

Las empresas no deben tener corazón

escrito por Pablo Múnera

Dejémonos de rodeos, ingenuidades, eufemismos y manipulaciones: el primer y principal propósito de una empresa es generar utilidades para sus socios o accionistas. No debe ser el único, pero es la condición indispensable para lograr otros objetivos relacionados con sus demás grupos de interés (*stakeholders*).

En sí mismo, crear una empresa para generar utilidades no tiene nada de malo, el problema es cuando se quiere hacer de cualquier manera, soslayando la ética y la estética, o cuando son tan exorbitantes los márgenes que pueden llegar a generar males que atentan contra la estabilidad social.

En consecuencia, las actitudes paternalistas o cómplices con trabajadores en las empresas son, casi siempre, una máscara para el populismo y la vanidad de algunos dirigentes que quieren evadir el costo político de la toma de decisiones. Así entendidas, son actitudes de irresponsabilidad social empresarial (RSE).

La RSE empresarial debe empezar en el interior de la empresa y no reducirse a actividades “filantrópicas”, normalmente hechas a través de fundaciones. Un buen punto de partida puede ser discernir los límites entre la vida personal y la vida laboral, aceptando que el trabajo **es** o debe ser vida, pero no es o debe ser **la** vida.

Debe ser vida, porque el trabajo, si tiene sentido, tendría que estar tan articulado a la existencia como otras actividades vitales -lo contrario sería una forma de enajenación-, y, además, porque a él se le dedica un buen tiempo de la vida para satisfacer diversas necesidades humanas y no únicamente las económicas. Y el trabajo **no debe ser la vida**, porque no se le debe hipotecar la existencia a una sola faceta o función vital.

Por tanto, un ser humano integralmente **no** debe ser objeto de

intervención de ninguna empresa. A una empresa le debe interesar el sujeto pero con apellido, es decir, el **sujeto-trabajador**, así, con esa sintaxis, pues uno es ante todo persona, más allá de los roles específicos que asuma: trabajador, padre, amigo, hijo, hermano, estudiante, etc.

De modo que celebraciones como los cumpleaños, el día de la secretaria, el del amor y la amistad, entre otras, no deberían ser planeadas ni impuestas por las empresas, aunque tampoco obstaculizadas cuando surgen espontáneamente de la dinámica de las relaciones entre los empleados y no van en contravía de la eficiencia organizacional. Menos deben usarse metáforas para la manipulación como el que las empresas son familias, las cuales llegan hasta cuando uno pregunta que si ya hicieron testamento o repartieron la herencia. Es el germen de las sectas empresariales, que será objeto de un artículo posterior.

En la misma línea de razonamientos, es necesario considerar que las relaciones humanas, incluyendo las laborales, solo son gratificantes a mediano y largo plazo cuando nos utilizamos mutuamente. Cuando uno es medio para el logro de los fines del otro y viceversa: el otro me facilita el logro de mis objetivos. En efecto, una empresa solo será racionalmente viable cuando las personas produzcan más de lo que se ganen, de lo contrario, a la larga y en juego de suma cero, dará pérdidas. El auténtico “sentido de pertenencia” es el sentido de logro, individual y colectivo.

Ello implica que una empresa no debería admitir ningún trabajador sistemáticamente improductivo, so pretexto del paternalismo, pues alcahuetear la irresponsabilidad de unos es otro modo de ser irresponsable, con el agravante que los déficits de productividad se deben cargar a otro agente (clientes, socios, otros empleados, etc.). Normalmente recaen en los “buenos” compañeros de trabajo, quienes por hacer bien lo propio, terminan en muchas ocasiones “castigados” con más trabajo, modo de proceder que es germen de muchos malestares laborales.

Con el capital ganando desde el punto de vista financiero, la única forma garantizar la reciprocidad en las relaciones laborales es a través del bienestar laboral: generando un ambiente sano para trabajar (clima

laboral), reconociendo los logros de los empleados y ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional, entre otras posibilidades y beneficios. Lo que hoy se conoce con el eufemismo de salario emocional.

Es la forma más básica -y quizá la única- de tener organizaciones viables o rentables, y vivibles, esto es, que no atenten contra la salud de sus integrantes ni contra los entornos en los que se desarrolla. Por tanto, un buen principio de RSE es aplicar estos fundamentos ontológicos en las relaciones laborales y no anteponer, a mediano y largo plazo, el paternalismo y el corazón, pues es una forma de “prevaricación laboral”.