

LA ARMONÍA Y LA DINÁMICA DEL BIEN COMÚN EN EL MUNDO DEL TRABAJO: UNA VISIÓN SIMBÓLICA

LUIS IGNACIO ARBESÚ VERDUZCO

Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla

luisignacio.arbesu@upaep.mx

Resumen

El objetivo central de este trabajo consiste en aportar elementos para ayudar al desenvolvimiento armónico de las organizaciones. Para ello y, siguiendo el ejemplo del tono, del tiempo y la propuesta en las obras musicales, se cuestiona la forma y el funcionamiento de las actividades colectivas, con base en dos contenidos diferentes de tres conceptos clave: el ser humano, el trabajo y la organización. Posteriormente se presentan y se vinculan las dimensiones generales de un instrumento, para la promoción del bien común en el ámbito laboral.

Palabras Clave: Política Simbólica, Persona, Trabajo, bien común.

Abstract

The main objective of this work is to contribute elements to help the harmonious development of organizations. For this and, following the example of the tone, the time and the proposal in musical works, the form and functioning of collective activities is questioned, based on two different contents of three key concepts: the human being, work and the organization. Subsequently, the general dimensions of an instrument are presented and linked, for the promotion of the Common Good in the workplace.

Key Words: Symbolic Policy, Person, Work, Common Good.

INTRODUCCIÓN

La armonía y el contraste son dos pilares para generar, descubrir e identificar la belleza. Los encontramos en la naturaleza y cuando observamos su comportamiento dinámico, el

equilibrio los complementa. Sin embargo, en la actualidad, al tratar de introducirnos en la realidad nos encontramos con contrastes los cuales, de manera paradójica, parecen alterar tanto la armonía de su estructura como el equilibrio de su funcionamiento. ¿Por qué frente a la realidad encontramos contrastes no siempre bellos y en algunos casos, dolorosos? Una naturaleza contaminada pone al descubierto problemas de armonía en el funcionamiento de sus diferentes elementos. De forma similar, a nivel de las relaciones sociales se suman aspectos como, por ejemplo: la pobreza que evidencia el desequilibrio en el aprovechamiento de los recursos; el egoísmo y la soledad mostrando la ausencia de actitudes de vida comunitaria; el crimen, manifestando la falta de respeto y el desconocimiento del significado del marco jurídico y finalmente; el suicidio –el cual, en nuestro tiempo está presente hasta en los niños-¹ poniendo al descubierto la ausencia de una visión esperanzadora y trascendente del futuro. Todos éstos problemas y en particular, éste último caso del suicidio infantil, se encuentra presente desde hace tiempo en nuestro país:

... el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) reportó que en México desde hace diez años mensualmente se registra el suicidio de niños menores de 18 años, mismos que lo logran a través de lesiones auto infligidas de la que uno de cada 10 practica al encontrarse en un periodo de edad de entre los 10 y los 17 años [...] Al igual que en las estadísticas correspondientes al sector adulto, son los niños los que más comenten dicho acto en un

¹ Datos del año fiscal 2018 sobre el suicidio entre estudiantes de primaria, secundaria e instituto de Japón, recogidos por el Ministerio de Educación, Cultura, Deportes, Ciencia y Tecnología, revelan que en dicho año hubo un 33 % más de muertes por este motivo que en 2017, con un total de 332 jóvenes. Es la cifra más alta registrada desde que comenzasen a reunirse estos datos estadísticos siguiendo la metodología actual, introducida en 1988 [...] La cifra total de suicidios (tanto de menores como de adultos según los datos anuales de la Agencia Nacional de Policía) alcanzó su máximo histórico en 2003 con 34,427 personas, y ha ido reduciéndose desde entonces. Esta cifra lleva además 9 años consecutivos disminuyendo desde 2010. No obstante, el número de suicidios aumenta entre los menores pese a que la cifra de escolares continúa cayendo debido a la persistente baja tasa de natalidad. La tasa de suicidio en 2006 fue de 1,2 jóvenes por cada 100.000, y en 2018 aumentó hasta los 2,5 jóvenes (nippon.com 2019).

60.5% de un total de 6, 862 suicidios, mientras que las niñas representan el 39.5% de estas muertes. [...] Con base en la antropóloga psicoanalista e investigadora mexicana Ana Elena Azaola², también es relevante señalar que en México aún no se cuenta con un registro nacional adecuado de todos los casos de maltrato infantil reportados a distintas autoridades [...] Un retrato más amplio de los suicidios infantiles, conforme a los indicadores obtenidos por el INEGI, señalan que las nuevas generaciones enfrentan mayores problemas de salud mental pues 16.6% presenta ansiedad; 10.48% presenta crisis de afecto; 8.63% presenta problemas de abuso de sustancias como el alcohol y las drogas; 4.47% tienen conductas antisociales y 1.02% trastornos de alimentación. Sin embargo, ello podría deberse a que en la actualidad se cuenta con una mejor contabilidad y seguimiento a este tipo de casos de los que, aún con deficiencias y oportunidades de mejora, dejan registro de lo que acontece un poco más a detalle en la sociedad [...] Entre los métodos para suicidarse empleados por los niños está el ahorcamiento, estrangulamiento o sofocación, representando el 85.3%, mientras que el 4.9% lo ocupa el uso de cualquier tipo de arma de fuego como la segunda forma más frecuente para quitarse la vida. (INFOBAE, 2020).

La idea hasta aquí, lejos de enfatizar un diagnóstico de horror, pretende solamente señalar la presencia de aspectos disfuncionales, influyentes en la forma como nos relacionamos los seres humanos. En los días de la 'pandemia' todos los fenómenos mencionados llegaron a extremos preocupantes. El caso de un mexicano quien, recién diagnosticado de la 'covid-19' en la ciudad de Tula en el estado de Hidalgo, se lanzó desde el tercer piso del hospital (El Sol de Hidalgo 2020), ha puesto de manifiesto los extremos a los cuales hemos llegado como sociedad. Se trató de un 'salto al vacío' no solo de una persona sino de toda una comunidad disfuncional o, quizá peor aún, ausente. Al

² La doctora Elena Azaola es una investigadora mexicana especialista en temas de violencia infantil y juvenil y fue galardonada con el Premio del Instituto Interamericano del Niño en 2002.

preguntarnos el porqué de todo esto, una primera hipótesis de respuesta podría centrarse en identificarlos como el resultado de nuestras posturas frente a la realidad y de nuestro actuar cotidiano al transformarla.

Se pretende adecuar la realidad para hacerla más cómoda, más útil, más aprovechable. Éste es el núcleo del significado motor del fenómeno entendido como: 'el mundo del trabajo'. En él, las posturas de los diferentes actores se han ubicado históricamente entre dos límites: el orientado hacia la generación de cambios en busca de la conveniencia o el interés individual y, el de grupos tendientes a las transformaciones a partir de la búsqueda de la integridad del conjunto. Entre estos dos extremos existen un sinnúmero de posiciones surgidas de una variedad de circunstancias, experiencias y vivencias. El problema se encuentra, a juicio propio, en que en la cultura contemporánea las dos posturas extremas: la individual y la colectiva, parecerían ser antitéticas, generando seguidores y detractores - tanto de una como de otra- quienes tienden a radicalizar sus posiciones y dificultan la integración de un todo armónico.

Sin embargo, las dos posturas más que contradictorias, parecen complementarias. Es cierto que la búsqueda de la conveniencia se basa, despierta e incrementa el interés, pero también es verdad que la libertad se expresa individualmente y sin ella es difícil encontrar elementos motores para el descubrimiento y la transformación de la realidad. Por otra parte, también parece cierto que la tendencia hacia la búsqueda de la positividad del desarrollo conjunto podría generar aspectos benéficos, pero es necesario reconocer también que el conjunto no actúa por sí mismo, es más bien el resultado de la convergencia de los esfuerzos personales en un mismo punto y con la clara visión de la necesidad y el beneficio que se obtiene al colaborar, es decir al trabajar juntos. En ese sentido y a pesar de las variaciones, cuando los actores interactúan modificando la realidad adoptan diferentes posturas ubicadas y orientadas entre las dos grandes tendencias mencionadas.

Por ello se insiste, aunque la situación puede variar según los actores y su circunstancia, la dificultad se encuentra en cómo armonizar los variados esfuerzos.

Cuando las diferencias se presentan en la actividad cotidiana y compartida, se requiere de contar con instrumentos para exponer los variados puntos de vista, para identificar las diferencias y las sinergias y finalmente para la adopción de actitudes tendientes a lograr un entendimiento y un trabajo participativo y cooperativo. Se trata de encontrar acuerdos mediante la búsqueda de participaciones ordenadas para la generación concertada de consensos en búsqueda de bienes compartidos y benéficos para todos.

La armonización es el resultado de una concertación. La música presenta uno de los mejores ejemplos para la verificación de esta afirmación. En una orquesta sinfónica ningún instrumento es idéntico a los otros, existen semejanzas –es cierto- como dentro de las secciones del conjunto musical: cuerdas, percusiones, metales, maderas, etc. Sin embargo, todos son individualmente diferentes y, a pesar de ello todos son también instrumentos musicales, si conciertan la afinación del tono y pactan la medición del tiempo en el marco de una obra propuesta y compartida, el resultado podría ser armónico y bello.

El desenvolvimiento de la historia -en prácticamente todos sus aspectos- podría analizarse a partir del éxito o del fracaso en enfrentar la dificultad por traducir las actividades humanas en un esfuerzo colectivo. En ese sentido, en la segunda mitad del siglo XX se conoció, por ejemplo, un importante aporte en el Programa de Negociación -P.O.N. *Program of Negotiation*- de la Universidad de Harvard. Gracias a las investigaciones de Roger Fisher, William Ury y Bruce Patton, (1981), a partir de la observación, análisis e interpretación de un variado conjunto de casos, se percataron de la posibilidad de lograr resultados positivos en todo tipo de negociaciones, donde las diferentes partes lograban salir satisfechas de los acuerdos logrados. El logro obedecía, según sus autores, al

funcionamiento de un método de negociación en el cual el resultado se obtenía, principalmente con base en tres criterios: su eficiencia –es decir, su capacidad para optimizar los recursos en él invertidos-; el fortalecimiento del vínculo entre las partes negociadoras y; -como hemos venido comentando- la posibilidad de concretar un acuerdo. Éste método fue conocido como ‘ganar-ganar’. Sin embargo, el ‘ganar’ implica por definición, la presencia del ‘perder’. Por ello creemos, más allá de la orientación de las actitudes y los esfuerzos hacia la obtención de la ‘mejor’ negociación, en proponer la dirección de las tendencias hacia la consecución de acuerdos concertados -con base en la diversidad de las características personales- para llegar al desarrollo armónico de los diferentes esfuerzos.

Mahatma Gandhi -en su lucha por la independencia de la India- desarrolló una propuesta de resistencia civil pacífica a partir de la reivindicación de la verdad aplicada primero, al mismo actor que la propone. El problema de la violencia –decía- se encuentra en que crea ‘amargura en los sobrevivientes y brutalidad en los destructores’ por ello el objetivo debía centrarse en lograr ‘exaltar a ambas partes’, algo similar a la propuesta ‘ganar-ganar’ de Harvard, pero a partir de la aplicación de dicha propuesta ejemplar y dinámica a uno mismo como actor (puede consultarse el apartado de la *sathyagraha* en Fischer: 1950). Se trata de predicar con el ejemplo y actuar a la luz de un criterio distinto: la búsqueda del bien de todos el cual incluye al mío. Por ello, más que plantear una contienda entre una visión individual frente a otra de contenido comunitario, la idea consiste en plantear la posibilidad de buscar respuestas armónicas y por lo tanto integradoras.

Como se decía anteriormente, se ve cómo -en el mundo contemporáneo- las situaciones concretas presentan dificultades para obtener resultados armónicos, como en el caso de la contaminación, las injusticias o el crimen. ¿Por qué si las características propias del ser humano consisten en ser gregario, en la necesidad de vivir con sus semejantes -para ser

más 'per-formante' o para servirlos- y en formar parte integrada con su entorno, sus actividades han resultado tan desgastantes y en algunos casos hasta devastadoras tanto para las personas como para el ambiente? Se cree que la respuesta –en términos hipotéticos- podría encontrarse precisamente en la dificultad –para su actividad- en lograr resultados ordenados e incluyentes.

La dinámica generada por los seres humanos en lo particular y en conjunto ha dado por resultado tanto aspectos positivos como negativos. Sin embargo y, siguiendo el ejemplo de la naturaleza, ésta sorprende al descubrir la manera como su funcionamiento, además de sus resultados son siempre positivos. Nunca genera deshechos, genera siempre nutrientes, es decir, aspectos positivos, nunca elementos negativos. Incluso en el caso de la corrupción de los seres vivos al morir, exclusivamente desde el punto de vista biológico, ésta culmina con la descomposición en estructuras más simples -putrefacción- para alimentar a otros seres vivos. En cambio, la existencia de la 'basura', los 'deshechos' o los 'descartes' implica la pérdida de algo donde seguramente 'alguien' ganó. ¿Será porque las propiedades de la naturaleza se centran en la armonización de sus componentes y no en acuerdos entre ellos mismos?, ¿podrá ser entonces, la forma como los seres humanos tomamos decisiones el núcleo del problema? y de ser así, ¿tendrá algo que ver con la forma como nos percibimos y nos vinculamos unos con otros mediante nuestras actividades?

En esta presentación se hace una breve reflexión con base en los contenidos simbólicos de tres conceptos ubicados en el corazón del mundo del trabajo, es decir, en las relaciones laborales: el del 'ser humano', el del 'trabajo mismo' y el de la 'organización' para ubicar la relación de dichos contenidos con su posible contribución a la promoción del bien común. ¿Por qué esta referencia a los contenidos simbólicos? Una característica básica del ser

humano se encuentra en su capacidad para asignar conceptos a los seres y a las cosas³. La forma como se van a denominar las cosas –tanto lo tangible como lo intangible- y el contenido del concepto específico en cada denominación se transforman en los criterios iniciales de la manera como serán tomadas las decisiones así como –posteriormente- serán inducidas las acciones de los seres humanos⁴. Por ello, se presentarán los diferentes contenidos de los tres conceptos y la manera como éstos han impactado en el funcionamiento del ‘mundo del trabajo’. Más adelante, se pondrá en consideración, la posibilidad de contar con contenidos alternativos en un intento por contribuir al fortalecimiento -de un desarrollo armónico y compartido- de los vínculos en beneficio de todos.

CONTENIDOS GENERALIZADOS HISTÓRICAMENTE

En el mundo del trabajo, y siguiendo la propuesta de armonía generada en las artes y en particular en la música, estar a un mismo tono significaría reconocer un mismo y claro contenido para los conceptos manejados. Ponerse a tiempo –por su parte- implicaría entender el momento y la forma como cada factor productivo participa en las actividades.

³ “Entonces Yahvé Dios formó de la tierra a todos los animales del campo y todas las aves del cielo, y los llevó ante el hombre para que les pusiera nombre. Y el nombre de todo ser viviente había de ser el que el hombre le había dado”. Génesis 2:19

⁴ Se está haciendo referencia, en cuanto a la denominación de situaciones, personas y cosas, es decir, a su ubicación en conceptos y contenidos, a propuestas como la de política simbólica de Lucien Sfez (1978) y (1992) o, como la relacionada a partir de la crítica de la concepción de la cultura y del concepto de naturaleza de Michel Foucault, primero en la forma como se identifican se representan, se denominan, y se conocen las cosas (1966) y (2002) y, también en la crítica de la manera como, las relaciones de poder en la sociedad, tienden a conducir la forma como se desarrolla, principalmente, el proceso de adopción de contenidos propios y comunitarios. Es decir, de las representaciones. Éste fue, en parte el fundamento presentado por Foucault en el caso de su famoso debate con Noam Chomsky –en noviembre de 1971 en la televisión holandesa- y, moderado por Fons Elders. Nos referimos tanto a la primera parte *acerca de la naturaleza humana* como a la segunda de *justicia versus poder*.

Finalmente, la propuesta a interpretar una obra en concreto, sería la definición del rumbo, del sentido de la actividad productiva. Con base en ello, se identifican dos alternativas: una que se llamará generalizada o histórica y otra -a propio juicio- posible. Se iniciará por intentar exponer cuál ha sido el contenido conceptual histórico de tres elementos productivos.

LOS RECURSOS HUMANOS

Desde el punto de vista simbólico, el contenido del primer elemento se encuentra en el actor central del mundo del trabajo: el ser humano. De manera generalizada, al internarse en el estudio de la estructura y el funcionamiento de todo tipo de organizaciones es clara - en la generalidad de los textos administrativos- la identificación en un primer momento, del reconocimiento y la clasificación de una serie de recursos y, es precisamente ahí donde radica el contenido -adoptado a lo largo de la historia- de este aspecto para el mundo del trabajo. El ser humano ha sido considerado, en todo tipo de organizaciones, como un recurso. El 9 y 10 de septiembre de éste año de 2020 tendrá lugar, por primera vez de manera virtual, la 55ª edición anual del Congreso Mundial de Recursos Humanos lo cual, es un simple ejemplo para proporcionar una idea del nivel de generalización en términos de espacio y el nivel de amplitud, en términos de tiempo del contenido comentado. En la gran generalidad de las organizaciones contemporáneas, la parte de la estructura responsable de atender los aspectos relacionados con los seres humanos es la dirección, el departamento o el área de 'recursos humanos' (RR. HH.)⁵. Considerar al ser humano como recurso ocasiona un doble efecto: el primero en relación con la definición y, el segundo, en

⁵ A nivel global, la organización de los especialistas en la gestión de los RR. HH. hoy se denomina: Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (DCH).

relación con la ubicación de éste factor dentro de la organización, es decir, en la manera como es categorizado en el conjunto.

¿A qué se refiere el hablar de recursos? De manera genérica las definiciones de los recursos hacen referencia a un 'algo' con una doble característica: la de ser poseídos y la de ser aprovechados. La primera se fundamenta, entre otros, con el punto de vista de Chiavenato (2000) quien los ha definido como: "medios que las organizaciones poseen para realizar sus tareas y lograr sus objetivos" (p.150). Amit y Schoemaker (1993) por su parte, afirman que los recursos son, "en sentido estricto, [...] los stocks de factores disponibles [...] poseídos o controlados por la empresa" (p.:33) y finalmente, Navas y Guerras (2002) redondean éste primer contenido del concepto afirmando que "son el conjunto de [...] activos de los que dispone una empresa para llevar a cabo su estrategia" (pp.186 y 187). Ahora bien, seguido de la 'propiedad' empresarial u organizacional y como consecuencia de ella se derivará el empleo de los recursos.

En ese sentido, Collis y Montgomery (1995) han mencionado "la capacidad de un recurso *para generar ganancias*" las cuales además "pueden ser apropiadas por la organización" (p.118) y no sólo eso, Fowler Newton (1995) adicionará a las propiedades anteriores, la de contener el 'valor' de un 'bien económico', es decir la de ser comprendidos desde una óptica eminentemente financiera: "los estados financieros se refieren siempre a bienes económicos, es decir bienes materiales e inmateriales que posean valor económico y por ende susceptibles de ser valuados en términos monetarios" (p.15).

Por ello, cuando los seres humanos son definidos como recursos, su dignidad se constriñe a la de un objeto, apropiable y utilizable, poseído y aprovechable. En la democrática Atenas del siglo IV A. C. por ejemplo, cuando un ciudadano perdía la capacidad para sostenerse económicamente, tenía la posibilidad de venderse como esclavo, es decir, como recurso y

se convertía en 'empleado', en un bien poseído por alguien, saliendo de la 'polis' y perdiendo sus capacidades políticas. Lo que identificaba la esclavitud en Atenas no eran las cadenas, como en muchos casos en Roma o en la Europa de los siglos XVI, XVII o XVIII, sino el hecho de ser propiedad de alguien (Puede consultarse 'la constitución de los atenienses' en Aristóteles 1995). ¿Cómo podría tener una opinión libre si dependía económicamente de quien lo empleaba? El considerar a las personas como recursos las reduce y -además- limita el desarrollo de una conciencia ciudadana afectando el conjunto de la comunidad.

Otro aspecto adicional de este primer efecto -de acotamiento del contenido del ser humano- radica en el hecho según el cual, visto solo y simplemente como recurso, el ser humano resulta ser el mejor de ellos por su versatilidad. Un ser humano es útil y puede ser usado para cualquier cosa: desde material de relleno⁶ o como bestia de carga hasta, conductor de una nave espacial o cerebro en un centro de investigación. De igual forma y adicionalmente a lo anterior, su actividad es la más productiva del resto de los factores organizacionales ampliando la posibilidad de un incremento considerable de los beneficios. Lo curioso y aquí entra el segundo efecto mencionado, se encuentra en la forma como es ubicado en relación con el resto de los factores, es decir: con su clasificación.

En un trabajo sintético de los contenidos del concepto de recursos y de su clasificación organizacional por diversos autores, Blázquez y Mondino (2012,) culminan con una propuesta óptima de clasificación 'pertinente para las organizaciones actuales'. En ella se plantean dos grandes grupos: el de los recursos tangibles y los intangibles, presentamos solamente el primer grupo denominado 'grupo A'.

⁶ "... un hombre cargado con un enorme bloque de piedra a su espalda cae al suelo exhausto. Un oficial se acerca y le golpea con dureza ordenándole que se levante. El hombre no se mueve. Ha muerto víctima del agotamiento. Ahora hay que enterrarlo. Sin embargo, en esta sociedad esclavista, incluso los muertos tienen su utilidad. El cuerpo del desdichado servirá como un elemento más de la muralla, será emparedado en su interior. Este el precio que exige la edificación de la Gran Muralla". (Gomà 2017).

Los recursos tangibles son aquellos que podemos observar, tocar y se deprecian o amortizan con el tiempo. Estos recursos a su vez se dividen en:

- Materiales (infraestructura, servicios, bienes de cambio, insumos, inversiones)
- Tecnológicos (maquinarias y equipamiento tangibles)
- Financieros: dinero, cheques, inversiones.
- Humanos (Desde una perspectiva tangible; cantidad de personas, ubicación en la estructura, rendimiento, etc.)
- Organizativos”

En ese orden, el ser humano es ubicado no sólo como un recurso sino prácticamente, como el último de los recursos! al menos, en el orden de la presentación de los mismos y sobretodo porque en los organizativos se hace referencia a la manera como las personas se desenvuelven en la estructura y en el funcionamiento organizacional.

Recurso, además, susceptible de ser amortizado o depreciado con el tiempo. Desde los años 70's del siglo XX se inició en las dependencias públicas en México, un esfuerzo por cambiar el nombre de las 'Direcciones de Recursos Humanos' por el de 'Direcciones de Personal'. Sin embargo, no se trata solamente de un problema de denominación sino de una dificultad generada por una actitud. En la mayoría de las organizaciones contemporáneas, el ser humano continúa siendo considerado y en consecuencia tratado como recurso. El mejor y uno de los últimos ¿Cuáles serían las consecuencias de esta situación?

TRABAJO, EMPLEO Y MERCANCÍAS

Si el ser humano es visto como algo apropiable y usable, el segundo elemento, su actividad en la organización, esto es: su trabajo, se identifica como una mercancía. Es decir, como algo capaz de ingresar a un mercado, al mundo de la oferta y la demanda con un valor de uso y un valor de cambio⁷. Una vez ahí, su valor económico se verá afectado, además, en función de las otras mercancías.

La primera consecuencia de este hecho es la reducción del concepto de trabajo humano al nivel de 'empleo'. Recuérdese la democrática Atenas. Sin embargo, en la actualidad, es común entender al empleo y al trabajo como sinónimos. Uno de los principales elementos en la justificación para la aceptación, la puesta en práctica, la operación y la valoración de las políticas públicas está en la capacidad para la generación de empleos de la mayoría de las decisiones de política pública. Desde el punto de vista económico, prácticamente nunca se habla de la importancia, efectos y mucho menos, de la trascendencia del trabajo humano. Sólo se habla de empleos los cuales, en el mejor de los casos son vistos como 'puestos de trabajo'. Es aquí donde se centra la segunda consecuencia como una derivación de la anterior. Cómo se decía, consiste en poner el trabajo humano en competencia con los demás recursos organizacionales asignándole un valor de 'empleabilidad'. Todo ello además presenta, un triple efecto tanto a nivel organizacional como a nivel individual y familiar.

En primer lugar, a nivel de las organizaciones, el empleo humano se encuentra contrastado con el concepto de 'valor', entendido en función del costo de los demás recursos organizacionales. Por ello, los empleos siempre se ven amenazados si, en un

⁷ En la primera Sección del Tomo I del Capital, Marx (1867) expone largamente qué son estos valores y cómo funciona esa valoración en las mercancías.

momento determinado, resulta ser más 'económico' el uso de la maquinaria. En contraparte, si la maquinaria es valorada como más cara, se optará por el empleo de la mano de obra de manera intensiva. De igual forma, frente a un avance tecnológico, por ejemplo, capaz de reducir el esfuerzo humano en un cierto porcentaje de tiempo, las organizaciones no optarán por reducir las jornadas de trabajo sino, más bien, por reducir la plantilla del personal en la misma proporción a fin de incrementar los 'beneficios' financieros. Un beneficio siempre es medido como financiero.

En segundo término, a nivel individual, la búsqueda de la empleabilidad impacta en el personal al generar una competencia por los puestos de trabajo. Esta situación es positiva cuando se da como resultado de un esfuerzo constante por la superación y el mejoramiento del personal, pero paradójicamente ha ocasionado también -un no desdeñable número de- consecuencias negativas detectadas cuando se observan y valoran los climas organizacionales. Todo ello siempre es dramático y puede llegar a ser trágico en momentos de 'crisis' económicas. En ese sentido, muchos de los casos empresariales acontecidos y observados durante la 'pandemia de la Covid-19' constituyen inmejorables ejemplos. ¿Cuántos suicidios -siguiendo la idea de los desequilibrios presentada en la introducción- han sido consecuencia de dificultades económicas y sobretodo laborales? Estamos seguros que la respuesta -hipotéticamente si se quiere- se intuye fácilmente.

Por último, sus efectos llegan incluso al ámbito del núcleo familiar. Un evidente ejemplo puede observarse en la pretensión de los padres de familia por orientar la empleabilidad futura de sus hijos. En un esfuerzo por evitarles las posibles dificultades enfrentadas en el ámbito laboral, los hijos se ven obligados a adquirir conocimientos, habilidades y destrezas que en no pocas ocasiones rebasan sus capacidades y su tiempo. Se hacen esfuerzos por desarrollar actividades físicas de alto rendimiento tratando de remediar, con becas

deportivas, las posibles dificultades académicas. Se invierte tiempo en forzarlos a desarrollar el dominio de instrumentos musicales y de manifestaciones artísticas.

De igual forma, se trata de subsanar las limitaciones del sistema educativo con actividades académicas adicionales. Por supuesto que resulta muy positivo que los hijos estén sanos, que puedan expresarse y que puedan entender mejor el mundo donde viven, pero el objetivo central no se encuentra ahí sino en evitar, al máximo posible, todos aquellos aspectos susceptibles de limitar su futura empleabilidad. Si los hijos pueden ser un buen recurso, luego su nivel de empleabilidad será mayor, podrán ganar más y entonces, podrán ser más felices. El objetivo final de buscar la felicidad de los hijos se traduce -de manera práctica- en su futura empleabilidad, en que puedan 'venderse' de una mejor manera en el mercado laboral. ¡Hacemos lo posible por vendernos, de la mejor manera, en el mercado laboral! La angustia resultante de situaciones como ésta ¿podría ser, como en el párrafo anterior, otra una de las hipotéticas causas de las situaciones de suicidio?, ¿se encontrará relacionado el suicidio infantil con las presiones para solucionar en el futuro, con los niños de hoy, los desequilibrios generados y qué no podemos arreglar? Aquí se abre la posibilidad de hipótesis para el desarrollo de investigaciones futuras.

CAMPO DE BATALLA

En el caso del tercer concepto adicional al ser humano y al trabajo, el de la organización, todo ello podría ayudar a entender, además, el por qué se han convertido éstas en verdaderos campos de batalla. Desde el siglo XIX el principal problema del 'mundo del trabajo' se ha ubicado en identificar, reducir y/o enfrentar los efectos ocasionados por las 'contradicciones entre el capital y el trabajo'. Es el sentido que en 1867 le dio Carlos Marx a su crítica de la economía política (El Capital) al ubicar el germen del conflicto entre el

capital y el trabajo, al interior de la estructura económica como un efecto de las relaciones de dominación entre las clases sociales: burgueses propietarios y trabajadores proletarios⁸. Ése es el centro también de la problemática presentada por León XIII en su encíclica *Rerum novarum* de 1891 donde, a diferencia de la lucha de clases, se propone una solución armónica en las organizaciones a partir del reconocimiento de la dignidad humana de los trabajadores y de los esfuerzos compartidos.

Pero el problema del siglo XIX continúa en la actualidad. El objetivo central, por ejemplo, de la Secretaría del Trabajo en nuestro país ha sido el de mitigar los efectos de ese conflicto entre capital y trabajo mediante la tutela del estado. El ser humano como recurso, el trabajo como mercancía y las organizaciones, las empresas como campo de batalla, parecen ser, el tono, el tiempo y la propuesta generalizados y causantes de una evidente ausencia de armonía en el 'mundo del trabajo'. Con todo lo anterior, ¿es lógico pensar en un bien para todos?

CONTENIDOS PROPUESTOS

Esta es la razón por la cual, se propone en este ensayo, la reorientación alternativa de los conceptos del ser humano, del trabajo y de la organización. Para ello se plantea la modificación de sus contenidos, es decir, de acordar un tono y un tiempo diferentes en la actividad de los actores y, a partir de éste momento, en el marco de una postura generadora de bienes compartidos hacia la positividad de la promoción del bien común.

⁸ En particular la Sección siete, capítulos 21 al 25 del Tomo I, donde expone el proceso de acumulación del capital.

El primer punto se ubica al nivel de la forma como es visto y considerado el ser humano. El contenido que lo percibe o entiende como recurso nos parece reducido, despectivo e inadecuado porque, se trata de una persona. Esto no es nuevo. Esta idea se ha planteado tanto en los últimos tiempos, pero ¿Qué es una persona? La primera respuesta podría ser: un ser único e irrepetible; de acuerdo, pero ¿esta respuesta es suficiente? Al tocar el tema y exponiendo su crítica al contenido del concepto de igualdad, Lucién Sfez (1984) en su curso en la universidad de París comentaba: “nada hay más desigual que las diversas definiciones a lo largo del tiempo del concepto de igualdad” y agregaba: “decimos de forma constante: son tan iguales como dos gotas de agua, como las hojas de un árbol y paradójicamente es imposible encontrar dos hojas iguales”. Por supuesto que la persona es un ser único e irrepetible, todo ser vivo lo es también.

PREGUNTA Y ASOMBRO COMPARTIDO

Pero la persona, además de su exclusividad, se encuentra caracterizada por su capacidad de salir de sí misma, de ser más de lo evidentemente percibido de ella. Cualquier objeto físico se encuentra definido, esto es, limitado existencialmente, ontológicamente, en sí mismo. Un ser vivo se encuentra definido por mucho más, forma parte de un proceso donde se definen puntos de inicio y de término. El ser humano, además de contar con una complicada naturaleza física o material, tiene una historia, pero de igual forma creemos, su destino no tiene límite cuando identificamos a ‘la persona como el nivel donde la naturaleza adquiere consciencia de sí misma’. Lo anterior significa que la persona es y se encuentra en el nivel donde la naturaleza se auto-cuestiona, es el nivel donde plantea ‘la pregunta’. Un niño preguntando –porqué- se convierte en el ejemplo más profundo y humano de esa afirmación. Si bien la persona se ubica en un ámbito, es decir, en un límite espacial y

temporal, su temporalidad, como las preguntas y sus respuestas, son ilimitadas. Es aquí donde proponemos ajustar el contenido del ser humano y, si agregamos a lo anterior, la concepción de la persona como el punto donde 'la novedad de la realidad' -es decir, cada respuesta- 'es vista siempre con asombro', tendremos quizá, un 'tono' más claro para armonizar el quehacer del 'mundo del trabajo'.

Con base en lo anterior, se podría entonces 'entender al trabajo como la forma como las personas se introducen, descubren y transforman la realidad'. El trabajo se convierte en un asombro generalizado, en movimiento y además creciente. Este contenido del trabajo, genera un punto concreto en el contexto de la actividad humana, es decir, proporciona aparte del 'lugar', los 'momentos' precisos y capaces de generar cualquier alcance imaginable e invitar a los seres humanos a encontrar un acuerdo para unirlos en un mismo sentido: descubrir, conocer y adecuar la realidad. Es aquí donde se genera la unidad incluyente susceptible de culminar en una comunidad⁹. De ésta forma se estarían entonces, desarrollando de manera constante una serie de bienes en común dando por resultado el surgimiento de un 'nosotros' al interior de las organizaciones. Trabajar orientando todas las actividades a partir del 'nosotros' en lugar del 'tú' o del 'yo' es el inicio de una unidad, de una común unidad. La promoción del bien común paradójicamente requiere y genera, una comunidad. 'La organización vista como una comunidad de preguntas y asombros compartidos'. ¿Podrían las preguntas y asombros compartidos formar parte o ser un bien común?

⁹ Durante la Primera Catedra del rector de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla en el otoño de 2019, se proponía a la comunidad, el trabajo compartido para introducirnos y transformar la realidad como prioridad institucional.

PROMOCIÓN DEL BIEN COMÚN

¿Cómo saber si una organización se encuentra orientada en dirección de la promoción del bien común? Sería necesario -además de la adopción de contenidos diferentes a los que generalmente se han desarrollado para los conceptos del 'mundo del trabajo'- contar con criterios e indicadores de sus desempeños. En ese sentido, Nebel y Medina (2018)¹⁰ han diseñado una "métrica del bien común" a partir de la definición de cinco dimensiones o factores clave. Dos de ellas ubican el punto de partida y el destino final de los esfuerzos organizacionales y las otras tres constituyen la estructura, el funcionamiento y el marco del desenvolvimiento de las comunidades humanas.

La promoción del bien común se inicia en la libertad de los agentes actuantes en la organización al hacer suyos, diríamos en ésta exposición, el tono y el tiempo propuestos. Éste es el punto de origen de la métrica. Pero, además la libertad se constituye tanto en el arranque como en el motor constante donde el punto de partida y el quehacer cotidiano van a culminar en la integración de la comunidad humana. Éstas son las dimensiones del inicio y del final de la propuesta de los autores: 'la agencia y la humanidad'. Desde esta perspectiva, la libertad -implícita en el actuar de los agentes- es el detonante posible para la generación de los bienes. Así y, en consecuencia, el reconocimiento de la libertad de todos y de cada uno frente a los demás agentes y su desenvolvimiento cotidiano empieza por ser, en sí mismo un primer bien. Esto es posible, como en el caso de la música, si todos los actores participantes en las organizaciones concuerdan el mismo tono, es decir, el

¹⁰ En ese sentido, los autores han integrado y propuesto dicha "Métrica del bien común" la cual, contiene aspectos medibles, tanto de forma cuantitativa como cualitativa, para valorar los esfuerzos tendientes al logro de resultados de valor compartido. Este trabajo, como muchos otros en el mismo sentido, han iniciado un esfuerzo por evidenciar la positividad resultante, de una postura diferente, a partir de los contenidos simbólicos de la forma como son vistas, y se perciben a sí mismas, las comunidades humanas.

mismo contenido de sí mismos como personas. Estar 'afinados' y 'juntos' son, es sí mismos, bienes en común.

Posteriormente, se desarrolla un movimiento en un cierto ámbito -resultante entre la libertad de los agentes como punto de inicio y la comunidad humana como punto de destino- los autores lo definen como la 'dinámica del bien común'. Es ahí precisamente donde se encuentran las tres dimensiones siguientes: 'la estabilidad, la gobernanza y la justicia' las cuales, están vinculadas, como se comentó anteriormente, a la estructura, el funcionamiento y el marco donde la actividad comunitaria se lleva a cabo. Se trata de un trayecto similar al seguido por una embarcación en su navegación entre dos puntos.

La primera de las tres dimensiones de la dinámica del bien común, la estabilidad, se plantea en relación con la estructura. En ese sentido, en algunas ocasiones se confunde la estabilidad con la inmovilidad que, aunque parecidas, no son sinónimas. Mientras la inmovilidad es estática, la estabilidad se encuentra relacionada con la capacidad para mantener el equilibrio. En el caso de las embarcaciones, su gobernabilidad se encuentra determinada por la estabilidad. No es posible conducir de una misma manera a un buque tanque petrolero que a un velero¹¹. Con las estructuras organizacionales sucede algo similar. Las estructuras condicionan su movilidad, su flexibilidad y su alcance. Para la acertada conducción se requiere primero, conocer las particularidades de la estructura y después, contar con la habilidad necesaria para hacerlo.

La segunda dimensión, se relaciona precisamente con esa habilidad o destreza del gobernante para aprovechar las características particulares de cada estructura frente a los

¹¹ En éste punto es importante recordar que la raíz del concepto gobierno está vinculada al timón de los barcos, el timonear -tanto para κυβερνᾶν, *kybernân* en griego como para su derivación *gubernāre* en latín- consiste en el 'pilotar una nave', es decir, se encuentra relacionado al mismo tiempo con las características de la nave para su manejo y con la dirección de las embarcaciones (RAE 2020).

retos presentados por las circunstancias del devenir cotidiano. Eso es lo que se identifica en la métrica del bien común como la dimensión de gobernanza. Un buen piloto podrá aprovechar la gobernabilidad de una limitada embarcación mediante una adecuada gobernanza y sortear los temporales más riesgosos y paradójicamente en contraparte, sin la gobernanza apropiada, una serie de errores podría lograr hundir una gobernabilidad estructural 'insubmersible' de un trasatlántico frente a un trozo de hielo.

La última de las dimensiones presentadas y no por ello la menos importante, hace referencia al marco donde se ubican las demás y dentro del cual, pueden y deben actuar los diferentes agentes a todo lo largo de esta dinámica; ha sido identificada por sus autores como la justicia. Ella constituye el punto neurálgico para el desenvolvimiento de dicha dinámica y de igual manera, para la valoración cualitativa y cuantitativa de la métrica en busca de la promoción del bien común. La justicia podría ser entendida en un primer momento, como la congruencia entre la naturaleza -de todos los elementos integrantes de la dinámica del bien común- y los comportamientos y resultados específicos. Esta constituye, junto con la libertad de los agentes, una de las claves en los procesos de toma de decisiones. La justicia se convierte en el criterio rector de las actitudes, los comportamientos y las acciones organizacionales y la libertad de los agentes en el criterio dinámico. Ambas, abarcan el origen, la integración, el funcionamiento y el destino comunitarios.

COMENTARIOS FINALES

En un ensayo de esta naturaleza, donde se pretende sugerir modificaciones en el contenido de algunos conceptos es difícil plantear una conclusión propiamente dicha. Resulta evidente que lo aquí tratado no podría formar parte de aspectos concluyentes de forma definitiva. Se trata más bien del desarrollo compartido con el lector de una serie de

reflexiones y recomendaciones con la intención de encontrar vías de aplicación en situaciones puntuales. Por ello, este último apartado más bien se tratará de una serie de comentarios finales para subrayar y en su caso, redondear las ideas propuestas en torno a la dimensión definida como la humanidad en el proceso.

Como se ha señalado, en la actualidad nos encontramos frente a una serie de contrastes disonantes o estridentes de la realidad como resultado de la actividad humana: contaminación, pobreza, egoísmo, soledad, auto-daño. Estos contrastes son a su vez, el resultado de la forma -cómo las personas vemos y actuamos en la realidad- caracterizada, en el caso del 'mundo del trabajo' por la manera como hemos entendido –en los últimos tiempos y entre otros- a tres elementos: al ser humano como recurso, al trabajo mismo como mercancía y a las organizaciones como ámbitos de conflicto entre los factores productivos.

Los contrastes han llegado a tal extremo, que cada vez resulta más urgente modificar esa situación. Para intentar transformarla, se propone la adopción de un nuevo contenido de los conceptos anteriores y su puesta en práctica en el trabajo cotidiano. La idea consiste en generar una postura y una tendencia diferentes, dirigidas a la búsqueda de aspectos positivos y menos inconvenientes. Para ello se requiere concebirnos como personas capaces de descubrir la realidad y modificarla en beneficio de todos. De ser así, se podría generar una dinámica de promoción del bien común a partir de la libertad de los agentes o actores, en un marco de justicia y congruencia entre el ser y el hacer de cada comunidad. Lo anterior -creemos- permitiría contar con la estructura estable y con la gobernanza –habilidad necesaria- susceptibles de culminar en una comunidad plenamente humana.

La esperanza radica en poder hacer de la humanidad, además del fundamento de la estructura y funcionamiento organizacionales, el principal fruto comunitario. De esta forma

la promoción del bien común, además de contar con el sentido de la última dimensión, adquiere un profundo significado a lo largo de toda la dinámica organizacional.

En esta exposición se han presentado dos diferentes opciones de contenido a tres de los factores nucleares del 'mundo del trabajo': el ser humano, la actividad y la organización. De la forma como se comprenda el contenido de esos conceptos, el resultado podrá ser completamente diferente. Con la primera opción, vivida históricamente, se ha culminado por convertir a los centros de trabajo en verdaderos campos de batalla mientras que, con la segunda, el mundo del trabajo se podría erigir en la forma en que las personas descubran, conozcan y transformen la realidad en beneficio de todos haciendo de las organizaciones, el mejor pretexto para la convivencia humana.

REFERENCIAS

-
- Amit, R. y Schoemaker, P. 1993: "Strategic assets and organizational rent". *Strategic Management Journal*, vol. 14, 33.
- Aristóteles, 322 a. C. Ed.1995: *La Constitución de los Atenenses*, Editorial Gredos, Madrid.
- Baños, E. 2019: *Cómo una universidad introduce a la realidad*, Primera Cátedra, Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla UPAEP, Puebla.
- Biblia Latinoamericana, <https://www.bibliacatolica.com.br/biblia-latinoamericana/genesis/2/> acceso 7 de mayo 2020.
- Blázquez, M. y A. Mondino 2012: "Recursos Organizacionales: Concepto, Clasificación e Indicadores", *Técnica Administrativa* Volumen 11, número 1, febrero 15, <http://www.cyta.com.ar/ta1101/v11n1a3.htm> acceso 9 de mayo de 2020.
- Chivenato, I. 2000: *Introducción a la Teoría General de la Administración*, Mc. Graw Hill, México.
- Chomsky, N. y M. Foucault 1971: *La naturaleza humana: justicia versus poder*, un debate, Katz discusiones, Amsterdam.
- Collis, D. y C. Montgomery 1995: "Competing on Resources strategy in the 19s", *Harvard Business Review*, 73 July-August, 118-128.

- El Sol de Hidalgo, 2020: Hombre se lanza desde un tercer piso de hospital: *El Sol de Hidalgo*, Lunes 4 de mayo, <https://www.elsoldehidalgo.com.mx/policiaca/hombre-se-lanza-desde-un-tercer-piso-de-hospital-5187301.html> acceso 5 de mayo 2020.
- Fischer, L. 1950: *The Life of Mahatma Gandhi*, Harper & Brothers, Nueva York.
- Fisher, R., Ury, W. y B. Patton 1981: *Si, de acuerdo: como negociar sin ceder*, Norma, Bogotá.
- Foucault, M. 1966: *Les mots et les choses, une archéologie des sciences humaines*, Gallimard, París.
- Foucault, M. 2002: *La arqueología del saber*, Siglo XXI, Buenos Aires.
- Fowler, E. 1995: *Tratado de Contabilidad básica*, MC Graw-Hill, Buenos Aires.
- Gomà, D. 2017: “Crónica de la construcción de la Gran Muralla china”, *La Vanguardia, Historia y Vida*. Número 457, 28/06/2017 07:05, <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-antigua/20170307/47310282005/cronica-de-la-construccion-de-la-gran-muralla-china.html> acceso 8 de mayo 2020.
- INFOBAE, 2020: *Por qué se suicidan los niños en México* <https://www.infobae.com/america/mexico/2020/01/21/por-que-se-suicidan-los-ninos-en-mexico/> acceso 20 de septiembre de 2020
- León XIII, 1891: *Rerum Novarum: Sobre la situación de los obreros*, Libreria Editrice Vaticana, http://www.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html acceso 29 de septiembre de 2020.
- Marx, C. 1867: *El Capital, Tomo I; El Proceso de Producción del Capital*, Siglo XXI Editores, <http://webs.ucm.es/info/bas/es/marx-eng/capital1/> acceso 30 de septiembre de 2020.
- Navas L. y M. Guerras 2002: *La dirección estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones*, Civitas, 3.a edición, Madrid.
- Nebel, M. 2018: “Operacionalizar el bien común, Teoría, vocabulario y medición”, *Metafísica y Persona, Filosofía, conocimiento y vida*, Año 10 Número 20. (Julio-diciembre, Universidad de Málaga y UPAEP. Páginas 27 a 66. <http://www.revistas.uma.es/index.php/myp/article/view/4830/4913> acceso 10 de abril de 2019.
- Nebel, M. y J. Medina 2018: “Measuring the nexus of the common good”, *Discussion paper prepared for the IPBC research seminar*, Barcelona, IQS, May 23-24 UPAEP, <https://www.upaep.mx/biencomun/templates/biencomun/IPBCDiscussionpaperIIMay2018.pdf> acceso 10 de abril de 2019.
- nippon.com, 2019: El número de suicidios entre niños y adolescentes en Japón alcanzó un máximo histórico en 2018, *nippon.com, una ventana a Japón*, Sociedad, 29 de octubre, <https://www.nippon.com/es/japan-data/h00572/> acceso 5 de mayo 2020.
- RAE, actualización 2019: *gobernar*, <https://dle.rae.es/gobernar?m=form2> acceso 2 de octubre de 2020.
- Sfez, L 1992: *Critique de la communication*, Le Seuil, Paris.
- Sfez, L. 1978 : *L'Enfer et le Paradis*, Presses Universitaires de France PUF, París.
- Sfez, L. 1984: *Leçons sur l'égalité*, Fondation nationale des sciences politiques FNSP, Paris.