflicto con las creencias del trabajador. Una situación que produce malestar, porque toca una esfera simbólica importante para la persona, sus convicciones profundas.

(5) La dimensión de la complejidad

El trabajo es complejo cuando responde a la necesidad de implicación y compromiso operativo del trabajador, cuando implica un compromiso intelectual. El trabajador siente la necesidad de crecer en las competencias propias de su puesto, de acumular conocimientos que le den sentido al trabajo, de no caer en la repetitividad de las tareas. Por ello, quienes buscan el crecimiento profesional, la realización experiencial y la autoexpresión a través del trabajo, otorgan especial importancia a esta dimensión. Mirando las aspiraciones, la dimensión de la complejidad estudia la posibilidad a través de la cual el trabajo permite la construcción continua de una biografía de habilidades coherentes, para encontrarse en el futuro con un perfil fuerte en términos de conocimientos y capacidades. Las dimensiones analíticas que nos ayudan a estudiar la complejidad del trabajo relacionarse con el *contenido de las actividades* (variedad de contenido enfrentados, presencia de alternativas operativas de elección, problemas imprevistos a resolver, correspondencia entre las competencias que se poseen y el contenido de las actividades realizadas, ...), el *crecimiento profesional* (posibilidad de aprender cosas nuevas, posibilidad de expansión horizontal de tareas, posibilidad de hacer formación, ...),

relaciones sociales (red de contactos con compañeros/superiores/clientes/usuarios, participación un equipo de trabajo,...).

Trabajo complejo es aquel que compromete al trabajador en diversas actividades, que responde a una necesidad de perfeccionamiento intelectual. Unos procesos de fragmentación en marcha, apoyados también por la digitalización, que en ocasiones hacen más eficiente el trabajo, no favorecen el crecimiento de la complejidad. Esta dimensión de la calidad del trabajo también suele utilizarse para estudiar la polarización del trabajo que, además de los aspectos económicos, atañe precisamente a la cualificación del puesto y, por tanto, al contenido específico de las actividades realizadas. Las opciones de rotación y ampliación de puestos que se están probando en las organizaciones inciden directamente en la complejidad y, sobre todo, en las actividades de capacitación, también implementadas para reducir la brecha de habilidades vinculadas a las innovaciones tecnológicas digitales. Para trabajar en modelos organizacionales complejos, las habilidades de saber actuar y saber aprender son cada vez más importantes, junto con las habilidades tradicionales de saber hacer y saber ser. Finalmente, la dimensión de la complejidad también estudia el aumento de contactos que está caracterizando muchas obras, un aumento de relaciones internas y externas que no siempre se traduce en relaciones significativas.

(6) *La dimensión de la autonomía*

La dimensión de autonomía responde a la necesidad del trabajador de ejercer un cierto grado de libertad operativa dentro de su trabajo. Significa disponer de un espacio de autodeterminación operativa dentro del cual poder ejercer el poder de decisión, que atañe tanto a aspectos organizativos como a aspectos de carácter más técnico/metodológico. Una necesidad, por tanto, ligada a un sentido del trabajo que podríamos denominar autónomo y emprendedor, ya un perfil de aspiraciones que contempla como objetivo de futuro el mantenimiento o crecimiento de la autodeterminación operativa, tanto en aspectos organizativos como en implicaciones técnicas y metodológicas. Si observamos en las categorías analíticas podemos identificar la *elección organizativa* (posibilidad de decidir pausas, establecer el ritmo de las actividades y el orden de ejecución de las tareas ...) y *técnica* (elección de las metodologías/métodos de trabajo, identificar las herramientas a utilizar, ...), *responsabilidad* (posibilidad de proponer y practicar alternativas operativas, establecer objetivos operativos del propio trabajo, definir los estándares de nivel cualitativo/cuantitativo del trabajo realizado, ...), las condiciones (herramientas y habilidades para toma de decisiones operativas, tiempo para la toma de decisiones, planes de desarrollo de habilidades, ...).

Si la dimensión de la complejidad se refiere a la *problem solving*, la de la autonomía se refiere principalmente a la *problem setting*, ya que el trabajador entra directamente en la formulación del marco de toma de decisiones. Para comprender la calidad de vida laboral, es interesante estudiar en profundidad la relación entre autonomía y discrecionalidad. Las nuevas tecnologías, incluso bajo la forma de organización centrada en plataformas y algoritmos, pueden crear discrecionalidad, por lo tanto la posibilidad de que el trabajador elija entre opciones, aceptar o rechazar, pero esto no significa aumentar la autonomía, por lo tanto *la task discretion*, entendida como la posibilidad de decidir qué diferentes modos operativos aplicar, cómo aplicarlos y cómo organizar el contexto operativo, tener la posibilidad de hacer frente a problemas operativos imprevistos (organizativos y técnicos) sin tener que recurrir a la participación de niveles superiores. Por lo tanto, esta dimensión se refiere principalmente a las opciones de enriquecimiento del trabajo, que dan profundidad al rol.

(7) *La dimensión del control*

La posibilidad de autodeterminación operativa es una necesidad del trabajador. Pero hay otro nivel en la necesidad de implicación que se refiere a la posibilidad de controlar las condiciones generales del propio trabajo, influyendo también en las elecciones políticas y estratégicas que dirigen la organización, elecciones que, directa o indirectamente, dan a la organización una cierta trayectoria de trabajar. Es una necesidad de autocontrol que requiere una profundidad de rol aún mayor que la

autonomía operativa. Una necesidad que corresponde a un sentido participativo del trabajo ya la aspiración de sentirse involucrado en el plan estratégico de la propia organización, plan que define las perspectivas de largo plazo de los procesos de trabajo. Los trabajadores, por tanto, pretenden controlar las condiciones generales de funcionamiento de la organización a la que pertenecen para aumentar el control sobre su trabajo y aliviar el de la organización sobre el trabajador. Por tanto, esta dimensión se refiere principalmente a las posibilidades de participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones, e incluye categorías analíticas como los *métodos de participación* (participación en reuniones, grupos de trabajo, órganos de decisión, sistemas de información formalizados, ...), los *contenidos* (planificación de procesos organizacionales, formulación de planes y programas de trabajo, definición de procedimientos operativos a aplicar, construcción y adopción de sistemas de evaluación, definición de objetivos estratégicos, construcción de planes financieros y de inversión, ...), *las condiciones* (disponibilidad de información, acceso a información, espacios/tiempos dedicados a los procesos de participación e implicancia, habilidades para participar en los procesos de toma de decisiones, sistemas de representación, ...).

La dimensión de control, por tanto, estudia la participación dentro de la organización, en sus diversas modalidades: formal/informal, directa/indirecta, a intervalos fijos/ocasionales. Estudiar el proceso democrático de toma de decisiones y su capacidad efectiva para crear la autodeterminación del trabajador. No se limita a analizar los procesos institucionalizados de participación, sino que también estudia todas las oportunidades para la participación efectiva y no instrumental del trabajador en la toma de decisiones en los distintos niveles. En primer lugar, por tanto, evalúa la incisividad efectiva de la participación, que por lo tanto no puede referirse sólo a las prácticas y herramientas, sino también a los contenidos y las condiciones organizativas que la favorecen o la dificultan. La participación siempre ha sido un eslabón débil en muchas organizaciones, cuestionada aún más por los procesos de cambio en los modelos organizacionales, que se han vuelto más complejos y distribuidos en largas cadenas de suministro, muchas veces caracterizadas por un distanciamiento del centro de toma de decisiones estratégicas de la periferia operativa. Y estas dinámicas están fuertemente influenciadas por la introducción de tecnologías digitales que rediseñan la información y los procesos de toma de decisiones.

En resumen, si las dos primeras dimensiones -económica y ergonómica- dibujan un perfil de las condiciones estructurales de la autodeterminación, las dos siguientes -del entorno social y el reconocimiento- se ocupan de los aspectos socio-relacionales, las tres últimas dimensiones -de la complejidad, autonomía y control – trazar un perfil de los niveles de autodeterminación, sobre todo observando los contenidos del trabajo realizado. Así podríamos decir que: i) la dimensión de complejidad estudia el nivel de discrecionalidad asignado al trabajador, y por tanto la presencia de caminos diferentes y alternativos que puede practicar, sin modificarlos; ii) la dimensión de autonomía estudia el nivel de posibilidad de elección operativa atribuido al trabajador, que, además de identificar el camino a practicar entre los alternativos presentes, decide el orden de los caminos a practicar, interviene en su declinación operativa (organizativa y técnico/metodológica) y en la integración, identificando también otros caminos alternativos; iii) la dimensión de control estudia el nivel de gobierno practicable por el trabajador, por tanto la facultad efectiva de poder intervenir en los procesos de toma de decisiones, en los diferentes niveles, que establecen las condiciones generales de la organización y por tanto diseñan los márgenes de discrecionalidad y autonomía del trabajador.

(8) La dimensión de la conciliación trabajo-vida

El modelo de análisis de la calidad de vida laboral que proponemos combina las siete dimensiones mencionadas hasta ahora, que podrían ser adecuadas para evaluar la calidad del trabajo, tres dimensiones destinadas a explorar la calidad de la relación entre el trabajo y la vida. La primera dimensión a considerar es la que definimos como la conciliación de la vida laboral y familiar, que responde a la necesidad de compatibilizar espacios, tiempos, objetivos, tareas que atañen al ámbito del trabajo y otros ámbitos de la vida en general. En la base encontramos un sentido del trabajo que

podríamos calificar de conciliador y una aspiración a hacer positivas las relaciones entre los diversos ámbitos de la vida, actuando directamente sobre la organización del trabajo para generar compatibilidad más que oposición entre las esferas experienciales de la persona. En cuanto respecta a las categorías analíticas podemos recordar el *condicionamiento* (aspectos del trabajo que condicionan la vida y aspectos de la vida que afectan al trabajo, ...), la *organización de actividades* (flexibilidad de horarios, posibilidad de teletrabajo, trabajo en franjas horarias no conciliatorias, programabilidad del horario de trabajo, posibilidad de autoorganización de actividades,...), *organización familiar* (distribución de gastos domésticos y de cuidados, servicios de apoyo a la familia, ...), *organización del territorio* (servicios apoyo a la conciliación, distribución/organización de servicios en la zona, ...), *el imaginario social* (imagen de la relación vida-trabajo, ideas del trabajo masculino y femenino,...).

La dimensión de la conciliación entre el trabajo y la vida en los últimos años se ha visto muy presionada por los cambios en el lugar de trabajo. Cambios, también en este caso a menudo favorecidos por las innovaciones tecnológicas, que han diluido cada vez más los límites entre el trabajo y la vida personal, haciendo que las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar sean en cierto modo inaplicables. En efecto, en algunas áreas de producción de bienes y, sobre todo, de servicios, es cada vez más difícil distinguir los momentos del trabajo de los de la vida, cuando los modelos organizativos y las tecnologías tienden a crear una mezcla de tiempos y espacios de trabajo y vida. Esta dimensión también incide directamente en la elección de horarios y espacios de trabajo, así como en la disponibilidad de servicios adecuados para la conciliación y su accesibilidad. Pero la conciliación de la vida y el trabajo requiere también una redistribución de las tareas domésticas y de cuidados y la reestructuración del imaginario social, por tanto, de la forma de mirar el trabajo masculino y femenino. Muchas veces el de la conciliación se ha interpretado como un problema de las mujeres, que deben gestionar una doble presencia, en el trabajo productivo formal y en el trabajo reproductivo y de cuidados informal. Los nuevos modelos organizativos, favorecidos por el uso de las tecnologías digitales, prevén también el trabajo a distancia o sin lugar específico. En este caso, home y smart working pueden constituir soluciones organizativas capaces de ayudar a la conciliación entre trabajo y vida, que sin embargo deben ser cuidadosamente estudiadas por las implicaciones que generan precisamente por la superposición entre trabajo y vida. Entonces, por un lado por la sobrecarga de actividades y las solicitudes de autoorganización, por otro por la pérdida del valor relacional y solidario del trabajo que se genera en ausencia de continuidad relacional con los compañeros. Además, es interesante incluir en el análisis de la conciliación entre el trabajo y la vida las hipótesis del rediseño territorial, que tienen una relación directa con el trabajo.

(9) *La dimensión de la participación social*

La dimensión de la protección social parte de la necesidad de seguridad y protección que siente la persona con respecto a su condición de trabajo. Una necesidad que, en la fase de cambio organizativo de la que hablábamos en las páginas anteriores, podríamos resumir en la posibilidad de planificar la vida laboral, de dar continuidad a los distintos factores de calidad que la caracterizan (ingresos, competencias, etc.) . En la base encontramos un significado de seguridad y trabajo garantizado, por lo que atribuye importancia a los factores que protegen la carrera laboral, pero también al carácter protector del propio trabajo. Desde este punto de vista, podemos decir que la aspiración es por un lado tener un sistema de protecciones consistente y duradero, que cubre los riesgos relacionados con el trabajo y también garantiza una transición positiva a la etapa futura de la vida cuando uno deja el trabajo, y por otro lado poder ser escuchado en relación con las necesidades de protección. Nos referimos por tanto a categorías como la *continuidad* (sistemas de acceso al trabajo, apoyo en las transiciones entre formación y trabajo y en las transiciones trabajo-trabajo, apoyo en la continuidad de los ingresos, apoyo en el mantenimiento de las capacidades,...), *protección institucional* (cobertura de enfermedad, posibilidad de ausencias retribuidas del trabajo, garantías del sistema de pensiones, sistemas de protección de la salud/seguridad en el trabajo, ...), la *red social* (capital social personal, redes de ayuda personal, ...), la *cobertura sindical* (sistemas de representación sindicato, extensión

de la contratación colectiva, ...), ...), el *welfare aziendale* (servicios de protección proporcionada por la empresa, acuerdos entre empresas y organismos públicos para la prestación de servicios, ...). La protección social de los trabajadores combina muchas herramientas y dispositivos, algunos formales, como los servicios públicos a nivel institucional o los servicios corporativos, otros informales, como la red de relaciones sociales personales en las que el trabajador puede apoyarse para sus necesidades. Esta dimensión estudia la condición del trabajador en un momento en que la fragmentación de actividades y la discontinuidad de la biografía laboral producen una extensión de los riesgos a diversos segmentos de la población trabajadora. Un riesgo que se refiere a la pérdida de un trabajo y la dificultad para encontrarlo, la pobreza económica así como la dificultad para hacer frente a la obsolescencia de las habilidades, dada la aceleración que asumen las innovaciones tecnológicas. Para un segmento significativo de la población, el trabajo tiende a dejar de constituir una fuente de garantías de acceso a los derechos, garantías que deben buscarse en otros lugares. Los lazos de protección referidos al trabajo se están debilitando y también debemos estudiar cómo están cambiando al mismo tiempo los sistemas de protección social personal, ese conjunto de lazos de confianza que constituyen el capital social individual y familiar, en el que podemos apoyarnos para recibir ayuda. En general, la vida laboral se caracteriza cada vez más por transiciones que deben ser gestionadas por el trabajador, muchas veces dejado solo dentro de los procesos de individualización que han invertido el mundo del trabajo. Procesos que, junto con el aumento de la heterogeneidad en la composición social de la fuerza de trabajo, también dificultan la representación y protección sindical.

(10) *La dimensión política*

El trabajo es una oportunidad para participar en la dinámica social, para asumir directamente la responsabilidad social, para contribuir a la construcción de un bien común socialmente útil. Un bien común que el trabajo genera dentro de un sistema cooperativo con otros. La política es una dimensión de la calidad de vida laboral que responde a la necesidad de compromiso e implicación social a través del trabajo. Se asocia a un sentido político, comprometido, atribuido al trabajo, con una idea del trabajo como experiencia de compromiso social. La aspiración es que el trabajo sea y siga siendo una clave fundamental para transformar el mundo, una herramienta prioritaria para la acción política de amplio espectro. Pensamos pues en categorías analíticas como *participación* (participación operativa en proyectos de desarrollo local, en iniciativas para la producción de bienes comunes, ...), *compartir* (asumir la responsabilidad de diseñar y llevar a cabo actividades de desarrollo local, ...), *adhesión* (participación en movimientos, instituciones, organizaciones sociales relacionadas con el trabajo, ...), el *impacto social* (el impacto del trabajo en la comunidad, en la sociedad en general, la coherencia entre valores de su trabajo y los del contexto social de referencia, ...).

A menudo oímos hablar de una caída en la relevancia social del trabajo, una pérdida de su carácter estructurador de los movimientos sociales y políticos. Se ha subrayado desde muchos frentes que el nivel de democratización interna de las organizaciones (medido por la dimensión de control) está directamente ligado al de democratización externa de la sociedad en general (que podemos estudiar a través de la dimensión política). Con el trabajo podemos formar parte de proyectos de desarrollo, locales o no, de modo que podamos satisfacer una aspiración de cambio social a través de nuestro compromiso a través del trabajo. Cuando hablábamos de reconocimiento en las páginas anteriores, cuestionando la categoría analítica de utilidad, partimos del supuesto de que un trabajo de calidad puede serlo si genera un sentido de gratificación ligado a considerar el propio trabajo útil para uno mismo y para los demás. Al abordar la dimensión política del trabajo, de alguna manera volvemos a cuestionar la dimensión de la utilidad del trabajo, pero le atribuimos una connotación social más general, pensando en una perspectiva que mira el impacto del trabajo en la comunidad y en la sociedad de manera más general. La calidad de vida laboral en este caso se refiere a la posibilidad de que el trabajo sea un generador de cambio social respecto a un conjunto de valores de referencia, que se considera importante, básico, fundacional de un diseño político.

4. Conclusiones

La calidad de la vida laboral debe leerse sociológicamente en términos relacionales. Hay que pensar relacionamente la relación entre sistema y actor, entre los aspectos organizativos del trabajo y lo que la persona considera importante del trabajo, lo que satisface una necesidad, corresponde a un sentido del trabajo y está ligado a una aspiración mirando al futuro. Podemos estudiar esta relación a través de algunas dimensiones teóricas y metodológicas analíticamente independientes. Solo la independencia analítica de cada dimensión nos permite medir los componentes de la calidad de vida laboral, sin confundir los factores. Esto no quiere decir que las dimensiones sean alternativas y que la persona no pueda mostrar simultáneamente interés por el trabajo desde varios puntos de vista. O que las dimensiones (o los factores analíticos a los que se refieren) pueden estar correlacionadas. La investigación empírica ha demostrado que, a menudo, un puntaje alto en las dimensiones de autonomía se asocia con un puntaje igualmente alto en las dimensiones de complejidad y control, solo por dar un ejemplo.

La estructura multidimensional del modelo que hemos descrito en las páginas anteriores también puede constituir una huella para el diseño de una obra de calidad. Si nos situamos desde el punto de vista de la persona en el trabajo, podemos captar qué aspectos organizativos del campo de trabajo pueden corresponder al habitus del trabajador. Desde este punto de vista es importante que el modelo de análisis y planificación nos permita mantener juntas las dos perspectivas de análisis, objetiva y subjetiva, para todas las dimensiones. Sólo así, adoptando una clave relacional, observando las dimensiones desde una doble perspectiva, podemos reducir el riesgo de distorsiones interpretativas.

En conclusión, el modelo así estructurado nos ayuda a asociar una sociología crítica con una sociología de la crítica. Construir una aproximación crítica a los cambios en el trabajo que se están produciendo, pero al mismo tiempo también descubrir qué márgenes efectivos conserva el trabajador para ejercer un derecho de crítica. Practicar concretamente un espacio de voz.

5. Bibliografía

- Adorno, Theodor W. (1972). *Soziologische Schriften*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Ambrosini, Maurizio (2005). *Sociologia delle migrazioni*. Bologna: il Mulino.
- Appadurai, Arjun (2004). "The Capacity to Aspire: Culture and the Terms of Recognition". In: Rao W., Walton M. (Eds). *Culture and Public Action*. Stanford: Stanford University Press.
- Appadurai, Arjun (2013). *The Future as Cultural Fact. Essays on the Global Condition*. New York: Verso.
- Appadurai, Arjun, Alexander, Neta (2019). *Failure*. Cambridge: Polity Press.
- Bauman, Zygmunt (2001). *The Individualized Society*. Cambridge: Polity Press.
- Bauman, Zygmunt (2004). *Wasted Lives: Modernity and Its Outcasts*. Cambridge: Polity Press.
- Boltanski, Luc, Chiapello, Ève. (2011). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.
- Bourdieu, Pierre (1979). *La distinction*. Paris: Les éditions de minuit.
- Bourdieu, Pierre (1992). *Réponses. Pour une anthropologie réflexive*. Paris: Edition de Seuil.
- Bourdieu, Pierre (1994). *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*. Paris: Edition de Seuil.
- Bourdieu, Pierre (1998). *Contre-feux. Propos pour servir à la résistance contre l'invasion néo-libérale*. Paris: Liber-Raisons d'Agir.
- Bureau Martine-Christine, Corsani Antonella, Giraud Olivier, Rey Frédéric (Eds.) (2019). *Les zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique*. Buenos Aires: Teseo.
- Robert, Castel (2003). *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?* Paris: Édition de Seuil.
- Robert, Castel (1995). *Les métamorphoses de la question sociale. Una chronique du salariat*. Paris: Gallimard.

- Castel, Robert, Haroche, Claudine (2001). *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi. Entretiens sur la construction de l'individu moderne*. Paris: Fayard.
- Castells, Manuel (1996). *The Information Age: Economy, Society and Culture. Vol. 1: The Rise of the Network Society*. Oxford: Blackwell.
- Conen, Wieteke, Schippers, Joop (Eds.) (2019). *Self-Employment as Precarious Work: a European perspective*. London: Palgrave.
- Crawford, Kate (2021). *Atlas of AI. Power, Politics, and the Planetary Costs of Artificial Intelligence*. New Haven-London: Yale University Press.
- D'Amours, Martine, Noiseux, Yanick, Papinot, Christian, Vallée, Guylaine. (2017). "Les nouvelles frontières de la relation d'emploi". In: *Relations Industrielles/Industrial Relations*, Vol. 72, No. 3, pp. 409-32.
- Dardot Pierre, Laval Christian (2009). *La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale*. Paris: La Découverte.
- Ford, Martin (2015). *Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future*. New York: Basic Books.
- Ford, Martin (2021). *Rule of the Robots: How Artificial Intelligence Will Transform Everything*. New York: Basic Books.
- Gallino, Luciano (2011). *Finanzcapitalismo. La civiltà del denaro in crisi*. Torino: Einaudi.
- Gosetti, Giorgio (2022). *La qualità della vita lavorativa. Lineamenti per uno studio sociologico*, Milano: FrancoAngeli.
- Graceffa, Sandrino, de Heusch, Sarah (2017). "Reinventing the world of work". In: *Transfer*, Vol. 23, No. 3, pp. 359-365.
- Harvey, David (1989). *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Cambridge: Blackwell.
- Harvey, David (2001). *Spaces of Capital: Towards a Critical Geography*. New York: Routledge.
- Harvey, David (2010). *The Enigma of Capital and the Crises of Capitalism*. New York: Oxford University Press.
- Hirschman, Albert O. (1970). *Exit, Voice and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and State*. Cambridge: Harvard University Press.
- Horkheimer, Max (1972). *Gesellschaft im Übergang*. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag GmbH.
- Hvinden, Bjorn, Halvorsen, Rune (2018), "Mediating Agency and Structure in Sociology: What Role for Conversion Factors?". In: *Critical Sociology*, Vol. 44, No. 6, pp. 865-881.
- Hurley, John, Fernandez-Macias Enrique, Storrie Donald (2013). *Employment polarisation and job quality in the crisis: European Jobs Monitor 2013*. Dublin: Eurofound.
- La Rosa, Michele (2004). *Il lavoro nella sociologia*. Roma: Carocci.
- Magatti, Mauro (2009), *Libertà immaginaria. Le illusioni del capitalismo tecno-nichilista*. Milano: Feltrinelli.
- Marazzi, Christian (1994). *Il posto dei calzini. La svolta linguistica dell'economia e i suoi effetti sulla politica*. Bellinzona: Edizioni Casagrande.
- Marazzi, Christian (2002). *Capitale & linguaggio. Dalla New Economy all'economia di guerra*, DeriveApprodi, Roma.
- Marazzi, Christian (2016). *Che cos'è il plusvalore?* Bellinzona: Edizioni Casagrande.
- Marcuse, Herbert (1964). *One-Dimensional Man. Studies in the Ideology of Advanced Industrial Society*. Boston: Beacon Press.
- Morin, Edgar (1985). "Le vie della complessità". In: Bocchi, G.L., Ceruti, M. (a cura di), *La sfida della complessità*. Milano: Feltrinelli.
- Morin, Edgar (1999). *La Tête bien faite. Repenser la réforme, réformer la pensée*. Paris: Édition de Seuil.
- Morin, Edgar (2005). *Introduction à la pensée complexe*. Paris: Édition de Seuil.
- Morin, Edgar (2017). *La sfida della complessità*. Firenze: Le Lettere.

- Muehlberger, Ulrike, Pasqua, Silvia (2009). "Workers on the Border between Employment and Self-employment". In: *Review of Social Economy*, Vol. 67, No. 2, pp. 201-228.
- Murgia, Annalisa, Bozzon Rossella, Digennaro Pierluigi, Mezihorak Petr, Mondon-Navazo Mathilde, Borghi, Paolo (2020). "Hybrid Areas of Work Between Employment and Self-Employment: Emerging Challenges and Future Research Directions". In: *Frontiers in Sociology*, Vol. 4, No. 86.
- Murgia, Annalisa, Pulignano, Valeria (2021). "Neither precarious nor entrepreneur: the subjective experience of hybrid self-employed workers". In: *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 42, No. 4, pp. 1351-1377.
- Nussbaum, Martha C. (2011). *Creating Capabilities. The Human Development Approach*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press
- OECD (2017). *Labour Market Polarization in Advanced Countries: Impact of Global Value Chains, Technology, Import Competition from China and Labour Market Institutions*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2018). *Employment Outlook 2017*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2019). *Job polarisation and the middle class. New evidence on the changing relationship between skill levels and household income levels from 18 OECD countries*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2020). *Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*. Paris: OECD Publishing.
- Rosa, Hartmud (2010). *Alienation and Acceleration: Towards a Critical Theory of Late-Modern Temporality*. NSU Press.
- Sassen, Saskia (2000). *Cities in a World Economy*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Sassen, Saskia (2007). *A Sociology of Globalization*. New York: W.W. Norton & Company.
- Sen, Amartya (1987). *On Ethics and Economics*. Oxford: Basic Blackwell.
- Sen, Amartya (2002). *Rationality and Freedom*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Sennett, Richard (2003). *Respect in a World of Inequality*. New York: Norton & Company Inc.
- Sennett, Richard (2006). *The Culture of the New Capitalism*. New Haven-London: Yale University Press.
- Standing, Guy (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London-New York: Bloomsbury Academic.
- Trentin, Bruno (1994). *Il coraggio dell'utopia*, Intervista di B. Ugolini. Milano: Rizzoli.
- Trentin, Bruno (1997). *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*. Milano: Feltrinelli.
- Vallas, P. Steven, Christin, Angèle. (2018). "Work and Identity in an Era of Precarious Employment: How Workers Respond to 'Personal Branding' Discourse". In: *Work and Occupations*, Vol. 45, No. 1, pp. 3-37.
- Zanfrini, Laura (2019). *The Challenge of Migration in a Janus-Faced Europe*. Palgrave, London.