

LA AUSENCIA DE LA FAMILIA Y LA PRESENCIA DE LO INHUMANO EN LAS EMPRESAS LATINAS

Lic. José Álvaro Cruz Jaramillo

Corporación Universitaria Minuto de Dios

El presente análisis es una reflexión sobre como la empresa niega o no incluye la participación familiar en la vida del trabajador de hoy día y lo inhumano en la cultura y en las empresas del mundo moderno. Presenta, como desde el lenguaje igualitario y documental a través de los tiempos, se expresa el sentido de aceptación por el “otro” e incluso desde instancias religiosas; pero, desde la practica laboral en Latino América, la realidad igualitaria es otra, es desigualdad, desidia, desconfianza, poder sobre el “otro”, cumplimiento de las funciones empresariales, horarios, metas, compromisos, entre otras más, bajo el presupuesto de “trabaja bajo presión”, “asume la cultura de la empresa”, “recibe tus beneficios de salario emocional”, “ponte la 10”, “gestiona tus emociones” y la más tradicional: “los problemas de la familia, quedan en la casa”, haciendo ruido con la frase “tu trabajo es tu segundo hogar”. Un texto muy acorde para aquellos que subordinan la empresa y encuentren en el “otro” un ser que además de ser igual a ellos, también piensa, siente y hace cuando se le tiene en cuenta como “ser” real, humano y sensible que tiene una familia merecedora de inclusión en el trasegar del trabajador.

Palabras clave: inhumano, ausencia familiar, lenguaje igualitario

Psicólogo

Especialista en Administración de Empresas
Magister en Administración

Correo electrónico:

josealvarocruzjaramillo2@gmail.com

Recibido: 21 de mayo de 2022

Aceptado: 5 de agosto de 2022



Cita recomendada:

Cruz, J. (2023). La ausencia de la familia y la presencia de lo inhumano en las empresas latinas. *Revista de Divulgación Crisis y Retos en la Familia y Pareja*, 5(1). 18-22. <https://doi.org/10.22402/j.rdcfrp.unam.5.1.2023.525.18-22>



ANÁLISIS

DOI: <https://doi.org/10.22402/j.rdcfrp.unam.5.1.2023.525.18-22>



Es importante antes de iniciar con los tópicos, resaltar una serie de apreciaciones fundadas desde la teoría psicoanalítica, se trata inicialmente del narcisismo, este, como una manifestación del sujeto que contempla al otro para confirmar su diferencia, con excesiva necesidad de admiración o como lo conceptualizó Freud “como el comportamiento hacia el propio cuerpo, que se asemeja al que le da al objeto sexual” (2022, p. 1), pues bien, es una situación que se vive en el mundo empresarial y tal vez de manera inconsciente, el Dr. Cruz en su escrito también alude a Freud para expresar su “tesis sobre la hostilidad que reina entre los diferentes y la imposibilidad de los seres humanos de vivir como entre hermanos” (2003, p.16). Lo anterior representa el reconocimiento de ciertas situaciones psicológicas profundas, como lo es el comportamiento narciso que hacen de la interacción en el mundo laboral un distanciamiento, sobrecarga de poder, egoísmo y minusvalía del subordinado. De hecho, el mismo autor en sus primeras precisiones recomienda “el trato más humano” en abstracto para todos los miembros de una organización, pero en especial para aquellos dirigentes de la misma. Incluso, esta misma recomendación “táctica para mejorar las relaciones de autoridad, gestión humana o de

gobierno en la misma organización.” (2003, p. 18). La dependencia emocional o socio adicción al trabajo es una realidad contemporánea, en personas cuyo vinculo, en este caso “el trabajo”, se constituye en una circunstancia que le dá sentido a sus vidas, poder, posicionamiento, estatus en su cultura o reconocimiento social. Habría que revisar, hasta qué punto se trata de una personalidad narcisista o simplemente de una socio adicción en donde la familia ocupa el lugar menos importante para el trabajador o simplemente se labora más de 14 horas por cuestiones de “engagement” o compromiso laboral.

Así mismo, cuando la persona se deprime en sus tiempos libres ya que no está produciendo, por el deseo de destacarse y dejando en un segundo plano al amigo, al esposo (A) al hijo o familiar (Riso, 2012, p.190). Lamentablemente, la misma empresa del mundo actual se ha encargado de que el trabajador se involucre con un compromiso muy alto de la cultura organizacional y dependa emocionalmente de la misma para el cumplimiento de una propuesta de valor institucional y de sus deberes como trabajador (Luque, 2017, p. 4).

Como es sabido en el mundo actual, el área institucional de “recursos humanos” ha existido con varios propósitos relacionados con el componente del bienestar humano; pero que se entiende como “recursos” en función de la “táctica humanística administrativa”, en donde lo que se vé hoy día en las organizaciones es “el grito autoritario, el trato despectivo, la minimización de otro y conductas encaminadas a agrandar innecesariamente la distancia, la diferencia, la frontera entre el “yo” y el “ellos” (Cruz, 2003 p 18). Esto conduce a la reflexión sobre el tema de igualdad entre los trabajadores, el trato y las relaciones de autoridad, que probablemente en medio del desborde se acepten, se legitimen o simplemente su práctica sea algo considerado



como “normal”, mas no se reflexione sobre ello.

“El reconocimiento del “otro” como un ser humano no ha sido un asunto fácil en la historia cultural de los pueblos” (Cruz, 2003, p 20) Para ello, se toma como ejemplo algunas localidades latinoamericanas como en el caso del Valle del Cauca, Colombia, en donde se establece el reconocimiento de la humanidad del subordinado en la organización desde el punto de vista de la tradición familiar o corporativa en una cultura donde no hay trato igualitario “entre hermanos”

sino una relación de poder y autoridad del “padre al hijo”. Siendo en este caso el padre el jefe y el hijo el subordinado en las empresas que cada día exigen mayor responsabilidad y cumplimiento de la tarea, quedando incluso, el tiempo para dedicarle a la familia con la preocupación constante del empleado por responder a su empresa y dejar así, en segundo orden de importancia a sus familiares. Parece que el metaliderazgo, como nueva tendencia en el mundo organizacional puede servir de paliativo a la relación anterior, ya que es la persona que se lidera a si mismo y a los demás, es un ejemplo de ser humano, con valores característicos del estilo de liderazgo inteligente emocionalmente y ético que tiene en cuenta al “otro” en todas sus participaciones, incluso en la esfera familiar. (Serrano, 2008, P. 31). Real o no, pero las empresas más avanzadas o desarrolladas, incluso en sus programas de “cultura de salario emocional” proporcionan beneficios sociales a sus empleados tales como: seguro exequial para el trabajador y su familia, caja de compensación familiar para la recreación, afiliación al sistema de salud a sus beneficiarios, participación en festejos del día de la madre, del niño, de la familia y vacaciones de fin de año, que no son aún las suficientes para que la familia sea verdaderamente incluyente en el mundo laboral de una persona que le dedica 8 horas del día al trabajo, entre otras cosas, justamente, las horas más significativas durante el día y su vida.

El horizonte teórico que promete a la mirada del administrador la puesta en escena de un nuevo paradigma. Este nuevo planteamiento se desarrollará con el curso de la misma historia administrativa y proyectará en mejor medida al empresario como una persona que reconoce desde un sentido más humano al “otro”. Este reconocimiento lleva tiempo ya que existen otras instancias en la cultura como lo es los controles de

la ley y el estado y el contrato social, pero también, existe la dinámica psíquica, social y cultural del “nosotros” y el “ellos” (Cruz 2003, p 31) que permitirá reconocer la diferencia y por qué no lo inhumano de aquellos que tienen el “poder”.

“Lo inhumano en el hombre no es de origen animal, sino que deriva del modo como psíquicamente se asume la diferencia cultural que es ese “otro” representa” (Cruz 2003, p 33). De esta manera, lo inhumano no es una característica del animal, pero sí de los humanos, por condiciones de amenaza al mismo raciocinio narcisista y cultural que busca la eliminación del “otro” y en el caso empresarial la tentación de negar o recortar simplemente la condición de humanidad del otro.



La concepción que se tiene de “hombre” en la cultura también guarda importancia. Para ello, el apoyo es Nietzsche, citado por Dumoulié, (1996, P.24) sobre una apreciación trágica de la existencia humana para compararla con la concepción inhumana de lo humano y como desde el “otro” se origina la crueldad. Pero, la idea de progreso sucede cuando a través de la historia el hombre fue dominando el mundo con el uso de la razón, buscando la salvación, liberación y encontrando finalmente “dominación”, como se puede ver en el

mundo moderno de empleados en oficinas sofisticadas, sin mucho que hacer o simplemente desmotivados frente a esta idea de “progreso” en el mundo laboral o por el contrario, llenos de trabajo, sin saber cómo empezar.

Conclusiones

No se sabe si en el mundo del trabajo y las organizaciones siempre existirá la tendencia del sujeto por lo inhumano, lo cual debe tratarse desde una perspectiva profunda de lo que significa la diferencia y el “otro” en el día a día laboral. Es vivir el presente y realidad que nos toca del mundo laboral para colocar en “cintura al narciso”, para controvertir el poder insano, percibir la amenaza en la diferencia que ensimisma al sujeto. No se trata de “convencer a los empresarios, gerentes y administradores acerca de la conveniencia de un trato más humano para con sus subordinados, sino, incursionar en el mundo académico o estudio de esta situación profunda. En especial, todas aquellas estrategias de la cultura organizacional que puedan incluir al vínculo socio afectivo del trabajador con acciones realmente significativas para el “otro”, es decir, para el familiar.



La esencia de la diferencia se representa como el subordinado no cuenta con los mismos derechos igualitarios como aquel que subordina a pesar de que la especie humana si denota esta igualdad. Se trata pues, de barreras que no se pueden romper, como lo es el poder, la autoridad, los privilegios y los intereses de quien la ejerce, es decir, del jefe quien buscará, “mantener en alto y vigente al diferencia delante del otro, que es el subordinado” (Cruz 2003, p 59).

Finalmente, es importante profundizar aún más sobre la condición de la persona, la naturaleza del mismo hombre en la sociedad o cultura, sobre la razón y sentido de “ser” del sujeto, su condición y realidad familiar para comprender temas actuales como el liderazgo, el conflicto en la empresa, la toma de decisiones o el clima laboral pero no desde una óptica subjetiva para no caer en el auto ayuda. Más bien, realizar un trabajo académico y profundo con autores de peso que muestren la verdadera concepción de lo “humano”.



Esta reflexión hace parte de los productos de las buenas prácticas en responsabilidad social desde el Área de Proyección Social UNIMINUTO CRB Colombia, como experiencia docente de la interacción con la Universidad de Flores Argentina, estudiantes del Programa de Trabajo Social, Ingeniería Industrial, Contaduría y Administración, Salud y Seguridad en el trabajo para el fortalecimiento del proyecto de vida, bienestar personal, desarrollo profesional y humanización de las empresas latinas.

Referencias:

- Cruz, F. (2003). La presencia de lo inhumano en la cultura y las organizaciones. *El lado inhumano de las organizaciones*. 15-64.
- Dumoulié, C. (1996). *Nietzsche y Artaud: por una ética de la crueldad*. Siglo XXI.
- Freud, S. (2022). *Introducción al narcisismo*. LA CASE Books.
- Luque, A. M. A. (2017). Workaholism: la adicción al trabajo. *La ciencia en la calle*, 1-12.
- Riso, W. (2012). *Desapegarse sin anestesia: cómo soltarse de todo aquello que nos quita energía y bienestar*. Planeta.
- Serrano Romero, N. M. (2008). Estilos de liderazgo asociados al ciclo vital de las organizaciones. Trabajo de Grado para optar al título en Psicología de la Universidad Tecnológica de Bolívar.