

## EL TRABAJO Y LA REALIZACIÓN PERSONAL

*Es posible crear organizaciones donde las personas puedan trabajar a plenitud, donde encuentren desarrollo de sus capacidades y sobre todo crecimiento en aquello que nos hace ser mejores seres humanos.*

### En nuestra sociedad podemos encontrar tres tipos de organizaciones:

#### Organizaciones arcaicas.

Son aquellas en las que los seres humanos, detrás del discurso que dice que "son lo más importante de la organización" en la vida cotidiana son tratados como un recurso. Son organizaciones en las que las personas son intercambiables o peor aún desechables. En este tipo de organizaciones se establece una relación meramente de conveniencia. Las personas saben que se mantendrán ahí en tanto convenga a los intereses de la empresa. En este caso la "empresa" es

una entidad distinta a ellas. Es decir, no son la empresa, sino parte de la empresa. Por su parte las personas permanecen ahí en tanto no encuentren otro empleo que mejor convenga a sus necesidades.

El trabajo en este tipo de organizaciones se entiende como un intercambio de actividades durante un tiempo determinado por dinero. Con frecuencia se presentan fricciones que producen desmoralización tanto entre los

empleadores como en los empleados (mano de obra, que se le paga por hacer lo que otros dicen, no por pensar) porque tal relación deja fuera muchas necesidades y anhelos, de ambas partes, que no son explicitados, entendidos, y mucho menos cubiertos. La creencia básica tanto de los empleadores y los empleados es que "la gente (empleador o empleado) trabaja por dinero, es lo único que le interesa"

#### Organizaciones modernas.

En estas organizaciones se valora a las personas pues se entiende que son quienes en buena medida generan el valor que la organización provee y del cual se obtiene la riqueza. Aquí existen iniciativas tanto por parte de las personas como de la empresa que permiten entender, valorar y apreciar las necesidades de ambas partes. Así la organización busca ofrecer, además del salario, una serie de prestaciones que pueden ir desde una serie de prestaciones y servicios en hasta un conjunto de oportunidades como becas para desarrollo, horarios flexibles y trabajo a distancia. Las personas por su parte saben que tienen que dar a la organización mucho más que sus horas de trabajo, así a menudo entregan a su

organización su talento, su creatividad y cargan bajo sus hombros responsabilidades y preocupaciones aún cuando esto implique sacrificar otras áreas de su vida.

Trabajar en este tipo de organizaciones en principio resulta muy atractivo pero las personas saben que hay que pagar un precio muy alto. Las relaciones que han establecido con la empresa siguen siendo de conveniencia. La empresa se empeñará en mejorar continuamente el clima laboral y tratará de entender que nuevas necesidades de las personas puede satisfacer y hará lo que sea para retener a los colaboradores que le interesan pero no puede ocultar que a fin de cuentas son lazos creados por interés.

Desde la perspectiva de las personas saben el juego y se dan cuenta lo mucho que pueden perder cuando pierdan el empleo. Se sienten atrapados, pues como dice el refrán "Aunque la jaula sea de oro, no deja de ser prisión". Podríamos decir que en estas organizaciones se busca conocer y ofrecer un poco más de las necesidades mutuas que tienen tanto la organización como las personas. El punto es que las personas no son la organización, son parte y por tanto siempre quedan sujetas a ser recortados, despedidos, cesados unilateralmente, a veces sin previo aviso, por un poder "omnipotente" "impersonal" denominado "la organización".

#### Organizaciones donde las personas trabajan a plenitud.

En ellas se comprende que los seres humanos no solo buscan cubrir sus necesidades (tanto económicas como de pertenencia, de seguridad, de trascendencia) sino que además tienen anhelos y aspiraciones. Conocen que las necesidades pueden cubrirse y que al hacerlo produce satisfacción y que, los anhelos o aspiraciones, en cambio, son infinitos. Así las organizaciones y las personas que están en este nivel buscan atender las necesidades y los anhelos mutuamente. Por ejemplo las organizaciones entienden que existen anhelos básicos en el corazón de los seres humanos como son ser tratado conforme a su dignidad, ser respetado y valorado en su originalidad, sentirse señor sobre su trabajo, pensar y decidir por sí mismo sin que otro le este diciendo que debe hacer, sentir o pensar, crear y expresar su manera de ver el mundo, ser con los otros o en otras palabras desarrollar vínculos que le permitan descubrirse y afianzarse como persona, conocerse y desarrollar su

potencial, marcar una diferencia en el mundo.

Los anhelos no se satisfacen nunca, por el contrario, permanecen en el corazón de las personas y provocan profundo descontento cuando son ignorados o lastimados. La relación que se establece entre las personas y las organizaciones es totalmente diferente a las anteriores. De entrada se considera a la persona en su totalidad y es un encuentro de persona a persona, así son las personas que establecen un "acuerdo para el mutuo desarrollo", en lugar de un contrato de trabajo que en realidad es un acuerdo de supeditación del "empleado" al "empleador".

En este tipo de organizaciones no hay empleados, hay personas. No se ven unos a otros como un recurso para satisfacer sus necesidades, por el contrario, se ve al otro en su totalidad y complejidad de persona, en proceso de continuo desarrollo y que por tanto exige

mantener un permanente diálogo. Ya no hay una relación de supeditación, ambas partes son responsables de cultivar la relación y colaborar responsablemente para el mutuo desarrollo a partir de la responsabilidad del propio desarrollo.

El trabajo en este tipo de organizaciones ya es solo una actividad que se hace a cambio de dinero, ahora se convierte en una actividad consciente y libre por la que la persona se construye como tal, desarrolla sus capacidades, hace su aportación al mundo, se hace más libre, consciente, responsable y solidaria a la par de crear cada vez mayor valor y riqueza para el mundo.

Hasta ahora las personas han sido contempladas como un problema para las organizaciones. La mayor dificultad con la que los directivos tienen que "lidiar" o "enfrentar" (nótese como el mismo lenguaje lo manifiesta) son las personas. Son las personas uno de los "mayores dolores de cabeza".

Esto tiene que cambiar. Te invito a que pienses ¿Qué pasaría si vieras a tus colaboradores, no como recursos humanos, sino como humanos llenos de recursos? En realidad este tipo de organizaciones sirven como un centro de humanización y desarrollo de los seres humanos. Piensa en la repercusión para los clientes y la sociedad. Imagina el nivel de servicio y la calidad de los bienes que puede ofrecer este tipo de organizaciones de personas responsables, creativas, solidarias. Imagina la repercusión para el país lo que este tipo de organizaciones puede aportar para el desarrollo de las personas, las organizaciones y la sociedad.

¿En qué nivel se encuentra mi organización? ¿Qué tan rápido podemos crear este tipo de organizaciones en nuestro país? ¿Qué significan las personas en mi organización? Darnos cuenta del tipo de pensamiento que nos ha servido para construir las organizaciones que tenemos puede ser el primer paso para cambiar nuestro paradigma y crear el tipo de organizaciones que anhelamos.

Marcial Quintanar