

PERSONA Y VOCACIÓN EN LA ÉTICA ORGANIZATIVA DEL FUTURO

Javier Barraca Mairal

PRESENTACIÓN

Una verdadera “revolución ética” para nuestras organizaciones humanas: he aquí el propósito principal de este trabajo, que persigue ofrecer la clave de futuro –aquella que juzga más decisiva– para el desarrollo de la ética en las organizaciones humanas, en los próximos años.

Se trata de una “revolución ética” orientada por un principio o pauta muy concreto, vital en el seno de toda organización que se oriente hacia la excelencia. Esa revolución ética gira, de acuerdo con nuestra propuesta, sobre un eje básico: “la vocación humana”.

LA CLAVE DE LA ÉTICA ORGANIZATIVA FUTURA: LA VOCACIÓN

Por “vocación” entendemos en este lugar el amor a la propia tarea, a la propia forma de contribuir personalmente a un proyecto común. Es decir, una verdadera predilección, estima, entrega, pasión por la labor personal, dentro de una organización, de un equipo, de un proyecto.

En nuestra opinión, la ética organizativa del futuro pasa por una “transfiguración”, un “transcender” cierta forma de comprender y vivir el trabajo humano en una organización.

En el futuro, el propio esfuerzo, la propia misión en un equipo no podrá limitarse a alcanzar cotas éticas como el compromiso o la responsabilidad, y la identificación con la meta y el grupo. Ya no basta con esto. El porvenir exige ir aún más allá en el camino de la ética organizativa.

VOCACIÓN Y JUEGO EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Todas y cada una de las personas de una organización han de vivir su colaboración a ella como *una vocación profunda, una pasión por el propio quehacer y el propio ser*, en relación al fin común. Proponemos, en definitiva, la conversión del trabajo organizativo en una *aventura vocacional, creativa, lúdica, mezcla de esfuerzo y de gozo, realizadora*.

- Trabajar y disfrutar, en la organización, deben comenzar a entrelazarse, en orden a la realización auténtica de la persona.

- Trabajar ha de entenderse como una búsqueda de sentido, una profundización en el significado personal de la vida. Esto, porque el propio trabajo y el propio sentido no son dos dimensiones separadas

del ser humano.

- Trabajar ha de convertirse en un esfuerzo por realizarse uno mismo, por encontrar aquel camino que conduce a la singular plenitud. Mas ello articulándolo con la misión común de un grupo más amplio de personas, que colaboran ayudándose a la mutua realización y desarrollo.

Como posible muestra de profundización en este sin duda difícil reto, presentamos un material concreto para la reflexión sobre el tema general planteado. Se trata de una situación, supuesto o caso, articulado en forma de debate organizativo interno entre varios personajes.

ALGUNAS APORTACIONES AJENAS AL DEBATE EN TORNO A LA VOCACIÓN PROFESIONAL

Antes de exponer el caso aquí elaborado, que consiste en un debate organizativo en torno a esta cuestión, añadimos algunos comentarios complementarios. Con ocasión de la presentación de este trabajo en la VIII Conferencia Anual de “Ética, Economía y Dirección” se nos hicieron algunas observaciones que, agradecidos, recogemos aquí.

Se observó por parte de los participantes en la discusión de la ponencia la conveniencia de dar a la noción de vocación un sentido verdaderamente certero, profundo, adecuado. La vocación no puede ser el privilegio de unos pocos, elegidos de un modo u otro, sino algo que ha de alcanzar a todos los profesionales, sean estos de uno u otro campo. En este punto se señaló que las palabras “vocación” y “profesión” se hallan vinculadas de modo general, por cuanto el profesional es etimológicamente aquel que pro-fesa o hace profesión de una realidad a la que ha sido llamado y desde la que, él a su vez, llama a otros.

Quedó manifiesta también la necesidad de relacionar los conceptos de vocación y juego de una manera honda, no superficial. A este respecto, se apuntó que el juego y lo lúdico han de interpretarse de un modo profundo, no frívolo. El juego no es lo no-serio, lo intrascendente, lo accesorio. Por el contrario, se propuso entender la noción de juego, en lo profesional y organizativo, no tanto como sinónimo de “entre-tenimiento” o distracción, sino como “actividad realizada sin buscar compulsivamente una utilidad inmediata”, un resultado. A este respecto, recordamos el uso que da a este término el filósofo español A. López Quintás, quien comprende lo lúdico como actividad “desinteresada”, esencialmente “creativa”, no instrumental. Al reclamar nosotros la vocación como clave de futuro vital para el trabajo, no proponemos, en efecto, sino el que se mantenga con el propio trabajo una relación distinta a la puramente interesada, utilitaria o instrumental. Nosotros reclamamos un ánimo generoso, de amor al sentido de lo realizado, de realización personal en la tarea, una forma de trabajar que ciertamente trasciende la identificación de lo que se hace laboralmente con un mero medio para alcanzar lo necesario a la subsistencia.

Se previno asimismo frente al riesgo de confundir el tiempo de ocio y el del trabajo, de mezclar el sentido de ambos. Ante esto, nosotros replicamos que, ciertamente, estas esferas pueden diferenciarse en última

instancia, pero que se hallan comunicadas y que, precisamente, en su futura interconexión se encuentran elementos prometedores, nada desdeñables, como son todos los apuntados.

¿La nueva economía permitirá lo vocacional? Frente a esta incertidumbre, nosotros contestamos que es su única alternativa de auténtico progreso. Pues, sólo un contexto que permite la realización personal, vía vocación, satisface al cabo las expectativas humanas actuales. A la larga, tarde o temprano, un desarrollo de una economía eficaz pasa necesariamente por la integración de esta dimensión humana, la vocación, inseparable del sujeto y protagonista final de este orden.

Por último, asumimos también que la vocación profesional no debe comprenderse nunca como una sobre-implicación con el propio trabajo, que invada el terreno del ocio personal, persiguiendo o saturando de forma agotadora y abusiva a la persona hasta sus espacios más íntimos. Por el contrario, se trata más bien del dominio de la libertad, la creatividad y el juego el que gana terreno en lo laboral, conquistando para la felicidad y realización personal un terreno hasta ahora ignoto. Trabajar vocacionalmente no es obsesionarse por el puesto ni por los resultados, sino entregarse sin esclavitud, unirse sin fundirse con la propia misión. Es buscar en el trabajo, entendido como servicio, el sentido personal, de acuerdo con la propia realización o crecimiento. En fin, el hacerlo así conlleva ya un cierto trascender los meros frutos o resultados alcanzados, y un saber separarse de su inmediatez, por cuanto en el mismo desempeño se obtiene una libre satisfacción realizadora.

UN CASO PARA LA CONSIDERACIÓN: EL DEBATE INTERNO SOBRE EL FUTURO EN “PERSONA”

La organización del 2000, cuya futurista esencia deseamos aprehender hoy aquí, se llama, por ejemplo, “persona”. Persona es un grupo dedicado a la comunicación innovadora de la creatividad humana, en cualquiera de sus formas, grados o campos. Así, Persona organiza exposiciones personales y colectivas en campos virtuales de información, generando espacios-tiempos de óptimo nivel de calidad y facilita intercambios espirituales humanos en sectores como el arte plástico, la música, la danza, la literatura y el teatro virtuales, etc.

Está conectada a las principales redes comunicativas del mundo, y sirve a sus socios-clientes de un modo excelente. Persona es una organización verdaderamente líder, que busca de manera continua nuevas vías de desarrollo, y considera que su identidad cultural puede sintetizarse con el lema *Crear para Comunicar, Comunicar para Encontrar Personas*.

El conjunto total de los miembros-socios de Persona está reunido en un entorno comunicativo común con el propósito de hallar nuevas formas de desarrollo interno y externo. Vamos a participar como consultores de Persona en esta reunión y, en la medida de nuestras fuerzas, procuraremos ayudar a esta innovadora organización del 2000 a estar a la altura del futuro, desde una perspectiva especialmente sensible a la ética.

- José Luis (Presidente, Socio Director de Persona):

“¿Qué puede hacer Persona para mejorar sus relaciones internas y externas? Por favor, amigos, os invito a que abráis todos aquellos caminos nuevos que juzguéis interesantes”.

- Jesús (Socio Creador):

“Propongo que, por primera vez en la historia de Persona, elaboremos un entorno de comunicación para todos los hombres y mujeres relacionados, de un modo u otro, con nuestra organización: clientes y trabajadores, proveedores y stakeholders diversos, etc. Se trataría de un ámbito de carácter totalmente compartido. De esta manera, en él podrán encontrarse todos nuestros receptores de servicios y todos nuestros colaboradores internos. Así, gracias al mutuo conocimiento de las dos dimensiones esenciales de Persona, la interna y la externa, hallaremos nuevas necesidades, ideas, proyectos, planes de futuro desarrollo, etc”.

- Antonio (Socio Organizador):

“Muy bien. Estimo que dicho entorno, para llegar a ser eficaz, debe cumplir las siguientes condiciones: 1) desarrollarse a partir de un modelo planificado básicamente; 2) estar estructurado en niveles que vayan de lo más simple a lo más complejo; 3) someterse a prueba antes de ser expuesto al mercado; y 4) que se responsabilice de su gestación a un equipo especializado con experiencia previa en creación de entornos semejantes”.

- José Angel (Socio Comunicador):

“De acuerdo, pero hablemos también de los detalles más prácticos y necesarios. Para conocer el poder comunicativo real de nuestro nuevo proyecto son imprescindibles medios de relación verdaderamente ágiles y de pleno alcance. No podemos emprender un camino si no sabemos cómo vamos a reaccionar ante los primeros imprevistos. Pienso que el sentido de la realidad nos indica que hemos de medir muy bien antes qué es lo que en el fondo nos proponemos. El sentido común demanda que seamos cuidadosos y calculemos de forma prudente los medios reales de que disponemos para llevar a cabo este nuevo proyecto”.

- Javier (Socio Consultor de Ética):

“Os aconsejo poner en marcha una vía práctica muy enriquecedora. ¿Por qué no creáis y organizáis ese nuevo servicio de acuerdo con una clave ética enormemente importante y fecunda?”.

- Jesús:

“¿Cuál?”.

- Javier:

“La clave de la vocación, la clave vocacional”.

- José Angel:

“¿A qué te refieres exactamente?”.

- Javier:

“A que este nuevo proyecto, como todos los anteriores, gira en torno al eje de la comunicación humana. Y la comunicación humana es una cuestión personal. Y las personas se comunican vocacionalmente, o sea a través de apelaciones personales. Una apelación personal es una invitación a responder ante la llamada de otra persona. Pero, sobre todo, una vocación personal es un acto de amor, un acto amoroso”.

- Jesús:

(En broma) “Ya sé que, como consultor de ética, no estás sugiriendo nada inmoral, pero, ¿puedes explicarte con mayor “detalle”?”.

- Javier:

“Claro. Digo que tenemos que plantear el nuevo proyecto, y el futuro entero de Persona, y esta misma reunión en clave de amor. Pero el amor, aquí, ahora, de un tipo o clase muy concreto: el amor profesional. Que no es la profesionalización del amor humano, por descontado, sino el amor a la profesión”.

- José Angel:

“Pero todos somos ya responsables y celosos de nuestra misión, y estamos identificados con Persona”.

- Javier:

“No me refiero a eso. Lo que yo estoy planteando no es únicamente celo, responsabilidad e identificación. Todo esto tiene, desde luego, un indudable valor ético, y será necesario para la organización del futuro que deseamos construir. Ni siquiera me refiero a la creatividad y a la relación personal directamente. Mi idea es que Persona busque todas esas metas a través del sentido lúdico profundo, del juego colaborador, de la vocación, de la pasión personal por desarrollarse. Estoy aludiendo al gozo de realizar una labor con la que disfrutamos de verdad, en la que sentimos que los límites entre trabajo y placer se confunden otra vez, en la que el peso del deber no agobia debido a que se lleva con alegría”.

- José Luis:

“Javier, todo eso es muy bonito, pero necesitaríamos medidas más concretas y específicas para llevar a cabo tu idea”.

- Javier:

“Desde luego, pero no todas pueden detallarse ahora. Lo que he dicho implica cosas muy sencillas de entender, aunque difíciles de realizar en el fondo. Para empezar, hay que hacerse algunas preguntas: ¿Está Persona disfrutando de su misión? ¿Estamos nosotros disfrutando de nuestro trabajo? ¿No digo “en” nuestro trabajo, “durante” nuestro trabajo, sino “cuando trabajamos”, “cuando lo realizamos”? Podemos y debemos llegar a gozar trabajando: por ejemplo, esta misma reunión podía haber sido

mucho más agradable, apasionante tal vez, si la hubiéramos planteado de forma adecuada. Lo primero es la vocación. ¿Todos los presentes estamos haciendo aquello que nos atrae, que nos impulsa, que nos apasiona y realiza? ¿Qué es lo que de verdad nos gustaría estar haciendo en nuestro trabajo? ¿Qué papel nos gustaría jugar en esta reunión? Si es preciso, cambiemos los papeles. Si alguien lo necesita para apasionarse por su trabajo, cambiemos su misión. Y compartamos los papeles, si es que varios desean lo mismo. No hay otro camino de futuro sino ese”.

- Antonio:

“¿Qué implicaciones tendrá esto en el actual proyecto y momento o situación de Persona?”.

- Javier:

“El nuevo proyecto debe organizarse de modo que todos disfruten con su propia parte del mismo. Esto implica que tú, por ejemplo, debes ser capaz de manifestar tus preferencias personales, ilusiones y sueños para el futuro, además de todo aquello que te desagrada, aburre o cansa. Debemos asumir el riesgo verdadero del proyecto, y ese riesgo es que tal vez no llegue a realizarse si no encontramos a las personas adecuadas o no sabemos asignarles y crear con ellas aquellas misiones que les llaman personalmente, que les evocan algo hermoso, que les llenan de entusiasmo”.

- José Luis:

“Y, ¿cuáles serían las implicaciones para el futuro global de Persona?”.

- Javier:

“Si lo conseguimos, Persona se convertirá en una nueva forma de entender el trabajo y el ocio, en una senda pionera que anunciará esa sociedad futura en la que trabajar y disfrutar no sean sino lo mismo, rectamente integrados. Pero no quiero andarme por las ramas: una imagen vale más que mil palabras. Estoy convencido que todo lo anterior es equivalente sencillamente a ver convertida Persona en uno de nuestros actuales clientes, o sea en un artista. Al final, y sin remedio, si Persona evoluciona adecuadamente –he aquí la ironía-, si madura y crece, Persona será un niño, uno de esos niños geniales que disfruta mientras realiza lo más serio del mundo: *jugar*”.

ANEXO: CUESTIONARIO

Presentamos a continuación algunas cuestiones que podrían ser útiles para orientar una organización según la clave de la vocación personal. En todo caso, abordan asuntos que deberían considerarse a este respecto.

- 1) ¿Qué crees realizar mejor?
- 2) ¿Qué te gustaría saber hacer y aprender?

- 3) ¿Qué desearías tener que realizar?
- 4) ¿En qué clase de actividad y organización te interesaría trabajar?
- 5) ¿Qué actividades de ocio o afición prefieres?
- 6) ¿Cómo diseñarías tú mismo tu propia responsabilidad?
- 7) ¿Qué tipo de relaciones te gustaría desarrollar a través de tu tarea?
- 8) ¿Qué cualidades y habilidades apreciarías más en tus colegas?
- 9) ¿Cómo querrías que fueran en el futuro tu labor, tu equipo, tu organización?
- 10) ¿De qué forma organizarías la comunicación en relación con tu misión en la organización, si te fuera posible?

CONCLUSIONES

La vocación personal constituye una clave, decisiva y ambiciosa, para la ética organizativa en el futuro.

La vocación ofrece un eje común sobre el que articular la vida de las personas, en el seno de las organizaciones. Ha de orientar la planificación, la organización, la motivación y el resto de las funciones estratégicas y éticas de toda organización.

Por vocación entendemos la llamada personal, única y responsable, a contribuir de un modo diferente y creativo, generoso y enriquecedor, hecha a un sujeto concreto, por parte de determinada organización. Esta llamada implica el desarrollo y la realización de un sentido propio en comunidad, por parte de todas y cada una de las personas comprometidas, en una determinada organización profesional.

La importancia ética de la vocación personal en la organización se revela de forma clara, ya que dicha vocación resulta siempre clave para la propia *felicidad*, tanto en su sentido personal como social o comunitario. A partir del principio de la vocación, cabe “transformar” toda la vida y dinámica de una organización, transfigurarla, trascenderla, convirtiéndola en un verdadero ámbito ético.

Esta clave vocacional para el futuro de la ética organizativa debe concretarse en acciones y procesos específicos. Entre ellos figuran la organización de la asignación de tareas según este principio, la creatividad o reinención continua de las propias responsabilidades, el desarrollo de un sentido lúdico en cada forma de contribución personal, la auto-crítica y reorientación permanentes de la carrera y la orientación personales.