

Eufemismos y sectas empresariales en tiempos del “capitalismo consciente”

escrito por Pablo Múnera

Una empresa es un tipo de organización que se diferencia de otras organizaciones, básicamente, por el ánimo de lucro que tiene para sus propietarios, socios o accionistas, según sea el caso. Más claro, las empresas están hechas para generar utilidades o dar plata y su interés es privado. Eso no tiene nada de malo en un contexto capitalista liberal, mientras no se haga de cualquier manera, esto es, respetando, cuando menos, el “libre mercado”. Capítulo aparte merece la consideración con los recursos naturales.

Milton Friedam, tal vez el más representativo de los economistas “neoliberales”, conocido como el padre de los Chicago Boys, planteó lo anterior de manera clara y cruda: “Las empresas solo tienen una única responsabilidad social: utilizar los recursos propios y promover actividades que aumenten los beneficios, siempre y cuando cumplan con las reglas de juego, es decir, que compitan abierta y libremente sin engañar ni cometer fraude”

Esto que parece tan obvio, no lo es la cotidianidad. Con el apoyo de consultores empresariales y de empleados de las áreas de gestión humana y de comunicaciones, a los empresarios y a la alta dirigencia empresarial, les encanta dorar la píldora y recubrir de barniz verbal el propósito básico empresarial. He aquí algunos ejemplos triviales, pero la caja de herramientas es cada vez más sofisticada.

Muchos dicen ser mucho más que empresas y se definen como “**familias**” -el eufemismo mayor- que les parece normal hasta cuándo uno les pregunta si ya repartieron la herencia o hicieron el testamento, o, para ser más considerado con ellos, cuando les pregunta, si en caso de quiebra, todos los miembros de la familia van a responder. Una cosa es que el tono del trato entre las personas en las empresas sea familiar y

cercano, y otra, muy diferente, es que sean familias.

En la misma línea, les da escozor hablar de trabajadores, incluso de empleados -categorías que muchos separan- y ahora casi todas tienen es **“colaboradores”**. Ojalá y todos los fueran para agradecerles por su colaboración y no tener que pagarles. No, colabora es al que no se le paga: al que se le paga que trabaje y produzca más de lo que se gana y no interfiera en que sus compañeros hagan lo propio, porque sino, en un juego de suma cero, la empresa no da utilidades o por lo menos no será productiva.

Al tiempo, predicán con la otra cara de la moneda y hablan, desde los procesos de reclutamiento y selección, de **“dar empleo”**. Cómo así: el contrato laboral exige reciprocidad, y si usted está generando empleo es esperando que el trabajador aporte o debe aportar lo suyo para poder mínimamente compensar lo que se le paga. Y, como si fuera poco, quieren ser exaltados porque son los que generan empleo. No conozco la primera empresa cuyo primer propósito sea generar empleo o se mantenga solo para ello, ni es sano que exista. La generación de empleo es un efecto lógico de crear y tener empresa.

También se ruborizan con el término recurso humano, por “deshumanizante”, y utilizan el más pomposo de **“talento humano”**. Dejémonos de rodeos, los trabajadores de todos los niveles (operativos, administrativos y directivos) son un recurso, con sus particularidades, como las tienen los otros recursos, para lograr los propósitos de la empresa, que son, ante todo, las utilidades de los accionistas. Es más, el recurso humano tiene talento pero también torpeza, porque es el único que se equivoca; el capital, la naturaleza, las máquinas, hasta que la “inteligencia artificial” no demuestre lo contrario, no cometen errores.

Lo llamativo es que muchos, en la práctica, suelen hacer todo lo contrario, especialmente cuando hablan de **“el capital o activo más valioso de las empresas: las personas”**. Ahí la incoherencia es mayúscula, porque cuando los resultados no se dan, por ahí empieza el recorte. ¿Quién empieza a desechar primero lo más valioso cuando no está bien? Lo hacen porque ven los trabajadores o empleados como un gasto -ni siquiera como un costo-, y así está considerando en nuestras

políticas o normas contables y en otras leyes laborales que así lo reafirman. Hay latitudes donde la normatividad laboral y contable considera a los trabajadores como inversión. Eso es otro cuento, que también merece otro capítulo.

Toda esta jerga para **aludir** y hasta **adular** por momentos a los trabajadores, lo que hace es **eludir** la tensión natural entre capital y trabajo, que no tiene por qué cesar, sino llevarse a términos funcionales para las empresas y saludables para las personas.

Hace parte de la corriente de la “**cultura organizacional**” (término cuestionable desde la antropología) que está anclada en una mala interpretación, conceptualización e imitación de los japoneses, que hicieron los “teóricos” de la administración en EE.UU., y que, luego, sus empresas y casi todo Occidente les copio, pretendiendo convertir las empresas en cultos y o **sectas empresariales**, como bien lo ilustran, entre otros, Dave Arnott en *El culto a la empresa*, y Corinne Maier en *Buenos días pereza*.

Ahora llega remasterizado con la corriente del “**capitalismo consciente**”, el nuevo oxímoron para seguir evadiendo lo más difícil que hay en las empresas, la tensión entre capital y trabajo, y con ello la complejidad de las relaciones laborales y comerciales.

Ahora, si se usa como metáfora de una intención genuina para hacer compatibles los intereses de los diferentes **stakeholders** (aunque el uso predominante del anglicismo ya es sospechoso) podría llevar a una nueva manera sostenible y saludable de gestionar las empresas. Y no es paranoia mía -ni más faltaba- es sentido de realidad. Los trabajadores no son pendejos y ya están cansados de tanto perifraseo y parafernalia (tipo “**pausas activas**”), que terminan casi siempre en estrategias de manipulación. El *coaching* lo dejo para otra ocasión.

Considero que el “capitalismo consciente”, si se toma en serio, aun con su contradicción semántica o sintáctica, puede marcar un giro paradigmático en las relaciones político-económicas de y en las empresas, como creo que lo hace la caja de compensación familiar COMFAMA. Antes, sin embargo, y para no caer en ingenuidades, les

recomiendo a los lectores confrontar a Arnott y Maier con Mackey y Sisodia y su *Capitalismo consciente*. Puede ser útil para entrar de manera más conscientes en esta nueva onda, de modo que no se convierta en otra moda administrativa más, porque cada una suele ser más decepcionante que la anterior.

Otros escritos de este autor: <https://noapto.co/pablo-munera/>