



LA RESIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO, FUNDAMENTO DE UN NUEVO HUMANISMO¹

REDEFINING LABOUR FOUNDATION OF A NEW HUMANISM*

Gustavo Adolfo Quesada Vanegas²

A finales de los 80 del siglo XX, y en su conjunto, los países capitalistas occidentales, con el fin de resolver el problema de su recurrente crisis económica y las dificultades de su crecimiento, optaron por las tesis de Friedrich August von Hayek. Este economista, jurista y filósofo austriaco, en 1944 propuso en su libro *Camino de servidumbre* que el libre mercado a nivel nacional e internacional y la no injerencia del Estado en la economía, aunque este debía cuidar el déficit fiscal y dar asistencia a los más pobres, eran el único camino para garantizar un crecimiento continuo y el bienestar de la población. Aunque el neoliberalismo se había experimentado primero en Chile, durante la dictadura de Augusto Pinochet y luego fue política oficial en los años 80 del siglo XX, durante los gobiernos de Ronald Reagan (Estados Unidos) y Margaret Thatcher (Inglaterra), fue suficiente el cambio de rumbo

Recibido: 25 de agosto del 2015
Aprobado: 25 de septiembre del 2015



Universidad
Piloto de Colombia
UN ESPACIO PARA LA EVOLUCIÓN

-
1. Sinopsis de una investigación teórica en proceso.
* *Overview of theoretical research in progress.*
 2. Historiador, Magíster en Filosofía, Docente Contexto y Trabajo, Especialización en Gestión Humana de las Organizaciones (GHO), Facultad de Psicología, Universidad Piloto de Colombia.

de la China, el derrumbe del Muro de Berlín, el desmonte de las Repúblicas Populares de Europa Oriental y la caída de la Unión Soviética para que, sin contradictores a la izquierda, se presentara con visos de legitimidad.

Los seguidores de Hayek, Milton Friedman y la Escuela de Chicago, nombre dado por la universidad norteamericana en la que Friedman era profesor, venían preconizando la adopción de este modelo. Pero fue en los 90, cuando el neoliberalismo y las políticas de los “Chicago Boys” adquirieron el rango de verdad universal. En consecuencia se inició un proceso internacional de desregulación, es decir, de abolición de los controles del Estado sobre los movimientos financieros y comerciales y sobre el trabajo. Esto significó abolir las políticas proteccionistas y de intervención estatal, que con el Estado de Bienestar le habían permitido a Occidente, no solo su recuperación después de la Segunda Guerra Mundial, sino además neutralizar entre los trabajadores la atracción por las ideas socialistas. Con esta fase comienza lo que se ha denominado “globalización” que se apuntala en el libre mercado y los gigantescos avances en las TIC que proveen las herramientas necesarias para los movimientos financieros y comerciales en gran escala, los cuales sin su capacidad de capturar, clasificar, organizar y difundir información serían demasiado onerosos y farragosos.

Lo que hemos vivido a partir de ese momento es lo que todos conocemos: el predominio de la usura, de los criterios rentísticos y la especulación financiera; la apertura económica para la periferia y el proteccionismo con múltiples disfraces para los países del centro (subsidios, medidas fitosanitarias, etc.), la feria de los TLC, con las consecuentes crisis industrial y agraria, la privatización de la salud, las cesantías, las pensiones, la educación y las empresas de servicios y de bienestar social del Estado, simultáneamente con el asistencialismo miserable para los más miserables y la depauperación del trabajo. La desregulación laboral ha permitido la crisis de los contratos a término indefinido, la extensión de la jornada laboral ordinaria, la tercerización y la conversión de los trabajadores en simple capital humano y en factor secundario de la producción. Y esto en prácticamente todos los rincones del planeta. La crisis económica prolongada fue su primera consecuencia, en el 2008 en Estados Unidos y Europa, y luego en el mundo entero.

Sin embargo no ha sido solo la crisis económica. Las multinacionales y la sociedad de consumo están arrasando el planeta, poniendo en peligro los ecosistemas y afectando el fondo genético de la vida, incluida la humana, al tiempo que la inequidad

(véase PNUD 2014), la inseguridad laboral y la precarización del trabajo han desatado nuevamente el malestar de los trabajadores, ya que las nuevas condiciones no afectan solamente la calidad de la vida material y la seguridad, sino también, y gravemente, la salud física y mental de los seres humanos. Esto en pocas palabras quiere decir que la destrucción ambiental y la extensión de las patologías, así como la lucha entre las potencias por las fuentes de energía, agua y tierra, amenazan nuevamente con la guerra, la desertización, la locura, el crimen y la extinción de la vida en el planeta. Por supuesto ha habido desarrollo y crecimiento del Producto Interno Bruto, pero los índices de inequidad, de crisis ambiental y la carencia de políticas reales de desarrollo sostenible muestran el lado contrario. No son lo mismo el crecimiento económico y el desarrollo social. Para nuestro caso parecen ser antagónicos.

No es extraño entonces que para salvar las libertades, incluso la de la libre empresa, y para responder a las nuevas urgencias, desde el seno mismo del mundo empresarial, han surgido voces que exigen Responsabilidad Social Empresarial y gestión humana de las organizaciones. La primera, para que la relación con el medio ambiente y las comunidades permita minimizar los daños causados por la irracional y antitécnica explotación de la naturaleza, y devuelva a las comunidades parte del beneficio que se obtiene con esta explotación, y la segunda, para devolverle al trabajo el significado de constructor del hombre y de la sociedad. No sobra señalar que en lo que se conoció como socialismo, que no fue sino capitalismo monopolista de Estado, no solo no hubo medidas para controlar los daños ambientales, sino que los trabajadores perdieron todas sus libertades y su individualidad, y fueron sometidos a una alienación sin precedentes.

De lo que se trata entonces es de resignificar el trabajo. La Maestría en Administración de Negocios (AMB por sus siglas en inglés) de Montreal (Canadá) marca la pauta. Retomando los criterios centrales de la psicología humanista, en particular los de Maslow, Roger y Frank, Alain Chanlat y Jean Françoise Chanlat, quienes bajo el criterio de “Ciencias de la vida y la gestión administrativa” han señalado con insistencia la urgente necesidad de devolverle al trabajador y al trabajo el papel central en la vida de los seres humanos y en las organizaciones. Sus criterios los podemos resumir en los siguientes aspectos presentados a la luz de otras visiones.

1. El hombre es un conjunto de potencialidades que deben ser estudiadas por la biología, las ciencias humanas, la psicología y la



filosofía. Las ciencias naturales y el humanismo deben ingresar de lleno al mundo de las organizaciones, mano a mano y al lado de las ciencias administrativas.

2. El trabajo es el principal constructor del hombre.
3. El trabajador es un ser complejo y en la organización juegan todas sus dimensiones.
4. La organización cuando contrata a un trabajador incorpora a un ser multidimensional. No solo juegan, para su desempeño, la disciplina y la división del trabajo, las motivaciones económicas y el reconocimiento de sus méritos. El trabajador debe encontrar en la organización un “lugar” en el que participa y proyecta, y en el que su interés, su cultura y su sensibilidad son reconocidas como factores que propician la producción.
5. Los organigramas lineales deben ser remplazados por horizontales. La participación del trabajador en los procesos de planeación, ejecución y control debe ser normal y cotidiana, como ya lo es en varias organizaciones colombianas.
6. Un trabajador participe e identificado con la organización es un trabajador productivo con niveles mayores de eficacia que en cualquier otra condición.

El humanismo, tanto el renacentista como el ilustrado, colocó al hombre en el centro de las expectativas, generalmente como formulación vaga y

teórica. La luminosidad del Renacimiento fue muy breve; rápidamente fue arrasada por las monarquías absolutas, la expansión de España y Francia sobre las ciudades italianas, la inquisición y las guerras religiosas que durante un siglo afectaron a Europa. Posteriormente, el humanismo de la Ilustración, aunque todavía sigue abriendo caminos, en lo teórico fundó el sujeto y en lo político y social llegó máxime al concepto de ciudadano y de democracia representativa, pero en la vida económica se transformó en la empresa racional, en un mercado irracional y en la fábrica jerarquizada y autoritaria, disciplinada y con división del trabajo que conceptualizaron Taylor y Fayol³ para la administración, instaurando las ciencias administrativas. Y si bien durante la época de predominio del Estado intervencionista y de Bienestar le dio aliento a las motivaciones económicas y extraeconómicas para el trabajador, este continuó siendo apenas un factor de la producción, un recurso, capital humano. Ha sido necesaria la crisis mundial actual, el desarrollo de la ética empresarial y la búsqueda de salidas para una crisis recurrente, para que nuevos criterios sobre la organización, el medio ambiente, las comunidades y el trabajador se abran camino. Aplicar consecuentemente la Responsabilidad Social Empresarial y la gestión humanista de las organizaciones es tal vez el camino más apropiado para devolverle a la organización su potencialidad, su valor, una alta rentabilidad y su carácter humano y humanista.

3. Frederick Taylor. (1911). *Principios de administración científica*. Henry Fayol (1929). *Administración industrial y General*. Los dos libros tienen innumerables Ediciones y son citados regularmente.



Referencias bibliográficas

- Augé, M. (1996). *Los no lugares: Espacios del anonimato*. Madrid: Gedisa.
- Chanlat, A. (s. f.) *Ciencias de la vida y la gestión administrativa*. Recuperado de [http://administracion.univalle.edu.co/Publicaciones/pagina%20web/Articulos/14-Cuadernos_de_Administracion_\(Enero-1988\)/14-02\)_Las_ciencias_de_la_vida_y_la_gestión_administrativa_\(Alain_Chanlat\).pdf](http://administracion.univalle.edu.co/Publicaciones/pagina%20web/Articulos/14-Cuadernos_de_Administracion_(Enero-1988)/14-02)_Las_ciencias_de_la_vida_y_la_gestión_administrativa_(Alain_Chanlat).pdf)
- Hayek, F. A. (1978). *Camino de servidumbre*. Madrid: Alianza Editorial, Libro de Bolsillo.
- González, L. (2007). Humanismo y gestión humana: una perspectiva de interpretación para el trabajo social aplicado al campo laboral. *Eleutera*, 1, 42-63.
- Llano, C. (1994). *El posmodernismo en la empresa*. México: McGrawhill, Interamericana de México.
- Morin, E. (2000). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro (caps. III y IV)*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.