

Soportes discursivos del paradigma de la productividad

Revista Soluciones de Postgrado EIA, Número 9, p. 167-176. Medellín, julio-diciembre de 2012

Catalina Calle Arango*

* Profesional en Comunicación y relaciones Públicas de la Universidad de Medellín. Magister en Documental Creativo de la Universidad Autónoma de Barcelona. E-mail: catacalle8@hotmail.com

SOPORTES DISCURSIVOS DEL PARADIGMA DE LA PRODUCTIVIDAD

Catalina Calle Arango

Resumen

El desempeño laboral ha dependido a lo largo de la historia de discursos enmarcados dentro de una corriente económica que, hoy por hoy, parecen inoperantes y arbitrarios. Sin embargo los mecanismos que se apoyan en el lenguaje para la efectividad laboral, siguen terciándose de ideas dominantes y enajenantes, que terminan siendo paradigmas modeladores del trabajo como actividad reguladora de la vida social. De igual manera, el trabajo también debe ser pensado desde un ángulo colaborativo, positivo y potenciador.

Palabras clave: Trabajo, Discurso, Paradigma, Productividad.

SPEECHES OF SUPPORT OF PRODUCTIVITY PARADIGM

Abstract

The job performance has depended throughout the history of discourses framed in an economic power, that today seem irrelevant and arbitrary. However the mechanisms that rely on language to work effectiveness, follow dominant and alienating ideas, that end up making paradigms modelers as regulatory activity of social life. Similarly, the work should also be considered from an angle collaborative, positive and empowering.

Keywords: Work, Speech, Paradigm, Productivity.

Soportes discursivos del paradigma de la productividad

Catalina Calle Arango

Revista Soluciones de Postgrado EIA, Número 9, pp. 167-176. Medellín, julio-diciembre de 2012

1. Introducción

La productividad y el rendimiento han estado apoyados desde tiempos remotos por una serie de discursos probados baladíes a la luz de la historia, no obstante avalados por las instituciones de influencia en su momento.

Ejemplos límite de construcciones discursivas con fines de uso hay muchos en la historia, pero quizá uno de los más terribles, útil para el caso, fue el comercio negrero apoyado en la creencia de la ausencia de alma en las personas de raza negra e indígena. Por el hallazgo que representaba el territorio americano, gracias a sus riquezas minerales y potencial agrícola, era necesaria la mano de obra barata, fuerte y resistente a las enfermedades tropicales. Por supuesto, era imperioso acompañar la “desalmada” doctrina de una sustentación suficientemente alienante, como los debates teológicos salmantinos de la Junta de Valladolid, cuyo objetivo no era otro que defender los intereses económicos del reino de España. Las apren-

siones a la corona, las divagaciones morales y el desconocimiento de quienes no condescendían con la doctrina, les impedían sentar una actitud razonable.

En últimas, lo que para los empresarios de otrora fuera un aceptado sistema de producción cuya renta dependía del empleo de una fuerza de trabajo enérgica pero desvalorada, hoy es una abominable forma de usufructo en virtud de los derechos humanos –y la industrialización (basta recordar la conveniente sincronía de la primera fase de la Revolución Industrial en 1750 con la Revolución Francesa en 1789)–. El reemplazo gradual de la manufactura por procesos mecánicos influyó en el declive del sistema esclavista. Sin embargo, descubierto el alcance de los hechos, fue necesaria la afinación de las técnicas de persuasión que impulsan la actividad laboral.

Históricamente, la obtención de riquezas ha estado cimentada en toda una serie de discursos irrisorios –cuando no se habla de poder fáctico–, cada vez más sofisticados a nivel ideológico, más

suavizados a nivel formal y más efectivos en su materialización. Desafortunadamente, todo un bagaje doctrinal y operativo para el aprovechamiento de los recursos es algo que no será derrumbado de la noche a la mañana. Incluso aquellos con la intención de mejorar la calidad de vida en su comunidad, pueden estar desdibujando el concepto de productividad por no dilucidarlo en su dimensión, continuando con esquemas introyectados.

Este artículo de reflexión propende por el acompañamiento ético a la actividad económica que, con afirmaciones eufemísticas, apoya, en la mayoría de los casos, una suerte de “cordial antropofagia”. Busca dar pie, iniciar, un ejercicio dialéctico que permita develar las intenciones tras las teorías y, a futuro, derribar la férrea creencia de que el bienestar depende de los distractores generados por los modelos económicos.

2. Delimitación conceptual

La pregunta de si es el hombre cordero o lobo (Fromm, 1964), desde una perspectiva que abarque el mundo de la administración y la gestión, deja bastante a la reflexión. La motivación del “superior”, *homo homini lupus* (Hobbes, 1989), puede ser respondida a la luz de la contemporaneidad, como época de mayor consumo de bienes y servicios, que apa-

rentemente “domesticar” más al lobo, y “amansar” todavía más al cordero.

Aparentemente, en una época de desengaño frente a las estructuras políticas y económicas, y de posibilidades casi ilimitadas de interacción y conocimiento, la retórica debe complementarse con toda una gama de atractivos patrimonios que eleven el *status* de quien los posee, para reforzar un mensaje rebatible, así ello convierta al poseedor-receptor en un “auténtico” simulador (Baudrillard, 1978). Es decir, pese a los logros alcanzados, al conocimiento que se tiene a cerca de la perpetuación de modelos económicos adoctrinantes y deshumanizadores para la obtención de las riquezas, parece creerse que la realización personal depende más de lo que se tiene que de lo que se es, conociendo de sobra los perjuicios históricos de estímulos conductistas.

Lobo, cordero y cazador al mismo tiempo. Al haberse dominado y agotado toda la variedad de presas, una vez superados salvajismo y barbarie, el hombre empezó a ser cazador de sí mismo (Ibáñez, 1994), con el canibalismo técnico de la lucha de clases, por ejemplo. Se trata de poner carnadas, “íconos”, que emulen y simulen en cualquier punto del espacio-tiempo todo aquello que pueda ser ambicionado. De conformidad con el concepto de alienación marxista, el individuo postmoderno parece cederse a sí mismo en cambio por aquello que

realiza, percibiendo la actividad productiva como algo ajeno.

De igual manera, las estructuras son otro simulacro, otro cebo. Éstas, como muestra del universo social, inevitablemente reflejarán esquemas del mismo. Las normas, los castigos, las prebendas, los emblemas, son sucesiones obligadas, verosímilmente ideales y poco percibidas de una estructura mayor; lo que implica que los conflictos tenderán a aparecer de manera similar, aunque en otra escala.

En suma, el cambio en la dinámica del trabajo se evidencia en el hecho de que las empresas, industrias, producen necesidades y consumidores, como si en el ejercicio de trabajar para consumir estuviera el propósito de la vida social. La publicidad en todo el engranaje productivo de las sociedades apoya la producción de mercancías y consumidores, acudiendo necesariamente a señuelos, así como toda la maquinaria comunicativa aboga por mensajes cuyo apego a la realidad es dudoso o falso.

El concepto de “dignificación” del trabajo

“Generar empleo” en el sentido protectionista –y hasta altruista– de las instituciones y estados podría entrar en el mundo de lo relativo, en tanto la dignificación del trabajo comenzó a prevalecer –a desacralizarse– sobre la idea del castigo, y se adjudica su aparición justamente en el ocaso de la edad media,

con reverberación en el comunismo estalinista y en el peronismo.

Pero, para referir lo propuesto en el presente trabajo, cabe decir que todos los períodos de la historia han estado caracterizados por una serie de bastimentos ideológicos, cuyo fin es el de aprovechar el recurso que constituye la fuerza productiva en manos del trabajador, que sólo hasta bien entrada la modernidad ha podido ser reconocido como individuo con derechos en el marco laboral.

Por ejemplo, luego de la era de los imperios y los monarcas, en la edad media, el órgano ideológico dominante, la iglesia, adjudicó poder divino al tenedor de la tierra. Ambos fueron garantes: tierra y poder divino, de dominio sobre los siervos –ya no esclavos–, de obtención de ganancias por el trabajo de la tierra y de las rentas feudales por su uso. El señor feudal, por su parte, devolvía en buena parte sus ganancias a la iglesia en las limosnas e indulgencias, sufragando su opresión sobre los campesinos. Como la religión, la guerra fue otro aspecto clave durante este periodo de la historia, cuyo fin era probar la condición subyugada de la sociedad rasa, las ganancias y botines que se obtenían en su ejercicio. Incluso, los textos que sustentaban las relaciones económicas de la filosofía escolástica, reforzaban la subordinación y la dominación, dejando probado que con la cortina de humo de la autoridad divina y la inferioridad

humana, el dogma y el miedo, pueden extraerse diversos beneficios.

También queda demostrado históricamente que un aprovechamiento tal, rayano en la conveniencia y el abuso, no sólo excede la capacidad misma de los recursos (agotamiento de las tierras de cultivo), sino que desvaloriza las condiciones de calidad de vida más elementales (peste negra, para el caso medieval).

Tras el debilitamiento de tales condiciones, y luego de sendos procesos históricos comenzaron a estimarse otro tipo de bienes –culturales–, por encima de las tierras y los rangos, que no justipreciaban el *ethos* como tal, sino el objeto estético. Esta nueva denominación de valores dio origen a la burguesía y a nuevos discursos de desequilibrio social, perpetuados hasta hoy.

No obstante la vigencia de los valores burgueses, “objetos” como la virtualidad se han constituido en el nuevo paradigma del consumo y el trabajo, sustentados en el aprovechamiento o explotación del tiempo libre, concibiendo escenarios subjetivos de desempeño. “La conquista real del ocio y el gozo es incompatible con el trabajo enajenado” (Rieznik, 2007). Tal enajenamiento se suscribe, tanto a la transferencia de las utilidades a un contratante (el empleador, la empresa), como a la cesión de las ganancias a un agente alienante que es el sistema de consumo. Ahora es el mer-

cado –no el patrono ni la empresa– el que parece subordinar a todos los individuos, en una modalidad desarrollada de fetichismo de la mercancía (Marx, 1976). Son los objetos de consumo los que determinan el desempeño y expectativas del trabajador, y no perspectivas de crecimiento personal y aporte al entorno.

Ni siquiera el desarrollo mecánico, los niveles de automatización, han conseguido elevar a los hombres a metas intelectuales, espirituales, trascendentes. Entonces, ese carácter digno del trabajo no puede asumirse axiomáticamente, si éste es considerado por el trabajador como un trayecto prosaico, subordinado a la meta de consumir, que no reproduce el “quehacer divino” de crear.

Es cierto que el trabajo socializa, que le da al individuo la oportunidad de identificarse en un colectivo, pero no es el trabajo el que valoriza al trabajador, sino éste a aquél, mientras las relaciones que se generen en su entorno laboral no tengan un alcance mercantilista, que transfieren el valor de uso/cambio a las personas. Además, el sujeto debe estar consciente de lo que es realmente necesario y constructivo y de lo que no, a lo cual debe apuntar el escenario laboral, como ámbito de actividad diaria.

Para que el trabajador ennoblezca su labor, ésta debe proveerle confianza, sentimiento de estabilidad, identidad consigo mismo y con el ambiente, en el

sentido de permitir el desarrollo de sus habilidades naturales; al mismo tiempo que la organización es garante de progreso y aprendizaje al identificar esas habilidades.

El concepto de “competitividad”

Cabe señalar que las destrezas, que diversifican al trabajador como individuo, siguen precisándose en el campo lingüístico como “competencias”, expresión propia del adiestramiento castrense que viene de los términos latinos *cum* y *petere*, que significan “seguir el paso”, “coincidir en la dirección” (Tobón y otros, 2006). Paradójicamente también alude a la idoneidad o capacidad para hacer algo, definición aplicada sobre todo en el campo de la educación. Es decir, ser competente es concordar en la dirección señalada explotando las habilidades, definición que no deja de ser democrática, claro está, si se asume la democracia como la cesión de libertades a cambio de la estabilidad, y si se introduce una tercera acepción de competencia como combate o enfrentamiento.

La “competitividad”, como se nota, es un término ambiguo y mal aplicado. Ser *competitivo* es descentrarse para concentrarse en el otro, con el fin de superarlo. Ser *competente* es centrarse, examinarse para prevalecer. Pero ambos adjetivos se nominalizan generalmente en el mismo sustantivo: com-

petencia; y, aunque se pretende que el trabajador sea consciente de su capacidad y la utilice, los referentes, los rangos y otros agentes externos exigen al individuo ser más competitivo que otra cosa. Estos elementos externos se pueden concretar en varios paradigmas, a continuación.

2.1 Paradigma de la escolaridad

La gradación académica determina el salario, el trato, la proxemia (que es mayor de acuerdo al rango), entre otras cosas. El nivel de estudios se vuelve paradigma porque modela el pensamiento y consecuentemente el lenguaje y la acción de quien tiene el título y de aquellos con quienes interactúa.

Se da por sentada la “ineptitud” para un determinado oficio por la selección social que se hace de los individuos (Rüssel, 1976), y al mismo tiempo se supone la capacidad en la sola presentación de certificados –diplomas– que la sustentan. Estos certificados son otros señuelos o ganchos que no comprueban la absorción completa de unos conocimientos ni la idoneidad para el ejercicio de una profesión. También se fijan escalas salariales de acuerdo a la disciplina del conocimiento que escoja el empleado profesional, de acuerdo con consensos subjetivos.

Pero en la dinámica del simulacro, el profesional tendrá un carácter concreto, determinado en gran medida por

la cesión de recursos durante la fase de estudios, por las expectativas sociales y por modelos éticos.

Otras cuestiones como el manejo de herramientas tecnológicas, el bilingüismo y polilingüismo constituyen valores a la hora de reclutar personal, no siendo la empresa la que favorece el aprendizaje de los mismos, al detectar potencial en los aspirantes. La organización debe inspeccionar de forma continua las pruebas de reclutamiento para determinar la cualidad para el ejercicio de un oficio, de manera independiente al trasegar académico y, más aun, promover la formación de empleados capaces y dispuestos.

Con respecto al bilingüismo, por ejemplo, Bloomfield (1933) señala que implica un dominio de la segunda lengua equiparable al de la lengua nativa: "*native-like control of two languages*", teniendo dos lenguas maternas. Y para Thiéry (Downing, 1983) el poliglottismo lo determinan los interlocutores hablantes de cada una de las lenguas del bilingüe, en tanto pueda "mimetizarse" como nativo para tales hablantes. Y se infiere que una persona bilingüe posee una mayor polisemia y, por ende, una capacidad superior de relacionamiento y de interpretación de la realidad. Sin embargo, es indistinto el éxito de monolingües, bilingües y políglotas en la narrativa, por ejemplo, donde mejor puede apreciarse el tejido imaginario, creativo y simbólico. Por el contrario, muchas

personas declaradas bilingües no emplean adecuadamente la sintaxis, ni hacen lecturas correctas y empáticas de su interlocutor o perceptor en su lengua nativa; por cuanto un segundo idioma les sirve para "defenderse", para valerse en ciertas situaciones, pero no para generar correspondencias (alteridad).

2.2. Paradigma del liderazgo

El liderazgo ha sido una convención que, por fortuna, ha sido impugnada muchas veces. La idea sostenida de que "el líder nace, no se hace" es más errónea de lo que parece. En el pasado se trató de perfilar al líder como una persona magnética y enérgica que hasta coincidía con una fisonomía específica. Pero, pese al derrumbamiento de tal representación del líder, siguen sosteniéndose ciertas creencias, como que el líder es un árbitro, un moderador, un dirigente, un superior o alguien con cierto temperamento.

Por más inusual que parezca, el líder es un acompañante, un asistente y un consejero, capaz de inyectar seguridad al equipo de trabajo. Por supuesto deberá tener carisma para granjearse la confianza, y no necesariamente para ello debe ostentar un cargo de poder. Aunque en términos usuales ministrar se asocia con dirigir, no con servir, un líder es un ministro, término que desambiguado deviene mediador, representante. No es quien se estructura y desarrolla en pos del otro, sino aquél que de manera colaborativa crece con el otro.

2.3. Paradigma del error

El error es una constante innata. Está latente en cada acción que se ejecuta, no es lejano y provee una de las más grandes fortalezas: la experiencia.

El temor al error estanca y retrae; impide aplicar acciones creativas, tomar decisiones prácticas y ser asertivo, y cuando se presenta una mala actitud sólo multiplica los problemas y frustraciones.

Es por ello que la toma de decisiones es sectorizada y excluyente, y se inhibe el derecho al empoderamiento, que con todo suscita relaciones de desconfianza y resta valor a las personas. Nadie sabe más de su oficio que quien lo ejerce. Permitir el error es construir memoria, incrementar el *know how*, y en suma ser creativo. La centralización de la toma de las decisiones, burocratiza procesos, pareciendo una especie de absolutismo corporativo.

Para completar, el error no siempre es consecuencia de individuos; muchas veces revela fallas en los sistemas (Reason, 1990), denominadas "fallas activas". Pero la necesidad de resarcimiento ante el temor de las consecuencias, conduce al colectivo a la búsqueda de "culpables".

2.4. Paradigma de la producción industrial-fabril vs. la producción intelectual, de conocimiento o información.

Para empezar, no sobra decir que en la manufactura, trabajo fabril o industrial también se genera información y

conocimiento. Sin embargo se ha evidenciado el desplome gradual de la era industrial. Aquí puede retrocederse a la muy discutida indeterminación de los términos "ocio" y "negocio", que todavía tienen connotaciones desfavorables. El ocio en particular es la materia prima de la producción intelectual, y es un espacio inhabitual en el trabajo operativo, pero sigue pensándose como sinónimo de improductividad. De la misma manera el negocio (aquí, materialización, práctica, ejercicio) se concibe como momento de acción y cierta desconexión con lo intelectual y creativo. Ambas cosas se distancian considerablemente de la realidad.

La clave, en efecto, tiene mucho que ver con el tiempo, con los espacios creativos y las posibilidades de registro y documentación de actividades para la generación de nuevos conocimientos.

Conclusiones

Con todo lo planteado es dable derivar algunas conclusiones que permitan efectiva y genuinamente dignificar la existencia del hombre a quien, por ningún motivo, es perdonable que se le reduzca a su condición de trabajador, con connotaciones de individuo productivo, eficiente y competente.

Es preciso, en línea con lo anterior, empezar a resolver por vía crítica y reflexiva esa disensión, esa fractura, que el mundo de la empresa y del mercado ha hecho en la profunda condición humana al desproblematizarla, al conjurar sus

riesgos y al hacer de lado cuanto en ella no se ajuste a los propósitos productivos y consumistas. Es decir, es necesario des-alienar esa condición pauperizada a la que ha sido condenada y condenada aquélla.

Se asiste hoy, entonces, a un proceso, al tiempo violento, sutil y cómodo, de desnaturalización y corrosión de lo humano. Todo ello amparado en pseudo-teorías-científicas (léase científicismo) que, por su mismo carácter o condición de ideologías, pasan desapercibidas para la generalidad de las personas, incluso para quienes en el mundo académico están llamados a ejercer ese rol de “vigilantes”, de conciencia crítica de la sociedad. A ellos, muy especialmente, corresponde esa labor de examinar que no se atente contra la dignidad y complejidad de lo humano bajo el ropaje de términos como eficiencia, competitividad, productividad, etc.

En fin, a nombre de la dignidad humana, de la dignidad de la naturaleza, de la dignidad de la vida es precisa esta tarea de reflexión permanente, buscando sopesar aquello que realmente comporta valor y aquello que no; buscando discernir entre lo que sirve a ese propósito de enaltecer la condición humana de aquello que sólo pareciera hacerlo.

Referencias

- Baudrillard J. (1978). *Cultura y simulacro*. Barcelona: Editorial Kairós.
- Bloomfield, L. (1933). *Language*. New York: Henry Holt. Editado en español como: *El lenguaje*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 1964.
- Downing A (1983). Aspectos del bilingüismo. *Tendencias actuales en las aplicaciones de la lingüística: Actas del Primer Congreso nacional de Lingüística aplicada*. Madrid, pp. 339 – 350.
- Fromm. E. (1964). *El corazón del hombre*. México: Fondo de Cultura Económica, S. A. de C. V.
- Hobbes T. (1989). *El Leviatán*. Madrid: Alianza Universidad, trad. De Carlos Mellizo
- Ibáñez J. (1994). *Por una sociología de la vida cotidiana*. Madrid: Siglo XXI de España Editores S.A.
- Marx. K. (1976). *El Capital* (Disponible en: <http://books.google.com.co/books?id=36ZtObAhYT4C&printsec=frontcover&dq=el+capital&hl=es&sa=X&ei=08YKUzqcMYmo8QSlroC4Bw&ved=0CDEQ6AEwAQ#v=onepage&q=el%20capital&f=false>)
- Reason, J. (1990). Human error (consultado el 14 de noviembre de 2012 y disponible en <http://books.google.com.co/books?id=WJL8NZc8lZ8C&printsec=frontcover&dq=james+reason+human+error&hl=es&sa=X&ei=VqWmUPO0KpHm8Qsq2lDADA&ved=0CDAQ6AEwAA>)
- Rietznik, P. (2007). *Las formas del trabajo y la historia. Una introducción al estudio de la economía política*. Buenos Aires: Biblos.
- Russel A. et al (1976). *Psicología del Trabajo*. Madrid: Ediciones Morata S.A. Tobón S. et al (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.