

La Empresa y el Trabajo



Por Ricardo F. Crespo y Omar Rodríguez

La crisis global desatada por la pandemia COVID-19 ha desafiado y puesto en crisis muchos de los paradigmas sobre los que se fundaba la prosperidad moderna. Como ocurre en la vida personal, las circunstancias traumáticas nos fuerzan a replantearnos muchas cosas y a tomar más conciencia de ciertas realidades que quizás veníamos soslayando.

Quizás la realidad social más desafiada y atravesada por la pandemia ha sido el trabajo. Para muchos la pandemia nos ha permitido tomar conciencia, entre otras cosas, de la distinción entre trabajos esenciales y no esenciales. De pronto, muchos trabajadores nos vimos reclusos en nuestras casas y en muchos casos eximidos de nuestras obligaciones profesionales: las excepcionales circunstancias de la pandemia nos hicieron caer en la cuenta de que el mundo podía seguir adelante sin nuestro trabajo. Otros en cambio continuaron con su actividad habitual y comprobaron que su trabajo resulta imprescindible para la vida social.

La mayoría de estos trabajos esenciales no se encuentran entre las profesiones mejores pagas ni entre aquellas que otorgan una mejor posición social. En el peor momento de la crisis sanitaria, con la enorme mayoría de la población confinada en sus casas, el mundo salió adelante gracias a esos trabajos muchas veces mal pagos y habitualmente muy poco valorados: personal sanitario, conductores de medios públicos de transporte, empleados de comercios, fuerzas de seguridad, etc.

Este contraste entre trabajos bien pagados pero no esenciales y aquellos menos recompensados pero mucho más necesarios, nos invita a reflexionar sobre el verdadero sentido del trabajo. ¿Son las leyes del mercado suficientes para determinar el valor del trabajo? ¿Es el trabajo una actividad esencialmente económica? Todo parece indicar que el trabajo es eminentemente social y con un impacto mucho más psicológico que económico. El trabajo nos permite antes que nada encontrar nuestro lugar en la vida de los demás y solo cuando nos sabemos necesarios para otros sale a la luz toda nuestra riqueza personal y comprendemos mejor el sentido de nuestra existencia.

Se entiende por eso que el trabajo sea considerado un bien en sí mismo y no una actividad meramente instrumental.

Así lo consideran filósofos del derecho como John Finnis (“*skilful performance, in work and play, for its own sake*”, 2011, p. 88) y Mark Murphy (“*excellence in play and work*”, 2001, p. 96), entre otros bienes tan básicos como la vida, el conocimiento, la amistad, la vida familiar y la razonabilidad práctica. Las personas pasan buena parte de su vida trabajando, ya sea realizando un trabajo retribuido o no, como es el trabajo doméstico. No se trata sólo de una cuestión de sustentabilidad, sino que es un ingrediente importante de la realización de la persona (*flourishing* o *fulfilment*).

Como explica Karol Wojtyła,

Según mi opinión, fundada en Santo Tomás de Aquino, el obrar humano, es decir el acto, es al mismo tiempo ‘transitivo’ (transiens) y ‘no transitivo’ (non transiens). Es transitivo en cuanto que va ‘más allá’ del sujeto buscando una expresión o un efecto en el mundo externo y así se objetiva en algún producto. Es no transitivo en la medida en que ‘permanece en el sujeto’, determina su calidad y valor, y establece su ‘fieri’ esencialmente humano. Por consiguiente, el hombre, obrando, no sólo cumple una acción, sino que de algún modo se realiza y hace a sí mismo (1977: 516).

Recoge luego esta enseñanza en sus Encíclicas: El trabajo es una dimensión de realización y dignidad de la persona humana (cfr. Juan Pablo II, Encíclica *Laborem exercens*, n. 9; *Ecclesia in América*, n. 54). En *Laborem exercens*, n. 9 habla correlativamente de las dimensiones objetiva y subjetiva del trabajo.

En un reciente mensaje dirigido a empresarios de nuestro país, el Papa Francisco vuelve a enumerar las notas que definen el verdadero sentido del trabajo en la vida de las personas: "El trabajo expresa y alimenta la dignidad del ser humano. Le permite desarrollar las capacidades que Dios le regaló, le permite sentirse colaborador de Dios para cuidar y desarrollar este mundo. Le hace sentirse útil con la sociedad y solidario con sus seres queridos"(Videoconferencia en el 57º Coloquio IDEA, Argentina, octubre 2021).

Por eso, la satisfacción en el trabajo no es sólo una cuestión de salario adecuado. Más aún, la recompensa económica puede ser incluso negativa por lo que se llama "crowdingout" de la motivación intrínseca, un tema intensamente estudiado. Por ejemplo, un estudio de los efectos de capacitación y provisión de un ingreso adicional a madre solteras pobres en Inglaterra, muestra que la satisfacción en su tarea disminuye (Oswald y Dorsett 2013). Al poner un valor monetario a un trabajo que es vocacional se desdibuja esta característica.

Gran parte de los trabajadores lo hacen en relación de dependencia en empresas. Juan Pablo II señala cuál es la verdadera misión de la empresa en *Centesimus annus*, n. 35:

la finalidad de la empresa no es simplemente la producción de beneficios, sino más bien la existencia misma de la empresa como comunidad de hombres que, de diversas maneras, buscan la satisfacción de sus necesidades fundamentales y constituyen un grupo particular al servicio de la sociedad entera. Los beneficios son un elemento regulador de la vida de la empresa, pero no el único; junto con ellos hay que considerar otros factores humanos y morales que, a largo plazo, son por lo menos igualmente esenciales para la vida de la empresa.

Atender al clima interno, favorecer la participación creativa de todos, se convierten en objetivos que terminan beneficiando a la misma empresa. En efecto,

Organizar ese esfuerzo productivo, programar su duración en el tiempo, procurar que corresponda de manera positiva a las necesidades que debe satisfacer, asumiendo los riesgos necesarios: todo esto es también una fuente de riqueza en la sociedad actual. Así se hace cada vez más evidente y determinante el papel del trabajo humano, disciplinado y creativo, y el de las capacidades de iniciativa y de espíritu emprendedor, como parte esencial del mismo trabajo (Centesimus annus, n. 32).

El empresario es alabado por su posición y posibilidades de un modo que lo compromete especialmente.

La economía, en cambio, concibe la relación de la empresa con el trabajo en términos transaccionales.

Cuando nació la economía neoclásica, algunos años después del inicio de la Revolución Industrial, el trabajo se convirtió en un factor de producción, una mercancía con un precio, cuantificado en un salario, que solía considerarse en términos de la cantidad necesaria para que el trabajador se sostenga a sí mismo. Si no es una mercancía con precio, como el trabajo de un ama de casa o un estudiante, ya no es trabajo.

El trabajo se convirtió en un insumo más con precio, sujeto a las leyes de la oferta y la demanda. Esta visión implica un notable empobrecimiento de la noción de trabajo. Su elemento subjetivo se deja en un segundo plano, y todo el valor del trabajo se reduce a su contribución al proceso productivo y su medición a través de un salario.

Frente a esta visión aparecen los deseos de las nuevas generaciones, millennials y otros: tienen un propósito definido, y no están dispuestos a comprometerse con un trabajo que no encaja con ese propósito.

No quieren adaptarse al trabajo, sino encontrar un trabajo que cumpla con sus propósitos o vocaciones. Algunos investigadores se refieren a los millennials como la generación orientada a un propósito, ya que quieren tener un impacto positivo en la sociedad. Tienen sentido de la vida y el trabajo debe adaptarse a él.

Justin Bergy otros (2010: 973) señalan que las personas en los EE. UU. cambian de trabajo 10 veces entre los 18 y los 42 años, y lo mismo está sucediendo en Europa. Explican este hecho afirmando que “además de estos beneficios extrínsecos [recompensas financieras y promociones], las personas a menudo buscan ocupaciones que les proporcionen el cumplimiento de los valores personales fundamentales, significado y propósito, autoexpresión y oportunidades para ayudar a los demás” (2010: 973).

La gente no busca un trabajo, sino la realización de su vocación. El papel de los líderes es mostrar un propósito que pueda atraerlos y que pueda ser adoptado como el sentido de su vida. En efecto, quizás el mejor camino para entender cuál es el lugar del trabajo en la existencia humana sea recuperar su sentido vocacional.

Se comprende que en los últimos años estemos asistiendo a un importante florecimiento de la literatura sobre el trabajo como vocación (calling). Cuando se asume como una actividad eminentemente vocacional, el trabajo puede ser visto y vivido como un deber y destino (Bunderson y Thompson, 2009), una fuente de satisfacción que es importante para la propia identidad (Berg et al, 2010; Wrzesniewski et al, 1997), o una contribución social para los demás o el resto del mundo (Wrzesniewski, 2003 Wrzesniewski et al, 1997), expresión de propio propósito de vida (Hall y Chandler, 2005), o como aquella actividad en la que se compromete la propia pasión, la identidad, la urgencia, la conciencia, la longevidad, la sensación de significado y dominio propio de la autoestima (Dobrow, 2007).

Muchas empresas sufren hoy la sangría de un talento joven que se escabulle hacia organizaciones más flexibles o formatos laborales más independientes en busca de esos condimentos tan propios de un trabajo que apasiona y es fuente de sentido. La respuesta a este desafío será repensar el trabajo para convertirlo en una verdadera experiencia vocacional.

Referencias:

Berg, Justin M., Adam M. Grant y Victoria Johnson (2010). "When Callings Are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Calling", *Organization Science* 21/5: 973-994.

Bunderson, J. S. y Thompson, J. A. (2009), "The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work". *Administrative science quarterly*, 54(1), 32-57.

Dobrow, S. (2007), "The development of calling: a longitudinal study of musicians". *Academy of Management Proceedings*, 1, 1-6.

Finnis, John (2011). "Limited Government", en *Collected Essays-Vol. III-Human Rights & Common Good*, Oxford University Press, Oxford.

Hall, D. T. y Chandler, D. E. (2005), Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155-176.

Murphy, Mark (2001). *Natural Law and Practical Rationality*, Cambridge University Press, Cambridge.

Dorsett, Richard y Andrew J. Oswald (2013). 'Human well-being and in-work benefits: A randomized controlled trial.' Working paper, IZA, Bonn, <https://www.andrewoswald.com/docs/1February2014DorsettOswald.pdf>.

Wojtyla, Karol (1977). "Il problema del costituirse della cultura attraverso la 'praxis' umana", *Rivista di Filosofia Neoscolastica*, LXIX.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. y Schwartz, B. (1997), "Jobs, careers, and callings: People's relations to their work". *Journal of research in personality*, 31(1), 21-33.

Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. y Debebe, G. (2003), "Interpersonal sensemaking and the meaning of work". *Research in organizational behavior*, 25, 93-135.