

Paz en organizaciones pequeñas y medianas. Una lectura desde La estética del trabajo.

Tipo de investigación: Exploratoria-descriptiva.

Prof(res). Ermelinda Mendoza de Ferrer*, María Rodríguez, Arelis Vivas*****

- * Ermelinda Mendoza de Ferrer. Profesora de Desarrollo Organizacional, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo. Doctora en Ciencias Administrativas UNESR. Investigadora acreditada por el Programa de Promoción al Investigador (PPI), con publicaciones en revistas nacionales e internacionales. Ponente en eventos nacionales e internacionales. 20 años de experiencia en el Área de Recursos Humanos, en corporaciones privadas venezolanas. E-mail: hermel@cantv.net / hmendoza1@uc.edu.ve. as
- ** María C Rodríguez P. Profesora de Sociología General, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo. Doctora en Ciencias Administrativas UNESR. Investigadora acreditada por el Programa de promoción al investigador (PPI), con publicaciones en revistas arbitradas indexadas nacionales e internacionales. Ponente en eventos nacionales e internacionales. E-mail: marycande65@hotmail.com / marycande65@gmail.com.
- *** Arelis Vivas. Profesora de la asignatura: Mercados. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo. Doctora en Ciencias Administrativas Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez". Investigadora acreditada por el Programa de Promoción al Investigador (PPI), con publicaciones en revistas arbitradas indexadas nacionales e internacionales. Ponente en eventos nacionales e internacionales. E-mail: arelisvivas@hotmail.com - arelisvivas@cantv.net.

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo reflexionar acerca del trabajo y la experiencia estética como vías para la construcción de paz en organizaciones pequeñas y medianas. El patrón de investigación es de tipo interpretativo. Se utilizaron entrevistas en profundidad aplicadas a 32 gerentes de 12 pequeñas y medianas empresas (PyME). Como *resultado del proceso reflexivo* se articuló un sistema de categorías que dio lugar a la "Espiral de la Armonía en la PyME", como estructuración teórica orientada a su transformación de sistemas de trabajo en sistemas sociales, metanoia que involucra la ecología social del trabajo con su potencialidad para hacer del mismo una experiencia estética, como vía para la construcción de paz en las organizaciones estudiadas.

Palabras Clave: Paz, PyME, Experiencia Estética, Trabajo.

PEACE IN SMALL AND MEDIUM ORGANIZATIONS. A READING FROM THE ESTHETICS OF WORK

ABSTRACT

The objective of this research is to reflect about work and the esthetics experience as way to promote the construction of peace in medium and small organizations. The investigation pattern is an interpretative type. Deep interviews were applied to 32 managers from 12 small and medium organizations. As a result of the reflexive process a system of categories was articulated that gave place to the spiral of harmony at the PyME (Small & Medium Size Business per the Spanish acronym), as theoretical structure oriented towards work systems transformation in social systems, which involves the social ecology of the work with its potentiality to make of the same one an esthetics experience, like method for construction of peace in studied organizations.

Keywords: Peace, PyME, Esthetics Experience, Work.

1.- Contextualización Introducción

En un mundo donde las demandas ambientales imponen la urgencia de mayor creatividad, las organizaciones han encontrado en el desarrollo de potencial humano una vía para alcanzarla y contribuir a su desarrollo. La realidad, sin embargo, en su dimensión dramática, problematizadora y ¿por qué no? conflictiva, nos devuelve a un sentido de oportunidad y reflexión con el propósito de modificarla, transfigurarla, devolverle el sentido humano, puesto que, en ese mismo escenario se observa, por una parte, una creciente interrelación y redimensionamiento de intercambios, procesos y problemas y, por la otra, un progresivo malestar por el modo de vida reinante (Viana, Pérez y Diego, 2006), que desdice la promesa del modelo de desarrollo imperante, realidad que impacta las organizaciones del trabajo.

En este contexto, observamos cómo -para mejorar su productividad- las grandes empresas están desplazando trabajadores hacia las pequeñas y medianas, hacia el sector informal de la economía o utilizando la figura de la subcontratación, áreas donde usualmente no ocurre la constitución de actores colectivos; situación que coloca al trabajador en desventaja ante la jerarquía organizacional, al tiempo que hace tangible la necesidad de humanizar las organizaciones del trabajo y, dentro de ellas, a las pequeñas y medianas empresas debido a su potencial como generadoras de empleo y bienestar: Potencial a cuyo desarrollo podría contribuir el fortalecimiento de la percepción que tiene cada trabajador de su trascendencia a partir de la realización del trabajo cotidiano. (Mendoza de Ferrer, 2008)

Al efecto Romagnoli (2006), invita a levantar la mirada por encima de las fábricas para devolverle al trabajo su fin trascendente pues, de acuerdo con Mead (2001)¹

¹ Trabajo publicado por primera vez en *International Journal of Ethics* 36 (1926), pp. 382 - 392. Nota de los traductores.

Es una tragedia de la sociedad industrial que la división del trabajo, pueda explotar la naturaleza social de la producción técnica del ser humano, de una forma tan anticipada a su disfrute en común, que toda la significación que es propia de nuestro trabajo manual sea ajena a su técnica de elaboración.” (p. 2)

Dicho con otras palabras, se ha vaciado al trabajo de su significado convirtiéndolo en simple objeto de producción.

Considera este autor que de los esfuerzos del hombre en sociedad por dar significado a los pequeños detalles de su existencia, pueden extraerse experiencias estéticas, cuya principal característica es “su poder para capturar el placer que corresponde a la culminación, el resultado, de una empresa; y para imprimir a los implementos y los actos algo del éxtasis y satisfacción que sucede al éxito.” (p. 3). En contraste, reflexiona sobre el trabajo industrial y la ruptura entre medios y fines que coarta el logro de satisfacción a partir de los frutos parciales del trabajo realizado, entendidos como peldaños de la escalera para alcanzar la meta final. Así mismo, reflexionando acerca del deber ser del trabajo organizado, afirma lo siguiente:

En las condiciones más favorables (no podría hablarse de “condiciones normales”), el trabajo de una persona debería ser interesante en sí mismo; y el atisbo de la totalidad que está construyendo debería crecer con la obra, ofreciéndole un placer estético distinto del interés inmediato en la operación... Es cierto que sólo en la medida en que podamos dotar al ser humano del don del artesanado, del impulso creativo en cualquier dirección, y darle la oportunidad para expresarlo, sólo en esa medida le brindaremos la posibilidad de disfrutar del deleite estético en medio de su labor; pero siendo la humanidad y la sociedad lo que son, puesto que aquello es francamente imposible, el placer estético se añadirá al trabajo

sólo hasta el punto en que sea posible introducir en él un interés creativo. (p. 8)

En atención a lo expuesto, nos propusimos realizar una investigación cuyo objetivo fue: reflexionar acerca del trabajo y la experiencia estética como vías para promover la construcción de paz, vista como estadio propiciador del desarrollo en las organizaciones pequeñas y medianas. Ello debido a la necesidad existente en el ámbito industrial venezolano de realizar investigaciones que consideren las peculiaridades de la pequeña y mediana empresa, con la aspiración de que las interpretaciones realizadas contribuyan a su desarrollo; y con ello, potenciar su aporte al logro de mejores niveles de vida para la sociedad en general. Al efecto, se adoptó un abordaje cualitativo con enfoque hermenéutico, caracterizado por la búsqueda del significado profundo de las experiencias vividas por los sujetos participantes de la investigación, con miras a dar respuesta a situaciones de elevada complejidad como es el caso de los sistemas de trabajo.

2.- Ubicando algunos hitos en el camino de la investigación

Según la cuestión cualitativa esbozada, hay cuatro aspectos que es importante precisar antes de continuar con la disertación, a saber: pequeña y mediana empresa (PyME) venezolana, trabajo humano, paz y experiencia estética en las organizaciones, las cuales procedemos a presentar:

2.1.- Entreabriendo el telón del PyME venezolana.- Según Mendoza de Ferrer (ob. cit.), la praxis de las pequeñas y medianas empresa las ubica bajo una racionalidad que se corresponde con el modelo de comportamiento de Custodia, coherente con las premisas constitutivas de sus relaciones sociales sustentadas en el estilo autoritario benevolente con algunos indicios de movilización hacia el estilo de tipo consultivo (Likert, 1968); unas relaciones de trabajo organizadas

bajo un sistema jerárquico de poder y una orientación gerencial anclada en la gerencia racional científica (Hickman y Silva, 1992), es decir, relaciones de trabajo organizadas en un sistema jerárquico de poder, cuya orientación gerencial es la autoridad o negación del otro, la orientación del empleado la obediencia o expectativa, el resultado psicológico del trabajador es la dependencia del jefe o frustración, y mínimos los resultados del desempeño (Davis y Newstrom, 1999), en contraste con el modelo participativo sugerido por Likert (ob. cit.) como idóneo para lograr mayores niveles de productividad y satisfacción, más congruente con el deber ser de los sistemas sociales propuesto por Maturana (1997) donde la preservación de la vida de sus integrantes -en un sentido integral- es definitoria de su existencia, en lo cual, la ecología social del trabajo es piedra angular y vía para la construcción de paz.

Para Renes (2003), la ecología social del trabajo tiene por **objetivo defender el bienestar del trabajador, tanto desde el punto de vista físico como mental; privilegia el ser humano como centro de su ambiente vital y pone especial atención a la amenaza que constituye la relación del sistema capitalista con la mano de obra, considerada en el mercado del trabajo como mercancía con un precio determinado por la ley de la oferta y la demanda, olvidando que los trabajadores no son instrumentos y máquinas destinados a la acumulación, sino seres humanos libres.** (Juan Pablo II, 1991)

2.2.- Naturaleza del trabajo humano.- Según Neffa (1999), el trabajo humano es una realidad compleja que adquiere diversas dimensiones; dependiendo de la óptica desde donde se observe puede ser visto como tarea al representar en si mismo, un intento de humanizar la materia, esto es, de utilizarla y orientarla para satisfacer las necesidades vitales, individuales; toma de conciencia de las debilidades y potencialidades

humanas y su correspondiente desarrollo, si se efectúa en condiciones y medio ambiente adecuados; hecho social pues se trabaja formando parte de una realidad colectiva para generar los bienes y servicios que la especie humana requiere para perpetuarse y trascendencia al incitar a quienes lo realizan al proceso de construcción de una sociedad, así como satisfacer las necesidades de sus miembros para la libertad y el ejercicio de sus derechos personales y sociales.

Según Juan Pablo II (1981), además de proveer sustento a quien lo realiza, el trabajo contribuye al desarrollo de la ciencia y la técnica, y a elevar la cultura y moral de la sociedad. Por tanto, tiene un sentido objetivo al ser una acción ejecutada por el hombre y otro subjetivo, puesto que, el hombre posee inteligencia y voluntad que lo capacitan para actuar en forma racional y programada, decidir acerca de sí y tender a su realización. Siendo así, el hombre es sujeto del trabajo, como persona trabaja, realiza acciones relativas al proceso de trabajo que van a contribuir a la realización de su humanidad, la de su familia y de la sociedad a la cual pertenece. Situación contraria a las corrientes materialista y economicista que, desvalorizando lo relativo a su dimensión subjetiva, es decir, el hombre como sujeto del trabajo, lo conciben como mercancía ofrecida en venta por el trabajador al propietario del capital, privándolo, en muchos casos, de las dimensiones del trabajo satisfactorio. (Robbins, 2004).

2.3.- Trabajo Humano y Experiencia Estética.- En el ejercicio de sus derechos el hombre se esfuerza por tener méritos y el trabajo se los proporciona con profusión, pues desde él y a través de él puede levantar su mirada para trascender (Mead, ob. cit.). Al efecto, Juan Pablo II (1991:141) nos recuerda que, es por medio del trabajo como el hombre, aprovechando su inteligencia y libertad, logra dominar la tierra “y hacer de ella su digna morada.” Morada donde puede experimentar un habitar impropio debido a su mezquindad, estrechez de miras y deseo

de posesión o vivir una experiencia estética que nace del asombro por la belleza y armonía que permiten leer en las cosas visibles el mensaje de quien las ha creado para el disfrute actual y de las generaciones por venir, transmitiendo un sentido colectivo, base para la satisfacción de las necesidades de trascendencia a través del trabajo.

Para Mead (ob. cit.), si del trabajo surge un fin social, quienes lo realizan obtendrán placer al lograrlo y en la medida que dicho fin involucre las tareas mismas, éstas serán impregnadas por la dignidad y el deleite de la realización social al percibir su interdependencia e incrementar su experiencia compartida al brindar la oportunidad de colocarse en el lugar de los otros. Si la interacción sucede cuando se está en paz consigo mismo, la vivencia es efectivamente estética. Este autor aclara que, el efecto auténticamente estético se produce en la medida que el gozo sirve para expresar los valores bajo los cuales se disfruta, disfrute que involucra un sentido colectivo. Sin embargo, señala que para lograrlo es preciso superar el aislamiento del ser humano en la sociedad actual, logro que favorecería un modo particular de vivir entrelazando lo racional con lo emocional, lo cual contribuye a la construcción de paz.

2.4.- La Idea de Paz en las Organizaciones del Trabajo.- Para contribuir a la reconstrucción de lo social en la empresa, la comprensión del trabajo debe trascender los ámbitos analítico y cognitivo, para llegar hasta lo estético y emocional a partir de un proceso dialógico entre trabajo y trabajador (Aguirre, 2004), sin embargo, la racionalidad predominante en la sociedad industrial, con su afán de encontrar felicidad a partir del triunfo de la razón, sus relaciones de dominio del hombre sobre la naturaleza y la ruptura entre la naturaleza y el hombre, eclipsan la posibilidad de extraer lo sensible de la cotidianidad y por ende, vivir una experiencia estética, resultado que -de lograrse- podría ser

un medio para fortalecer la dimensión cualitativa del trabajo donde el trabajador es sujeto del trabajo al contribuir a su desarrollo interior y perfeccionamiento del mundo exterior (Juan Pablo II, 1991), cimientos para la construcción de paz en la PyME y vía para impulsar su desarrollo.

Entendiendo la complejidad de los sistemas humanos, esta construcción implica múltiples aristas, por ello, la manera de emprenderla en esta investigación se ubica, posicionándose en el planteamiento de Maturana (ob. cit.), en las circunstancias particulares de la cotidianidad de las pequeñas y medianas empresas (PyME), es decir, su experiencia estética, en un intento de comprender sus coherencias de existencia en el proceso de aprender a mantener unas relaciones de trabajo donde prevalezca el bienestar natural resultante de una vida laboral armónica interna y externamente. En palabras de Muñoz, (2001), de una paz dinámica cuya construcción es generadora de valores positivos y perdurables, capaz de integrar política y socialmente y contemplar la satisfacción de las necesidades humanas en las organizaciones del trabajo.

3.- Camino metodológico emprendido en la investigación.

Para alcanzar el objetivo planteado se llevó a cabo una investigación de campo de carácter descriptivo, con enfoque cualitativo, utilizándose la técnica de entrevista en profundidad para la obtención de información (Taylor y Bogdan, 1990); la técnica para la categorización, estructuración y contrastación de las entrevistas realizadas con el objeto de llegar a la teorización sobre las opciones de paz para la PyME venezolana fue la propuesta por Martínez (2002). A partir de la diagramación e interpretación de las estructuras emergentes fue posible la estructuración teórica, tal y como lo sugieren Strauss y Corbin (2002) con el método para el análisis cualitativo de entrevistas que consiste en la co-

dificación del texto y agrupación en categorías, hasta llegar al ordenamiento conceptual que hace irrumpir la teoría, el modelo o la aproximación a una teoría fundamentada en los datos obtenidos.

Los sujetos informantes fueron directivos de pequeñas y medianas empresas adscritas a la Cámara de Pequeños y Medianos Industriales y Artesanos del Estado Carabobo, cuya selección fue de tipo intencional y basada en criterios que permitiesen unidad de análisis con mayores ventajas para los propósitos de la investigación, por ello, en la selección de los informantes, se enfatizó la búsqueda de casos representativos de diferentes sectores productivos de la pequeña y mediana empresa que permitieran proyectar su visión respecto a las dimensiones investigadas, como son las acciones emprendidas para lograr y mantener la paz en las organizaciones pequeñas y medianas y los caminos emprendidos para impulsar su desarrollo.

Las entrevistas se realizaron en un clima de confianza y fueron aplicadas a 12 directivos de pequeñas y medianas empresas de ocho sectores industriales, a saber: Metalmecánico, Plástico, Textil, Autopartes, Electricidad, Alimentos para Consumo Humano, Químico y Artes Gráficas. La forma de registro fue la grabación, procediéndose posteriormente a la transcripción de la entrevista. El texto resultante fue sometido a codificación y categorización para concluir con el análisis e interpretación de resultados con el objeto de presentar la información en forma estructurada y en correspondencia con el direccionamiento de logro; proceso facilitado por el programa computacional Atlas.ti para investigaciones cualitativas, el cual es congruente con el proceso de teorización y provee herramientas para la graficación de categorías, cuyos códigos expresan la densidad teórica y la fundamentación o validez de cada categoría. (Martínez, 2004; Strauss y Corbin, ob.cit.)

Para reconstruir el significado de lo abordado,

desde la intersubjetividad de los sujetos entrevistados, se intentó considerar todas las perspectivas que surgieron durante las entrevistas, proporcionando así las bases para la construcción de un argumento que diese cuenta de los modelos de representación del gerente de la pequeña y mediana empresa, respecto a la búsqueda de paz y desarrollo para el sector. A este fin se consideró el método hermenéutico sugerido por Ricoeur (2003), para la interpretación de los diferentes textos involucrados en el área problemática, tales como documentos, libros y revistas, así como las conclusiones extraídas de la codificación, categorización y análisis de contenido de las entrevistas realizadas, a partir de tres planos: semántico, reflexivo y existencial.

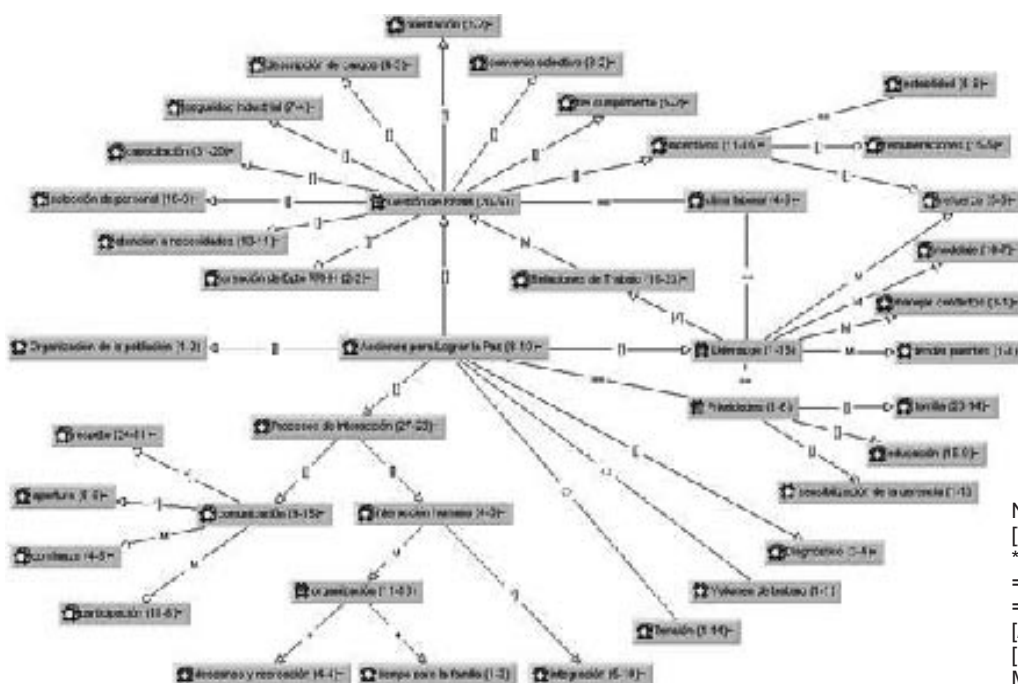
En este sentido, se realizaron indagaciones de tipo empírico, dirigidas a identificar un conjunto de categorías y conceptos que dieron cuenta de las formas de obtener la paz en las pequeñas y medianas empresas a fin de contribuir a su desarrollo, de donde se desprendería el conjunto de categorías que guiarán el camino para la construcción de paz en la PyME, proceso llevado a cabo siguiendo los

criterios y procedimiento sugeridos por Martínez (1996; 2004), para lo cual se analizó, codificó, categorizó y contrastó el contenido de las entrevistas y, mediante la reflexión se buscó el sentido de la paz y la experiencia estética en la PyME desde la perspectiva del empresario del sector, para luego contrastar su posición con los autores referenciados, a los efectos de su triangulación.

4.- Inferencia reflexiva acerca de algunos resultados no Concluyentes

La articulación del sistema de categorías que considere el trabajo y la experiencia estética como vías para la realización humana a fin de promover la paz y el desarrollo en las organizaciones pequeñas y medianas, partió de la indagación acerca de las vías para la construcción de paz e impulso al desarrollo del mismo. De allí que, en este segmento del trabajo, se presenta una versión resumida de la sistematización del análisis e interpretación de contenidos de las entrevistas realizadas a los directivos de las pequeñas y medianas empresas seleccionadas como unidades de observación, en función

GRÁFICO N° 1. ACCIONES REALIZADAS PARA LOGRAR LA PAZ EN LA PYME



NOMENCLATURA
 [] Forma parte de
 * Es propiedad de
 == Se relaciona con
 => Es causa de
 [] Influye sobre
 [+] Afecta positivamente
 M Es un medio para

Fuente: Entrevistas Realizadas por Mendoza de Ferrer (ob.cit.)

de dos dimensiones: las acciones emprendidas para lograr y mantener la paz y aquéllas a emprender para impulsar el desarrollo del sector investigado.

4.1.- Acciones para la Paz en la PyME.- La paz es un concepto dinámico que busca el mayor grado de bienestar o satisfacción de necesidades y objetivos de los actores implicados, sean cuales sean los momentos o los espacios donde se produce. (Muñoz, 2004) Según las valoraciones de los sujetos entrevistados, la construcción de paz en la PyME tiene tres vertientes: liderazgo, gestión humana y procesos de interacción.

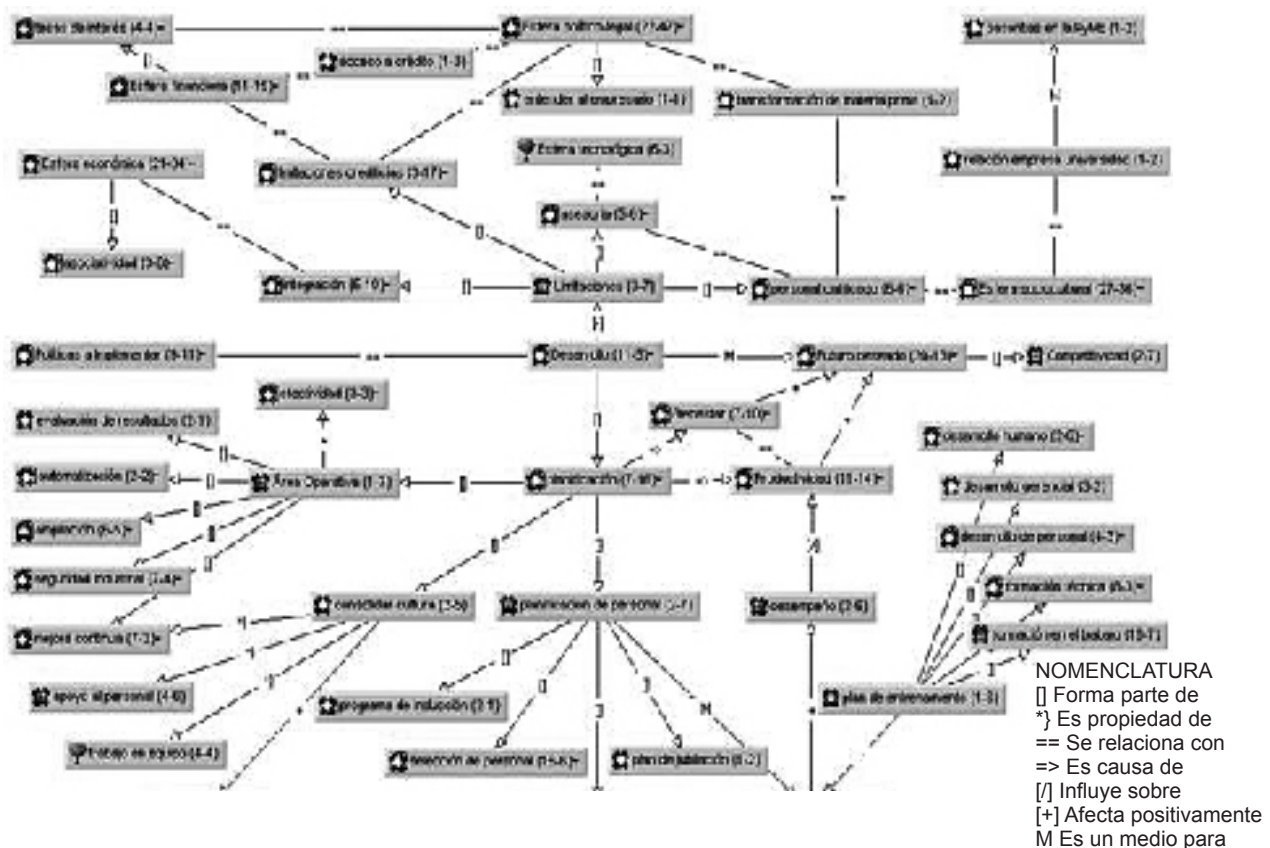
4.1.1 Liderazgo.- En opinión de los gerentes, el estilo de liderazgo se constituye en un camino para la paz al fungir como modelo y medio para reforzar los comportamientos deseados,

manejar los conflictos a partir del diálogo organizacional y tender puentes en la medida que se acompaña a los trabajadores en su cotidiana labor.

4.1.2. Gestión Humana.- Un medio utilizado en las relaciones de trabajo para regular interacciones que ocurren en el ámbito organizacional es la gestión de recursos humanos, a partir de la cual se procura construir un clima laboral tendente al equilibrio armónico o a una paz dinámica mediante la creación de departamentos de recursos humanos y la firma de convenios colectivos de trabajo.

4.1.3. Procesos de Interacción.- Se favorece la interacción humana por razón de actividades de integración y mejoras organizativas bajo la premisa de que ello contribuye a disponer de más tiempo para el descanso, la recreación y

GRÁFICO Nº 2. ACCIONES A EMPRENDER PARA IMPULSAR EL DESARROLLO EN LA PYME



Fuente: Entrevistas Realizadas por Mendoza de Ferrer (ob.cit.)

el compartir familiar. La comunicación, se ve como medio para lograr mayor participación y generar un clima de confianza mutua basado en la apertura y el respeto como valor que sustenta a esta apertura.

A continuación se presenta la graficación de las acciones emprendidas por parte de los empresarios de las pequeñas y medianas empresas investigadas, para lograr la paz en sus respectivas organizaciones.

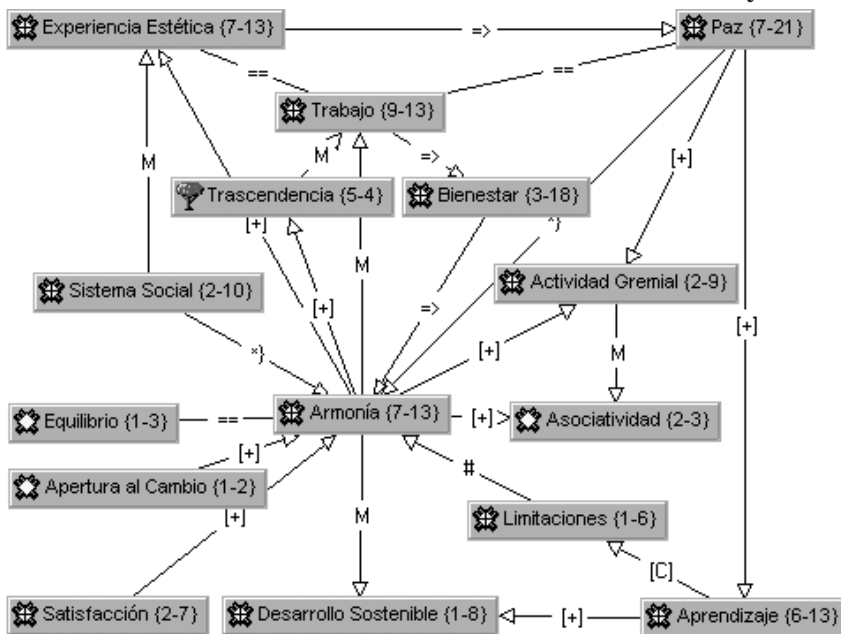
4.2.- *Desarrollo. Nuevo Nombre de la Paz.*- El desarrollo de la organización se concibe como un esfuerzo planificado de toda la organización, y administrado desde la alta gerencia, para aumentar la efectividad y el bienestar de la organización (Beckhard, 1973), esfuerzo que, en el contexto en estudio, se manifiesta a partir de la formulación de planes estratégicos y la oportuna asignación de recursos para su ejecución, esto con miras a hacer realidad el futuro deseado por el sector. Como estrategias para lograr su adecuación a las demandas ambientales, las empresas del sector han emprendido acciones para desarrollar el sentido de pertenencia a la

organización y superar la conflictividad reinante, junto a la adquisición de nuevas maquinarias, aplicación de conceptos de ergonomía y mejoras en la calidad de los productos. Todo ello con miras a dar mayor bienestar al personal para mejorar su desempeño y satisfacción, a fin de mejorar la productividad y elevar la competitividad. Para los entrevistados, la consecución de la condición de estado óptimo recibe su aporte de la productividad y el bienestar, cualidades que, tienden a propiciar en la organización un estado equivalente a la paz dinámica descrita por Muñoz (ob. cit.), y con ella el desarrollo que, según Pablo VI (1967), es el nuevo nombre de la paz, aspectos que pueden ser observados en el gráfico N° 2, presentado a continuación.

5.- Armonía en la pyme o saberes extraídos del plano reflexivo

La solución al conflicto que representa para los gerentes la búsqueda del equilibrio necesario para conducir sus organizaciones a puerto seguro en la actualidad, encuentra la armonía como respuesta en la PyME, propiedad devenida de los sistemas

GRÁFICO N° 3. ESPIRAL DE LA ARMONÍA EN LA PyME



Fuente: Plano Reflexivo (Mendoza de Ferrer, ob.cit.)

sociales cuando se mantienen interacciones cooperativas a través de las cuales se crean nuevas realidades tendentes a la preservación de la vida de sus integrantes (Maturana, ob.cit.). Se trata de una interacción en la que se hace presente el placer de la compañía o solidaridad en sus diferentes manifestaciones, que va unida a la satisfacción experimentada por los miembros como consecuencia del bienestar proporcionado por el sistema y al orgullo vivenciado por su desempeño dentro del mismo. Características que son fundamento de lo social y por ende, de la sabiduría humana. Hecho que fundado en relaciones que dependen de concebir la alteridad como ámbito e involucra valores como la justicia, el respeto, la honestidad, la colaboración y la solidaridad. Su ausencia desvirtúa los fundamentos del hecho social humano y la sociedad se ve seriamente afectada y limitada en su potencialidad para tener experiencias estéticas.

La presencia de la armonía y, consecuentemente la concepción de las organizaciones como sistemas sociales, podría ser un medio para enrumbar a la PyME hacia el desarrollo sostenible. Lograrlo implica superar las debilidades detectadas o limitaciones expresadas respecto a tres aspectos clave: a) el conflicto de roles experimentado por algunos gerentes; b) los costos que representa para las empresas asumir directa y unilateralmente la formación de personal; c) el individualismo y apatía existente en el Sector por la actividad gremial, situación considerada por los sujetos entrevistados un excelente recurso para solventar las debilidades en materia de capacitación de personal y obtener ventajas comparativas a partir de la asociatividad. Dos oportunidades para el logro de este propósito son la apertura al cambio y disposición al aprendizaje expresada por los gerentes.

La armonía contribuye a afinar las acciones que conforman la actividad laboral. Una necesidad a cuya satisfacción contribuye la armonía y que puede ser cubierta mediante el trabajo es la tras-

endencia, palanca que moviliza la acción de los dirigentes de la PyME y, conjuntamente con la coherencia como norma de vida, incrementa la credibilidad fortaleciendo su liderazgo. Por otra parte, en una situación donde prevalece la armonía, el fruto del trabajo no queda circunscrito al beneficio económico, sino que conduce a relacionarse mejor en el ambiente interno y externo. Situación que proporciona bienestar lo cual, continuando en una relación cíclica, es causa de armonía generadora de experiencia estética y ésta, a su vez, es terreno abonado para la paz en las organizaciones; relación que, desde la comprensión de la cotidianidad de la PyME, se considera favorece el aprendizaje requerido por la organización para lograr y mantener su desarrollo, según se muestra enseguida en el gráfico N° 3.

6.- Reflexionando acerca de lo que no se puede concluir

Reflexionando acerca de la situación actual de la PyME, un primer aspecto a considerar a los efectos de armonizar la orquesta organizacional que representa y combinar sus elementos para catapultarla exitosamente en ambientes complejos, signados por la ambigüedad e incertidumbre es el relativo al impacto de su actual estilo organizacional en la productividad, las relaciones de trabajo y las ganancias, en contraste con un estilo de corte participativo que favorezca la armonía y, por ende, el bienestar en el seno de la organización. Cambiarlo amerita un cambio socioestructural apoyado en una transformación de la cultura organizacional que apoye las condiciones para su institucionalización.

Como segundo elemento encontramos la necesidad de equilibrio entre vida personal y vida organizacional, es decir armonía interna y externa generadora de paz y propiciadora de experiencia estética, en lo cual el trabajo se constituye en componente clave a medida que adquiere un significado más allá del simple beneficio económico

para ligarse a su potencialidad para estimular el desarrollo de quien lo realiza y promover el mejoramiento del mundo exterior, abriéndose así a la posibilidad de generar experiencias estéticas con motivo de su realización; siempre y cuando existan condiciones apropiadas para su florecimiento. De allí la preocupación de las empresas por adecuar el ambiente físico, ofrecer mejores beneficios socioeconómicos y atender las necesidades del personal, acciones con las que aspiran mejorar la calidad de vida en el trabajo. Además, buscan propiciar la educación, acción que apunta a la satisfacción de necesidades de orden superior y mantener un trato cercano con el grupo familiar, estrategias que se inscriben en lo social y contribuyen a la paz.

En el entendido que la esencia de un sistema social es la preservación de la vida de sus miembros, las acciones enunciadas contribuyen a la transformación de la PyME en sistema social, según la concepción de Maturana (ob.cit.) por cuanto están orientadas a la búsqueda del equilibrio necesario para lograr la armonía interna y externa en aras de la preservación de la vida de sus integrantes, en un sentido integral. Ahora bien, en la línea de los medios que utilizamos para obtener determinados propósitos, encontramos que las cosas no sólo son medios para alcanzar los fines, sino también los significados que les otorgamos. Desde este punto de vista, la sociedad modernista fue profundizando la brecha entre lo que constituye un medio y los fines y valores que ello encarna, racionalidad que ha matizado de utilitarismo a diversos ámbitos de las ciencias sociales. Por el contrario, la invitación es a desentrañar las acciones que tornan las experiencias en significativas y deseables, un ejemplo de ello es el trabajo ejecutado bajo los esquemas de producción en serie utilizado en la mayoría de las organizaciones industriales como legado de la gerencia racional científica, que priva a la labor realizada del disfrute de las dimensiones del trabajo satisfactorio. Por esta razón, es necesario infundir significado al trabajo como

ámbito decisivo de la existencia humana.

Siendo la experiencia estética una pieza en el acertijo de la compleja vida social en la que se despliega la existencia humana, las emociones, la satisfacción e insatisfacción -en función de los objetivos hacia los cuales se orienta el esfuerzo personal y comunitario- pueden ser fragmentados en el hacer y el disfrutar -y sus opuestos- aspectos que integrados se corresponden con las finalidades que caracterizan la experiencia estética, de allí que la satisfacción o insatisfacción, placer o displacer que ocurren con motivo de la realización de la actividad laboral son experiencias que guardan relación con la estética del trabajo.

Desafortunadamente, en la sociedad moderna, el deleite se ha esfumado de la mayor parte de esta actividad fundamental de la existencia humana que denominamos trabajo. Pero la necesidad de su presencia está vigente hoy más que nunca y la imaginación clama por emerger en un mundo que se expresa en términos de sus medios en contraposición a los fines hacia los cuales se deberían orientar los primeros. Hay que solventar la brecha entre medios y fines a fin de posibilitar la satisfacción a partir de logros parciales, entendidos como peldaños de la escalera para alcanzar el fin propuesto. Visto en el contexto del trabajo, hay que otorgarle significado y posibilidad de retroalimentación a las tareas parciales que realiza cada trabajador y propiciar la utilización del máximo de sus potencialidades.

El placer estético se unirá al trabajo en la medida en que reúna las dimensiones del trabajo satisfactorio y se le incorpore un interés creativo que lo eleve más allá de la realización de la simple labor hacia la consecución de un fin que trasciende los muros de la fábrica para ir a la sociedad y el bienestar que esa simple labor puede llevar a otros, y con ello el placer por su realización. Siguiendo a Mead (ob. cit.), toda iniciativa que ayude a percibir la interdependencia

entre las personas y acrecentar el sentimiento de experiencia compartida; que facilite ponerse en lugar del otro; toda forma de comunicación que permita participar de las mentes de los otros, nos acerca a ese fin. El trabajo será una experiencia verdaderamente estética en la medida que esa reciprocidad ocurra estando en paz consigo mismo y el placer permita expresar los principios bajo los cuales se disfruta.

Esta estética del trabajo abre sitio para el bienestar devenido de la coherencia de existencia y plena conectividad con el mundo donde la persona vive su realización como tal. Desde esa cima es posible sentirse integrante de un todo mayor en el cual tiene sentido la existencia, impulsando el deseo de vivir a plenitud, dando lo mejor de sí mismo, vinculando esquemas en contraste, en vez de manejarlos como antinomias. En consecuencia, construir un espacio para la paz en las organizaciones, sin olvidar que la auténtica paz no es solamente ausencia de conflictos ni resultado del equilibrio de fuerzas; tampoco es cosa del todo hecha sino un perpetuo quehacer, obra de la justicia, su cuidado exige autodisciplina, vigilancia y la preservación de las condiciones para una auténtica “ecología humana” (Juan Pablo II, 1991), no sólo referida al medio ambiente natural que debe ser resguardado para el disfrute actual y de las generaciones futuras. Se refiere también -y de manera especial- al medio ambiente humano; la salvaguarda de la vida, de la familia, como estructura fundamental de la ecología humana y un real cuidado a la “ecología social del trabajo”, como requisitos para la paz.

7. Consideraciones finales

Dado que el nuevo nombre de la paz es el desarrollo (Pablo VI, ob.cit.), el desarrollo organizacional es un camino para la construcción de paz en las organizaciones del trabajo y la experiencia estética el cambio de actitud que, considerando las posibilidades y competencias básicas del trabajador, el trabajo que realiza y las condiciones

físicas en las cuales se desarrolla, podría contribuir a crear espacios para la paz, al considerar la dinámica cultural en la que se produce el reconocimiento del hecho trabajo y la naturaleza colectiva del acceso, por parte del trabajador, a la experiencia que genera el trabajo. El paso de la actitud natural a la estética podría interpretarse en términos de los condicionamientos estructurales que cada trabajador acepta o rechaza, según se traduzcan en algo retador o sugerente para él, incitándolo a renunciar a su actitud cotidiana y suplirla por una estética.

Por lo expuesto, el mundo del trabajo –en su sentido más amplio- es un espacio clave en el esfuerzo por la justicia, la solidaridad y la paz. Hacer que el trabajo sea no sólo un medio de vida, sino, ante todo, un espacio de realización personal y social es tarea de todos, trabajadores y empresarios, sin olvidar al sistema político, económico y cultural en que estamos sumergidos. Sin embargo, en un contexto de complementariedad e interdependencia, la confrontación entre colectivismo e individualismo, estructura y acción, individuo y colectivo, se hace presente.

Este enfoque bidireccional implica la actuación del uno sobre el otro entre formas que pueden ser sujetos, elementos o relaciones; si bien no todas las relaciones son de correspondencia, en el mundo social toda acción es siempre una reacción a otras acciones aunque no correspondan precisamente al mismo ámbito de realidad. De allí que, la identificación del hombre con el trabajo no involucra una entrega de sí mismo a una instancia externa, impositiva, extraña, sino la voluntad de realizar un diálogo creador con un ámbito que al principio es ajeno pero desea convertirse en primario para favorecer su realización.

Esta metamorfosis acaecida en los elementos mediadores de una actividad creativa encierra el mayor interés para la formación humana, pues muestra que, para obtener un desarrollo perfec-

to en cualquier orden de actividad hay que tener claro el fin a alcanzar y poner a pleno rendimiento los medios para lograrlo; sin ser idolatrados, convertirse en lugar viviente de la existencia del ideal a ser alcanzado. La invitación es a pensar en la riqueza de esta metanoia no sólo en la vida estética, sino en la laboral y en el aprendizaje como medio para extraer el máximo potencial al proceso de transformación que debe emprender la PyME para convertirse en sistema social y la catapulte hacia el desarrollo como sinónimo de paz.

Bibliografía

- Aguirre, I. (2004) Beyond the understanding of visual culture. A pragmatist approach to aesthetic. *Revista The International Journal of Art & Design Education*. Volumen 23 issue 3. Pág. 256. Octubre 2004.
- Beckhard, R. (1973). Desarrollo organizacional. Estrategias de interrelación humana para el desarrollo de las organizaciones. Massachusetts, USA: Addison Wesley Iberoamericana.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). Comportamiento humano en el trabajo. México: McGraw Hill.
- Hickman, C. y Silva, M. (1992). Como organizar hoy empresas con futuro. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Juan Pablo II. (1981). *Laborem exercens*. Carta Encíclica sobre el trabajo humano en el 90 aniversario de la Rerum Novarum. [Página Web en línea]. Disponible: <http://www.encontra.com>. [Consulta: 2004, Febrero 06]
- Juan Pablo II. (1991). Carta encíclica centesimus annus. Caracas, Venezuela: Ediciones Trípode.
- Likert, R. (1968). El factor humano en la empresa: su dirección y valoración. Bilbao, España: Deusto.
- Martínez, M. (2002). La investigación cualitativa etnográfica. Manual teórico práctico. México: Trillas.
- Martínez, M. (2004). Ciencia y arte en la investigación cualitativa métodos hermenéuticos. Métodos fenomenológicos. Métodos etnográficos. México: Trillas
- Maturana, H. (1997). La realidad: objetiva o construida. Fundamentos biológicos de la realidad. España: Anthropos.
- Mead, G. H. (2001). La Naturaleza de la Experiencia Estética. [Revista en línea] Athenea Digital - num. 0. Disponible: <http://antalya.uab.es/athenea/num0/mead.htm>. [Consulta: 2006, Marzo 04]
- Mendoza de Ferrer, E. (2008). Paz y experiencia estética en la PyME. Una visión poética en la transición hacia un nuevo paradigma. Tesis de Doctorado no publicada. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Caracas, Venezuela.
- Muñoz, F. (2001). La paz imperfecta ante un universo en conflicto. Instituto de paz y conflictos. Universidad de Granada. [Artículo en línea]. Disponible: <http://www.ugr.es/~fmunoz/html/piw1.html>. [Consulta: 2006, Junio 05]
- Muñoz, F. (2004). La paz. Instituto de Paz y Conflictos. Universidad de Granada. [Artículo en línea]. Disponible: <http://www.ugr.es/~fmunoz/html/html> [Consulta 2006, Junio 05]
- Neffa, J. (1999). Crisis y emergencia de los nuevos modelos de producción. *Revista los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Buenos Aires: Colección Grupos de Trabajo de CLACSCO.
- Pablo VI. (1967) Carta encíclica populorum progressio. [Documento en línea]. Disponible: http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_sp.html [Consulta: 2006, Agosto 01]

- Renes, V. (2003). Ecología social del trabajo. [Documento en línea]. Conferencia dictada en el Seminario sobre Pastoral del Ambiente y Ecología Humana. Secretariado de la Comisión Episcopal de Pastoral Social. Conferencia Episcopal Española. Disponible: http://www.conferenciaepiscopal.es/social/documentos/ecologia_a.htm. [Consulta: 2008, Julio 10]
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.
- Ricoeur, P. (2003). El conflicto de las interpretaciones. Ensayos de hermenéutica. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Romagnoli, H. (2006). El derecho del siglo XX y el estado de bienestar. [Revista en línea] La Revista online del CTESC. Disponible: <http://www.ctescat.net/scripts/larevista/article.asp?cat=4&art=490>. [Consulta: 2006, Octubre 14]
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.
- Taylor, S. y Bogdan R. (1990). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Viana, M. de., M. Pérez, y Diego, L. de. (2006). Ser persona. Cultura, valores y religión. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.

