

Felicidad en el trabajo: el ser humano y la influencia de los factores socioculturales

Luis Enrique Ramírez Salinas ^{1, a}

¹ Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

^a Docente.

Correspondencia: Luis Enrique Ramírez Salinas

Correo electrónico: lramirez@ucv.edu.pe

RESUMEN

El presente artículo es el último de una serie iniciada en la primera edición de la Revista, el mismo que trata de analizar teóricamente la influencia de los factores socioculturales en la felicidad en el trabajo. La investigación documental realizada ha permitido plantear la hipótesis de que tanto la felicidad en la vida, en general, como la felicidad en el trabajo, en particular, son aspectos que no deben ser estudiados alejados de la sociedad real y concreta en la que el individuo se desarrolla, sino, por el contrario, teniendo en cuenta también los factores socioculturales subyacentes que alimentan su proceder y, al mismo tiempo, son objeto de sus esfuerzos de transformación.

Palabras clave: teoría general de sistemas, unidad biopsicosocial, psicoanálisis, cultura, carácter social.

Happiness at work: the human being and the influence of sociocultural factors

ABSTRACT

This article is the last of a series begun in the first edition of the Journal, the same that tries to analyze theoretically the influence of sociocultural factors on happiness at work. The documentary research carried out has allowed the hypothesis that both happiness in life in general and happiness at work in particular are aspects that should not be studied away from the real and concrete society in which the individual on the contrary, taking into account also the underlying sociocultural factors that feed their behavior and, at the same time, are the object of their transformation efforts.

Keywords: *general systems theory, biopsychosocial unit, psychoanalysis, culture, social character.*

INTRODUCCIÓN

La teoría general de sistemas ha venido a significar un aporte fundamental en el campo de la teoría administrativa para explicar con suficiente claridad y consistencia la estructura y el funcionamiento de las organizaciones en general. En este sentido, Von Bertalanffy (1976), su creador, señalaba que la teoría de los sistemas había representado un amplio punto de vista que trascendía los linderos tecnológicos y significaba una reorientación necesaria en el campo de la ciencia en general y de una serie de disciplinas en particular, que iban desde la física y la biología hasta las ciencias sociales y del comportamiento, incluso la filosofía. Según este autor, la teoría general de los sistemas no era sino “la exploración científica de ‘todos’ y ‘totalidades’ que no hace tanto se consideraban nociones metafísicas que salían de las lindes de la ciencia” (p. xiv).

Es así que el enfoque sistémico de la organización se ha constituido en una herramienta intelectualmente muy poderosa para explicar el hecho de que una organización no es un simple agregado de partes o elementos, sino un todo mayor que la suma de las partes que la constituyen; un todo en el que la naturaleza y trama de las relaciones entre los elementos que la conforman determinan en sumo grado el funcionamiento de la organización. En tal razón –citando a Scott-Von Bertalanffy sostenía lo siguiente:

En tanto que la sociología (y posiblemente la historia) trata de organizaciones informales, otro adelanto reciente es la teoría de las organizaciones formales, o sea de estructuras escrupulosamente instituidas, tales como el ejército, la burocracia, las empresas de negocios, etc. Esta teoría ‘está enmarcada en una filosofía que acepta la premisa de que el único modo significativo de estudiar la organización es estudiarla como sistema’, y el análisis de sistemas trata de la ‘organización como sistema de variables mutuamente dependientes’... (p. 7).

Pero no solo la organización en su totalidad y en sus elementos puede ser explicada como un sistema, sino, también, cualquier otra entidad. Tal como sostiene Von Bertalanffy, “se convendrá en que una galaxia, un perro, una célula y un átomo son sistemas reales, esto es, entidades percibidas en la observación o inferidas de ésta y que existen independientemente del observador” (p. xv). Bajo este enfoque es factible, por lo tanto, convenir en que un ser humano es un sistema real; un sistema que según Van Bertalanffy:

(Como) todo organismo viviente es ante todo un sistema abierto... (toda vez que) se mantiene en continua incorporación y eliminación de materia, constituyendo y demoliendo componentes, sin alcanzar, mientras la vida dure un estado de equilibrio químico y termodinámico, sino manteniéndose en un estado llamado uniforme (steady) que difiere de aquél” (p. 39).

Desde el paradigma sistémico, entonces, una característica fundamental de todo sistema abierto (a diferencia de un sistema cerrado) es la continua interacción o relación recíproca que mantiene el sistema con su exterior. En este sentido es que entendemos la interacción que existe

entre un individuo (como sistema abierto) y el medio que lo rodea: una influencia recíproca confirmada por múltiples evidencias empíricas. Dicho en otras palabras: el ser humano es un organismo cuyo comportamiento se ve afectado por el medio en que se desenvuelve y viceversa.

Desde otra perspectiva como es la de las ciencias del comportamiento, una consideración medular en la explicación del individuo es aquella que tiene que ver con la concepción del ser humano como una unidad biopsicosocial. Bajo este enfoque, se parte del entendimiento de que el individuo constituye una compleja totalidad cuya definición cabal exige:

(Evitar) caer en el reduccionismo no solo en dirección a la fisiología sino también en dirección a la psicología o a la sociología, es decir... (evitar caer) en el error de querer explicar al ser humano a partir, únicamente, de una –o dos- de sus tres dimensiones constitutivas, o a partir de las tres sin contemplar su unidad, o de su unidad sin diferenciar sus elementos, relaciones y transformaciones” (Trujillo, 2002, p. 98).

Es así que bajo esta consideración y en el campo de la salud, por poner un ejemplo, Alonso y Escorcía (2003) argumentan que el individuo “es una totalidad imposible de separar en sus dimensiones, ya que no es fácil establecer cuánto influye una sobre las otras o cuánto depende una de las otras frente al proceso salud-enfermedad” (p. 4). Por lo tanto, tal como ellos agregan, la separación de sus dimensiones solo puede realizarse por razones estrictamente pedagógicas, puesto que su debida comprensión exige un enfoque que permita una explicación integral del ser humano. En consecuencia, los autores en mención sostienen que:

El individuo como una totalidad también se relaciona con la cultura; cualquiera que sea el concepto que se utilice, éste va a estar influenciado por ella. Este hecho determina el significado del proceso salud-enfermedad, ya que cuando hablamos de él en los países occidentales, su significado probablemente es diferente del que se tiene en los países orientales (p. 6).

Al respecto y citando a Vigotsky, Trujillo plantea que, filogenéticamente, los procesos psicológicos se desarrollan progresivamente gracias a la cultura y, ontogenéticamente, los procesos psicológicos superiores se erigen sobre los básicos gracias a la voluntad que se articula en la interacción biopsicocultural. En este sentido considera que:

No se daría el mismo desarrollo humano en nosotros si perteneciéramos a otro tiempo u otra sociedad, ni el ser humano habría alcanzado tantas alturas si no hubiera construido ese bagaje colectivo de creaciones reales y simbólicas que se llama cultura (p. 97).

Por su parte, Baron (1996) estima que la cultura es un factor determinante en el comportamiento de las personas. Sostiene así que “las percepciones, sentimientos y acciones de los individuos reciben una fuerte influencia de los sistemas sociales y culturales en que viven, por lo que es imprescindible considerarlos para comprender cabalmente muchos aspectos de la conducta” (p. 13).

Los diversos planteamientos esbozados hasta aquí traen al recuerdo lo acontecido en uno de los cuentos del inmortal vate peruano César Vallejo, *El Tungsteno*, en el que el autor narra un hecho no solo curioso sino, además, sugerente para el tema en desarrollo. Se trata de la forma de vida de una pequeña cabaña de indígenas *soras*, ubicada en las alturas de una despoblada falda de la vertiente oriental de los Andes, en el departamento de Cuzco; la misma que se ve alterada ante el establecimiento de un campamento para la extracción del mineral.

Carentes de un interés crematístico, la vida de los *soras* transcurría de manera sumamente simple, trabajando lo justo y necesario para vivir, sin importarles nada más; cedían sus granos, ganados, artefactos, servicios personales, etc. sin remuneración alguna; contentándose con vivir en armonía y desinteresada amistad con los mineros llegados al lugar. El siguiente relato refleja su particular sentido del trabajo (Vallejo, 2012, p. 249):

... En otra ocasión, otro de los *soras*, que contemplaba absortamente y como hechizado a un obrero que martillaba en el yunque de la forja, se puso a reír con alegría clara y retozona. El herrero le dijo:

- ¿De qué te ríes cholito? ¿Quieres trabajar conmigo?

- Sí. Yo quiero hacer así.

- No. Tú no sabes, hombre. Esto es muy difícil.

Pero el *sora* se empeñó en trabajar en la forja. Al fin, le consintieron y trabajó allí cuatro días seguidos, llegando a prestar efectiva ayuda a los mecánicos. Al quinto, al mediodía, el *sora* puso repentinamente a un lado los lingotes y se fue.

- Oye –le observaron-, ¿por qué te vas? Sigue trabajando.

- No –dijo el *sora*-. Ya no me gusta.

- Te van a pagar. Te van a pagar por tu trabajo. Sigue no más trabajando.

- No. Ya no quiero.

La lectura del párrafo precedente permite deducir que el trabajo, para los indígenas *soras*, debía significar una actividad que les produzca gusto, complacencia, agrado, diversión; no una obligación, mucho menos remunerada o compensada materialmente. Trae al recuerdo, asimismo, la supuesta Edad de Oro que nos describe la literatura antigua, en la que el trabajo estaba ausente. En efecto, al margen del mito bíblico acerca del Paraíso Terrenal que aparece en el Antiguo Testamento y que ya se ha expuesto en anterior artículo, el poeta griego del siglo VIII a. C., Hesíodo, escribía en *Trabajos y días* lo siguiente:

Al principio los Inmortales que habitan mansiones olímpicas crearon una dorada estirpe de hombres mortales (...) vivían como dioses, con el corazón libre de preocupaciones, sin fatiga ni miseria; y no se cernía sobre ellos la vejez despreciable, sino que, siempre con igual vitalidad en piernas y brazos, se recreaban con fiestas ajenos a todo tipo de males. Morían como sumidos en un sueño; poseían toda clase de alegrías, y el campo fértil producía espontáneamente abundantes y excelentes frutos. Ellos contentos y tranquilos alternaban sus faenas con numerosos deleites. Eran ricos en rebaños y entrañables a los dioses bienaventurados (Hesíodo, 1978, p. 130).

En la tradición latina, por su parte, el poeta romano del siglo I a. C., Virgilio, da cuenta, en la *Eneida*, a través de la versión del rey arcadio Evandro, acerca del originario reino de Saturno que tuvo lugar en la primitiva Italia y en el que habría florecido la Edad de Oro (Virgilio, 2008, p. 384):

Primero fue Saturno el que llegó desde el celeste Olimpo huyendo de las armas de Júpiter, desterrado del reino que perdiera. Él fue quien reunió a aquella raza indómita dispersa por las cimas de los montes y la sometió a leyes y él quiso que se llamara Lacio, ya que vivió seguro, oculto de la vida en sus riberas. Floreció en su reinado la edad de oro, así se la llamó. En tan plácida paz gobernaba a sus pueblos, hasta que poco a poco, desluciendo su brillo, surgió un tiempo peor y sobrevino el frenesí guerrero y el afán de poseer.

En este contexto, un esclarecedor trabajo de Hernández confirma la versión utópica de Hesíodo y posteriores autores latinos de la Antigüedad, (tales como Ovidio y Horacio), en el que refiere, además, la versión de un autor más cercano como el ilustre español Miguel de Cervantes, cuando en *Don Quijote*, escribe lo siguiente (Hernández, 2006, p. 1):

Dichosa edad y siglos dichosos aquéllos a quien los antiguos pusieron nombre de dorados, y no porque en ellos el oro, que en esta nuestra edad de hierro tanto se estima, se alcanzase en aquella venturosa sin fatiga alguna, sino porque entonces los que en ella vivían ignoraban estas dos palabras de tuyo y mío. Eran en aquella santa edad todas las cosas comunes; a nadie le era necesario para alcanzar su ordinario sustento tomar otro trabajo que alzar la mano y alcanzarle de las robustas encinas, que liberalmente les estaban convidando con su dulce y sazonado fruto. Las claras fuentes y corrientes ríos, en magnífica abundancia, sabrosas y transparentes aguas les ofrecían. En las quiebras de las peñas y en lo hueco de los árboles formaban su república las solícitas y discretas abejas, ofreciendo a cualquiera mano, sin interés alguno, la fértil cosecha de su dulcísimo trabajo.

Claro está que, a juzgar por las fuentes antedichas, la existencia de una utópica edad de oro en los albores de la humanidad correspondería a la denominada sociedad primitiva que plantea la visión marxista de la historia, en la cual, como ya se ha tenido ocasión de tratar en anterior artículo, no solo no existían la propiedad privada y la explotación del hombre por el hombre, sino que, además, el trabajo tenía una connotación diferente, en la medida que solo tenía que ver con el sojuzgamiento de la naturaleza en aras de la subsistencia del ser humano.

La revisión de las diversas fuentes escritas, antes referidas, han suscitado en el que escribe estas líneas una serie de reflexiones e interrogantes relacionadas con el tema de la felicidad en el trabajo, concretamente en lo que respecta a la influencia del entorno socio-cultural en que se desarrolla el individuo. Las preguntas que inmediatamente surgen, a partir de las consideraciones previas, son las siguientes: ¿Es posible concebir una sociedad en la que los hombres no tengan que trabajar tal como lo hacen hoy en día? ¿Es posible que el trabajo no signifique una obligación y adquiera un carácter autotélico? ¿Cómo así el entorno sociocultural afecta la vida de las personas y la caracterización del trabajo? ¿Es factible la felicidad en el trabajo en la sociedad contemporánea?

LA CULTURA Y EL TRABAJO COMO COMPULSIÓN

En el estudio de la conducta del ser humano, las teorías psicodinámicas “consideran que la conducta es el producto de fuerzas psicológicas que operan dentro del individuo, a menudo fuera de la consciencia” (Morris y Maisto, 2005, p. 378). Una de las más importantes y controvertidas es la teoría del psicoanálisis, la misma que todavía sigue siendo materia de debate transcurridos más de 100 años de haber sido creada por Sigmund Freud (1856-1939). Presentada ante el mundo por Freud, en 1900, en su obra *La interpretación de los sueños*, (Freud, 1992a), el psicoanálisis:

En su origen, tuvo una intencionalidad puramente terapéutica; se proponía crear un nuevo tratamiento eficaz para las enfermedades neuróticas... Al final pretendió haber colocado sobre una nueva base toda nuestra concepción de la vida anímica y, por eso, revestir importancia para todos los campos del saber que se fundan en una psicología (Freud, 1992b, p. 228).

Para el psicoanálisis, la personalidad se estructura alrededor de tres componentes básicos: el *ello* (id), el *yo* (ego) y el *superyó* (superego). El *ello* está constituido por los impulsos básicos o primitivos (sexo y agresión), de naturaleza biológica, que operan a nivel del inconsciente y se guían por el principio del placer, buscando una gratificación inmediata. El *yo* es el mecanismo racional que opera a nivel de la consciencia y a través del cual el *ello* comercia con el mundo exterior, dirigiendo la conducta en base al principio de la realidad. El *superyó* es el patrimonio psicológico de la cultura (pensamientos morales y éticos), el guardián moral que se encuentra fundamentalmente a nivel subconsciente y que defiende determinadas normas de conducta ideales de la sociedad correspondiente.

La teoría del psicoanálisis nos sirve de entrada para el propósito de analizar la influencia del componente cultural no solo en la psiquis del individuo sino, además, en la caracterización del trabajo en el mundo contemporáneo y su repercusión en la búsqueda de la felicidad en el trabajo. La hipótesis que al respecto se plantea es que la felicidad, en general, y la felicidad en el trabajo, en particular, terminan siendo afectadas por el medio sociocultural en el que se desenvuelve la persona.

En esta dirección, en *El malestar en la cultura*, Freud (1992c) reflexiona sobre el propósito de la vida de los seres humanos, del siguiente modo:

¿Qué es lo que los seres humanos mismos dejan discernir, por su conducta, como fin y propósito de su vida? ¿Qué es lo que exigen de ella, lo que en ella quieren alcanzar? No es difícil acertar con la respuesta: quieren alcanzar la dicha, conseguir la felicidad y mantenerla. Esta aspiración tiene dos costados, una meta positiva y una negativa: por una parte, quieren la ausencia de dolor y de displacer; por la otra, vivenciar intensos sentimientos de placer. En su estricto sentido literal, “dicha” se refiere sólo a lo segundo (p. 76).

Por otro lado Freud (1992c) advierte acerca de lo evidente que resulta el hecho de que el programa del principio del placer es el que fija el fin de la vida de los individuos. En sus propias palabras “este principio gobierna la operación del aparato anímico desde el comienzo mismo; sobre su carácter acorde a fines no caben dudas, no obstante lo cual su programa entra en querrela con el mundo entero, con el macrocosmos tanto como con el microcosmos” (p. 76).

Según Freud (1992c), el programa que impone el principio del placer, esto es, el de la búsqueda de la felicidad, es absolutamente irrealizable, puesto que las disposiciones del Todo lo contrarían. En cualquier caso, la denominada felicidad solo correspondería a la satisfacción repentina de necesidades retenidas y solo sería posible como un fenómeno episódico, no como un estado. Por otro lado, el autor considera que es menos difícil llegar a experimentar la desdicha, por cuanto el sufrimiento amenaza desde tres lados al individuo: desde el cuerpo propio, desde el mundo exterior y desde los vínculos con otros seres humanos.

Al respecto, Schopenhauer ya había señalado mucho antes, en el libro cuarto del primer volumen de su obra *El mundo como voluntad y representación*, publicado en 1819, su contundente tesis de que toda vida es sufrimiento. Habiendo sido llamado el filósofo pesimista, Schopenhauer (2010) consideraba que “toda satisfacción, o lo que comúnmente se llama felicidad, es en realidad y en esencia, siempre negativa, nunca positiva. No es una dicha originaria que venga a nosotros por sí misma, sino que tiene que ser siempre la satisfacción de un deseo” (p. 367). En este sentido, para Schopenhauer:

La satisfacción o la felicidad no pueden ser otra cosa que el liberarse de un dolor, de una necesidad, pues en esta categoría entra no sólo todo sufrimiento verdadero y evidente, sino también todo deseo inoportuno que perturba nuestra tranquilidad, e incluso el mortífero aburrimiento que hace de nuestra existencia una pesada carga” (p. 368).

Finalmente, a manera de conclusión, Schopenhauer invita a reflexionar sobre lo vivido y afirma:

Si todas estas consideraciones generalísimas y el estudio de los primeros rasgos elementales de la vida humana nos han convencido en cierta manera a priori de que ésta, por su índole, es incapaz de experimentar una dicha real y no es esencialmente sino un sufrimiento multiforme y un estado de completa infelicidad, aún podemos hacer que este convencimiento sea mucho más vivo procediendo a posteriori y pasando a casos más específicos, evocando imágenes con la fantasía y describiendo con ejemplos las inefables desgracias que nos presentan la experiencia y la historia, cualquiera que sea el lugar al que volvamos los ojos y el aspecto que queremos investigar (p. 372).

En concordancia con el pensamiento de Schopenhauer, según se acaba de ver, Freud (1992c) considera que los seres humanos suelen atemperar sus exigencias de dicha a través de diversos caminos, recomendados por diversas escuelas de sabiduría de la vida y emprendidos por las personas. Uno de ellos tiene que ver con la admisión de que una satisfacción irrestricta de

todas las necesidades como regla de vida, tras un breve ejercicio, recibe su castigo. Otros, cuyo principal propósito es evitar el displacer, se diferencian según la fuente del mismo a que dediquen mayor atención: algunos son procedimientos extremos y otros atemperados; los hay unilaterales y otros que atacan simultáneamente varios frentes. La soledad buscada es un camino que conduce a la dicha del sosiego, tratando de protegerse contra las penas que depara la sociedad humana. El trabajo comunitario tratando de someter a la naturaleza, con ayuda de la técnica basada en la ciencia, para la dicha de todos, es otro camino. La intoxicación del propio organismo mediante sustancias embriagadoras es otro camino que trata de precaver el sufrimiento, a través de influjos químicos, que por cierto resultan siendo peligrosas y dañinas. Otro camino para obtener el sosiego es tratar de matar las pulsiones, como lo enseña la sabiduría oriental y lo practica el yoga, resignando toda otra actividad y sacrificando la vida. La sublimación de las pulsiones, trasladando las metas pulsionales de modo tal que no puedan ser denegadas por el mundo exterior hacia fuentes de obtención de placer como las del trabajo psíquico e intelectual, por ejemplo, es otro camino auxiliar (en este caso, el trabajo profesional ordinario puede brindar una satisfacción particular cuando ha sido elegido libremente y no de manera forzosa). La vida de la fantasía de la cual provienen las ilusiones admitidas como tales es otro camino que busca independizarse del mundo exterior sin arruinar el goce, como el arte, accesible aun para quienes no son artistas mediante la contemplación de las obras artísticas. Un camino más enérgico y radical es el que busca romper todo vínculo con la realidad para conseguir algo de dicha, como la vida del ermitaño. Finalmente, el amor, como técnica del arte de vivir, es un camino que se atiene al cumplimiento positivo de la dicha y que espera toda satisfacción del hecho de amar y ser amado.

En todo caso, como ya se ha tenido ocasión de detallar en anterior artículo, en nuestra actual realidad socio-cultural el trabajo ha devenido en una actividad mayormente penosa, dura y extenuante (Ramírez, 2016). En este sentido, en *El Porvenir de una ilusión*, Freud (1992d) entiende la cultura humana como todo aquello en lo que el hombre se ha elevado por encima de sus condiciones animales y que muestra dos aspectos interdependientes: por un lado, todo el saber y poder-hacer que el hombre ha adquirido para gobernar la naturaleza y arrancarle los bienes que satisfagan sus necesidades; y, por otro, todas las normas necesarias para regular sus vínculos recíprocos con otros hombres, en particular la distribución de los bienes asequibles.

Sosteniendo que la cultura es algo impuesto a una mayoría recalcitrante por una minoría que ha sabido apropiarse de los medios de poder y de compulsión, Freud (1992d) advierte que a pesar de que la humanidad ha conseguido un continuo progreso en el sojuzgamiento de la naturaleza, no ha ocurrido lo mismo con la regulación de los asuntos humanos, por las imperfecciones de sus formas desarrolladas al momento. Admitiendo la creencia posible de una regulación nueva de los vínculos entre los hombres que impidiera las fuentes del descontento con respecto a la cultura y que permita una renuncia a la compulsión y a la sofocación de lo pulsional, Freud estima a la utópica Edad de Oro como un estado dudoso de realizar, concluyendo que “dos propiedades de los seres humanos, ampliamente difundidas, tienen la culpa de que las normas culturales sólo puedan conservarse mediante cierto grado de compulsión; son ellas: que espontáneamente no gustan de trabajar y que los argumentos nada pueden contra sus pasiones” (p. 8). Por lo tanto, según Freud, “toda cultura descansa en la compulsión al trabajo y en la renuncia de lo pulsional” (p. 10).

EL CARÁCTER SOCIAL, LA NATURALEZA HUMANA Y EL TRABAJO

Erich Fromm (1900-1980) fue uno de los más importantes continuadores del pensamiento psicoanalítico, aun cuando sus planteamientos se apartan de los postulados básicos de la ortodoxia freudiana. En este sentido, Fromm considera que la teoría de la libido (deseo sexual) de Freud no permite explicar en toda su dimensión la naturaleza humana; que las pulsiones básicas del individuo no se originan en sus necesidades instintivas sino en las condiciones específicas de la existencia humana, en la necesidad de hallar una nueva relación entre el hombre y la Naturaleza de la cual emergió.

Por tal razón, cuando analiza la situación del hombre en la sociedad occidental contemporánea, Fromm (1956) advierte la necesidad de:

... estudiar la influencia de las condiciones específicas de nuestro modo de producción y de nuestra organización social y política sobre la naturaleza humana; tenemos que llegar a formarnos una idea de la personalidad del hombre medio que vive y trabaja en esas condiciones (p. 71).

Habiendo formulado para estos efectos el concepto de *carácter social* –diferente al de carácter individual- Fromm sostiene que no existe una sociedad en general sino estructuras sociales específicas que funcionan de modos diferentes y que moldean en gran parte a los individuos, de manera que éstos tienen que comportarse en el sentido requerido por el sistema social. La función del *carácter social* consistiría, según el autor, en “moldear y canalizar la energía humana dentro de una sociedad determinada a fin de que pueda seguir funcionando aquella sociedad” (p. 72).

Sin embargo –advierte Fromm- el *carácter social* es “solo uno de los polos de la interconexión existente entre la organización social y el hombre. El otro polo que hay que tener en cuenta es la naturaleza humana, que a su vez moldea las condiciones sociales en que vive” (p. 73). Por lo tanto, el hombre, en la opinión de Fromm:

...no es una hoja de papel en blanco sobre la que escribe su texto la cultura. Necesidades como las de felicidad, armonía, amor y libertad son inherentes a su naturaleza; y son también factores dinámicos del proceso histórico que, si se frustran, tienden a producir reacciones psíquicas y a crear, en definitiva, las mismas condiciones adecuadas para los impulsos originarios (p. 73).

En este contexto, en su diagnóstico acerca del *carácter social* del hombre occidental contemporáneo, Fromm advierte una serie de cambios sociales y económicos ocurridos a partir del siglo XIX y que dieron forma definitiva a la sociedad capitalista del siglo XX, la que necesitaba no solo “hombres que cooperen sin rozamientos en grandes grupos, que deseen consumir cada vez más, y cuyos gustos estén estandarizados y fácilmente puedan ser influidos y previstos”, sino, también, “que se sientan libres e independientes, no sometidos a ninguna autoridad... pero que quieran ser mandados, hacer lo que se espera de ellos y adaptarse sin fricciones al mecanismo social” (p. 96).

Por su parte, en cuanto al análisis de los cambios caracterológicos ocurridos en la sociedad del siglo XX, Fromm elige el concepto de *enajenación* como punto central de análisis, entendido como:

... un modo de experiencia en que la persona se siente a sí misma como un extraño... No se siente a sí mismo como centro de su mundo, como creador de sus propios actos, sino que los actos y las consecuencias de ellos se han convertido en amos suyos, a los cuales obedece y a los cuales quizás hasta adora” (p. 105).

Precisando que la *enajenación* no es de ningún modo un fenómeno moderno, puesto que es semejante al antiguo concepto de idolatría, al que se referían los profetas del Antiguo Testamento, Fromm sostiene que la *enajenación* en la sociedad moderna es casi total, ya que “impregna las relaciones del hombre con su trabajo, con las cosas que consume, con el estado, con sus semejantes y consigo mismo” (p. 108). En relación al sentido del trabajo en esta sociedad enajenada, el autor reconoce que el trabajo no solo se ha convertido en una necesidad inevitable para el hombre moderno (“el hombre tiene que trabajar para vivir”), sino que, también, en su libertador respecto de la naturaleza, puesto que al moldear y recrear la naturaleza el hombre “aprende a hacer uso de sus potencias y aumenta su destreza y su poder creador” (p. 151).

Por lo tanto, según Fromm, a diferencia de lo que acontecía en la producción artesanal, sobre todo la de los siglos XIII y XIV, en la que los detalles del trabajo diario adquirían especial significado en la mente del trabajador, puesto que no estaban separados del producto de su trabajo, en la producción industrial el papel del trabajador es esencialmente pasivo. El trabajo, entonces, se ha convertido en un medio para vivir y no en una actividad con sentido en sí misma, por cuanto el trabajador “forma parte del equipo contratado por el capital, y su papel y su función están determinados por esa cualidad de pieza de un equipo” (p. 154).

El diagnóstico de la sociedad industrial de su época –sobre todo norteamericana- que realiza Fromm, termina resumido en las siguientes expresiones:

La inmensa mayoría de la población trabaja en cosas que requieren poca pericia y casi sin oportunidades para desarrollar algún talento especial o para hacer algo que se distinga...

Disgusto, apatía, tedio, falta de alegría y de felicidad, una sensación de inutilidad y el vago sentimiento de que la vida no tiene sentido, son los resultados inevitables de esa situación (p. 244).

En este contexto de ideas y transcurrido aproximadamente medio siglo, pareciera que el agudo y contundente diagnóstico de Fromm aún sigue vigente. En uno de sus últimos libros, Hamel y Breen (2008), reflexionan acerca del futuro de la Administración, advirtiendo que quizás se podría pensar en el final de la misma (planteando, en este sentido, un símil con el fin de la historia de Francis Fukuyama). Considerando a la Administración como una tecnología madura, ésta habría conquistado ya su cumbre local, por lo que los autores se interrogan acerca de si es necesario un nuevo modelo administrativo, de la siguiente forma: “¿Son tan plenas nuestras vidas laborales y son nuestras organizaciones tan infinitamente capaces que no tiene sentido anhelar nada mejor?” (p. 9).

Según estos autores, el paradigma de la administración moderna, desde Taylor y Weber hasta nuestros días, en la que todos hemos caído prisioneros, ha sido la búsqueda de la eficiencia por encima de cualquier otra cosa. En el contexto de este paradigma, entonces, llevamos a cabo reformas, cambios y renovaciones, como integrantes de la clase burocrática. Apoyándose en la tesis central de Thomas Kuhn, de que el verdadero progreso exige una revolución, Hamel y Breen consideran que sí es posible que el ejercicio de la Administración cambie de una manera igualmente radical al cambio ocurrido en los primeros años del siglo XX; considerando finalmente que es un imperativo vigente hablar en términos de una revolución administrativa.

En esta perspectiva, a juicio de Hamel y Breen, uno de los retos más formidables a los que se enfrentarán las empresas de este nuevo siglo es “crear un entorno laboral muy atractivo, el cual inspire a los empleados a dar lo mejor de sí mismos” (p. 53). Llamando la atención sobre los resultados de una encuesta efectuada por la consultora Towers Perrin, en el 2005, en base a una muestra de 86,000 empleados de grandes y medianas empresas de 16 países, que demostraban que cerca de un 85% de la fuerza laboral del mundo se sienten menos que plenamente comprometidos con su trabajo, es decir, que daban menos de lo que podrían dar, afirman lo siguiente:

... la mayoría de las empresas son humanas apenas a medias porque acogen solo una fracción de las cualidades y capacidades que nos hacen humanos. Miles de millones de personas se presentan a trabajar todos los días, pero una gran mayoría de ellas lo hacen como sonámbulas. El resultado: organizaciones cuyo potencial es siempre inferior a lo que podría ser (p. 75).

Existe, entonces, a juicio de estos autores, un gran desafío de cara al futuro de las organizaciones: reinventar los sistemas administrativos de modo tal que sirvan de inspiración para que las personas traigan consigo al trabajo todas sus capacidades, día tras día. Algunos de los obstáculos que se interponen en el camino, según explican, serían: (a) el exceso de supervisión y la falta de libertad; (b) el exceso de jerarquía y la escasez del espíritu de comunidad; y, (c) el exceso de mando y la escasez de sentido de misión o propósito.

Nuestra experiencia personal ha percibido que una gran cantidad de organizaciones ha perdido de vista un hecho que nos parece crucial en la vida organizacional, sobre todo en países como el nuestro, en los que no abunda el empleo, sino por el contrario: la mayoría de las personas ingresa a laborar en una organización viendo a ésta como un simple medio de ganarse la vida, como una forma de poder satisfacer sus necesidades básicas, aunque el empleo que consiga sea precario. La tan mentada vocación de servicio brilla por su ausencia (los casos más saltantes se dan, por ejemplo, en las instituciones educativas). Una vez dentro de la organización, las decisiones y acciones de la misma terminan reforzando esta situación.

En similar sentido se pronuncian Escobar y Morales (2008), cuando advierten acerca de las crisis por las cuales atraviesa la Administración, la misma que vendría recurriendo a “recetas pendulares” fundamentadas en imaginarios abstractos alejados de las singularidades sociales. Razón por lo cual, los autores recomiendan que:

Es pertinente partir de un enfoque más humanista para abordar los problemas de las organizaciones, es decir, una exploración cualitativa de la problemática organizacional, además, un diagnóstico integral de su situación. Lo más importante, en aras del acercamiento a la realidad organizacional, lo constituye la dimensión interdisciplinaria, con el interés fundamental de develar las distintas significaciones de la práctica administrativa (p. 65).

En este contexto de ideas, resulta sumamente interesante la cita de Rego & Souto que hace Muñoz (2009), cuando reflexiona sobre la disonancia existente entre la retórica del discurso administrativo y las prácticas de gestión humana:

Muchas organizaciones modernas, por diversos factores, conducen a sus miembros al estrés, les dificultan la conciliación entre su trabajo y la vida familiar, limitan la iniciativa y el sentido de autonomía de las personas, les hacen exigencias ambiguas o contradictorias y los sobrecargan con trabajo, actúan de modo injusto en lo que concierne a las remuneraciones y las evaluaciones de desempeño. Son por tanto, espacios en los cuales los individuos sienten dificultades para realizarse como seres social, emocional e intelectualmente válidos. (...) Se puede afirmar que estas organizaciones son nocivas para la salud (física y psicológica) de sus miembros (pp. 10-11).

En definitiva, pareciera que la solución exclusivamente burocrática –por llamarla de algún modo- ha mostrado sus limitaciones al no poder contribuir a la construcción de organizaciones cuyo funcionamiento tenga un mayor sustento científico en cuanto a su naturaleza y a la de su elemento principal que son las personas. En todo caso, habría que hacernos algunas preguntas previas, tal como lo hace Barraca (2007), cuando pone de relieve el gran valor que puede significar la filosofía, en general, y la metafísica, en particular, para la vida de las organizaciones: ¿Qué son las organizaciones humanas, en su sentido más hondo? ¿Cómo se relacionan con el resto de lo que existe? En este sentido, Barraca advierte que “el modo de actuar con respecto a algo –sea o no una empresa- procede, ante todo, de su ser y, por tanto, de su recto conocimiento y de sus causas” (p. 12).

Señala Barraca que la Administración tampoco se ha esforzado mucho por investigar de un modo verdaderamente humanista las raíces más hondas a las que responde las organizaciones. En este sentido, sostiene que:

... Al final, a menudo la grandilocuente ciencia de la administración general, o la administración y dirección de empresas y organizaciones, fija su interés casi en exclusiva en lo puramente medible o cuantificable, en lo susceptible de experimentación o previsión; y sospecha, escéptica, de todo lo espiritual e inmaterial. Este hecho incapacita de manera básica a tales enfoques para comprender con fecundidad el hermoso misterio de la libertad, de la amistad y de las mismas organizaciones humanas (p. 14).

Recordando que ya en la antigüedad –tal como lo demuestran autores como Platón y Aristóteles- existía una reflexión filosófica rigurosa, de naturaleza humanista, sobre los grupos y sus dinámismos propios, Barraca considera que la filosofía puede contribuir a generar organizaciones mejores y a desarrollarlas de la manera más enriquecedora posible para los seres humanos.

En todo caso, recientemente, el historiador israelí Yuval Noah Harari ha advertido una gran laguna de la historia. Afirma que los libros de historia se han centrado casi exclusivamente en las ideas de los grandes pensadores, la valentía de los guerreros, la caridad de los santos y la creatividad de los artistas, así como en explicar el tejido de las estructuras sociales, el auge y caída de los imperios, el descubrimiento y expansión de las tecnologías, pero se han olvidado de explicar cómo todo esto ha influido en la felicidad y el sufrimiento de los individuos.

En este sentido y en relación a la felicidad, Harari (2017) sostiene lo siguiente:

Los expertos empezaron a estudiar la historia de la felicidad hace solo algunos años, y todavía estamos formulando hipótesis iniciales y buscando los métodos de investigación apropiados. Es demasiado temprano para adoptar conclusiones rígidas y terminar un debate que apenas se ha iniciado. Lo que es importante es conseguir conocer tantos enfoques diferentes como sea posible y plantear las preguntas adecuadas (p. 434).

Precisamente, la pregunta fundamental que, por ahora, guía las reflexiones que hemos planteado en la sucesión de artículos presentados en esta Revista gira en torno a determinar si es posible ser feliz en el trabajo en nuestra sociedad contemporánea y de qué manera. El telón de fondo en el que se inscriben estas reflexiones es un enfoque humanista de la administración de las organizaciones desde la perspectiva de las ciencias de la vida.

CONCLUSIONES

La revisión teórica efectuada en este tercer artículo, correspondiente al tema de la felicidad en el trabajo, ha permitido plantear que el comportamiento del ser humano se ve afectado por el ambiente socio-cultural en el que se desenvuelve. La teoría general de sistemas contribuye a fundamentar esta aseveración, al considerar al individuo como un sistema abierto real que mantiene interacciones permanentes con el entorno en el que se desenvuelve, al igual que las ciencias del comportamiento al considerar que la cabal explicación de su conducta solo es posible al entenderlo como una unidad biopsicosocial.

En tal razón, en el presente artículo se postula la hipótesis de que tanto la felicidad en la vida como la felicidad en el trabajo son aspectos que no deben ser estudiados alejados de la sociedad real y concreta en la que el individuo se desarrolla, sino, por el contrario, teniendo en cuenta también los factores socioculturales subyacentes que alimentan su proceder y, al mismo tiempo, son objeto de sus esfuerzos de transformación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso L., y Escorcía I., (2003). El ser humano como una totalidad. *Salud Uninorte*, 17, pp. 3-8.
- Baron, R. (1996). *Psicología*. México, D.F.: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Barraca (2007). ¿Metafísica en las empresas? Del olvido de la filosofía primera en las organizaciones. *Revista Empresa y Humanismo*. Vol. X, I/07.
- Escobar G., y Morales M., (2008). Visibilidad de la especie humana en el discurso administrativo. *Polisemi*, 6, Julio-Diciembre.
- Freud, S. (1992a). *Obras completas*. Volumen 19. *Breve informe sobre el psicoanálisis*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Freud, S. (1992b). *Obras completas*. Volumen 19. *Las resistencias contra el psicoanálisis*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Freud, S. (1992c). *Obras completas*. Volumen 21. *El malestar en la cultura*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Freud, S. (1992d). *Obras completas*. Volumen 21. *El porvenir de una ilusión*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Fromm, E. (1956). *Psicoanálisis de la sociedad contemporánea. Hacia una sociedad sana*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Hamel G., y Breen B., (2008). *El futuro de la Administración*. Norma. Colombia.
- Harari, Y. (2017). *Sapiens. De animales a dioses. Una breve historia de la humanidad*. Lima: Penguin Random House Grupo Editorial S.A.
- Hernández, D. (2006). *La edad de oro como utopía dionisiaca: de Hesíodo y Platón a su recepción en el imaginario clásico*. Universidad Carlos III de Madrid. Repositorio Institucional e-Archivo. Recuperado de:
<https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/468/iescpB060505.pdf>
- Hesíodo (1978). *Obras y fragmentos*. Madrid: Editorial Gredos, S.A.
- Morris, Ch. y Maisto, A. (2005). *Introducción a la Psicología*. México, D.F.: Pearson Educación.
- Muñoz J., (2009). A propósito del sentido de lo humano en la empresa: ¿utopía o realidad?, la disonancia entre la retórica del discurso administrativo y las prácticas de gestión humana. *Gestión y Región*, 8, Julio-Diciembre.

- Ramírez, L. (2016). La felicidad en el trabajo: una aproximación desde la teoría de la autodeterminación y la teoría del flujo psicológico. *Ex Cathedra en negocios*, 1 (2), pp. 36-51.
- Schopenhauer, A. (2010). *El mundo como voluntad y representación. Volumen I*. Madrid: Editorial Gredos, S.A.
- Trujillo, S. (2002). Aproximación a la génesis de “lo psicológico”. *Universitas Psychologica*, 1 (1), pp. 92-103.
- Vallejo, C. (2012). *Narrativa completa*. Lima: Petróleos del Perú. Ediciones Copé.
- Virgilio (2008). *Obras II. Eneida*. Madrid: Editorial Gredos S.A.U.
- Von Bertalanffy, L. (1976). *Teoría general de los Sistemas*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.