

Prólogo

No se puede negar que es arriesgado escribir en la actualidad sobre cómo aplicar la dimensión trascendente de la vida humana al mundo laboral y de la productividad donde el egoísmo parece ser el motor capaz de mover tantos intereses encontrados, aunque se enmascare con mil racionalizaciones. Arriesgado para el autor y para el lector que se decida a ser consecuente con tales principios.

Y, a pesar del riesgo de ser tachado de fundamentalista u otros tópicos con los que tranquilizan su conciencia los acusadores, la fe en Dios Padre, que nos ama y nos ha creado, en Jesucristo, que nos ha redimido de nuestros pecados, y en el Espíritu Santo que nos guía en el camino a la vida eterna, es la única manera posible de poner paz y armonía en la lucha de intereses en la que estamos enzarzados.

Hemos de tener en cuenta que las metas y cauces trascendentes que aquí se proponen no son uno de tantos proyectos de ingeniería social. La inspiración no procede de cierta alquimia cerebral. Su origen es la revelación de Dios al hombre. No son los supuestamente «hombres sabios» los que deciden por votos cuál es la verdad. La verdad no procede del número previamente incubado con una artera manipulación de las conciencias que se anticipa a la mayoría de edad. La conciencia ya está inclinada a votar proyectos humanos que arruinan al hombre cuando llega el momento de ejercer su derecho cautivo.

La opción entre las diversas teorías organizacionales, o la proyección de otras nuevas, no tiene término medio. O se elige aquellas que se han realizado al margen de la revelación de Dios al hombre, o se decanta por las que hunden sus bases en la Palabra de Dios y en la interpretación auténtica de la misma a través del Magisterio de la Iglesia. Jesús mismo declaró: «El que no está conmigo, está contra Mí; el que no recoge conmigo, desparrama» (Mt 12,30).

Pero en esa misma palabra de vida se esconde no sólo el resultado de tal opción: ser verdadera solución o no del problema humano planteado, sino el modo de lograrlo: «el que no está *conmigo*... el que no recoge *conmigo*». Para aportar una solución a los difíciles problemas sociales no basta un programa calcado del Evangelio. Es necesario que los cristianos que pretenden llevarlo a cabo no sólo presenten unos folios impecablemente elaborados y llenos de referencias a la Palabra de Dios y al Magisterio de la Iglesia. La clave del éxito reside en el poder de Jesús mismo, que está vivo y ha vencido a la muerte que provoca el pecado, y solo logran la verdadera realización humana los que están unidos a su persona. Aquellos que como san Pablo pueden decir: mi vida es Cristo. El programa ideal no surte efecto alguno si tan solo duerme en letras muertas; para mostrar su validez requiere cristianos, o personas que sin llamarse cristianos, encarnen en sus vidas el camino de Jesús. De ahí la otra vía de acceso a Jesús: «El que no está contra vosotros, está a favor vuestro» (Lc 9,50).

El cristiano no sólo **estudia los fenómenos sociales** que se dan en su entorno y la valoración de los mismos, sino que **proyecta desde la fe** la luz que le proporciona la Palabra y su vivencia interna sobre esas realidades sociales, y, con la fuerza que le proporciona su unión con Cristo, **determina actuar como Cristo** lo haría, en unión íntima con Él y con la Iglesia.

Hoy día contamos con un esclarecimiento nada desdeñable, venido del Magisterio de la Iglesia, al estudiar o proyectar teorías organizacionales, pues los proyectos de paraísos sin Dios están abocados al fracaso. Sie embargo, hay espejismos en el ambiente, y parece como si una hipnosis colectiva nos envolviera a la mayoría. Sugestivas presentaciones bajo el título de «Nuevo Orden Mundial», «Alianza de civilizaciones» u otras similares quedan desenmascaradas de esta forma en el Catecismo de la Iglesia católica: «una impostura religiosa que proporcionará a los hombres una solución aparente a sus problemas mediante el precio de la apostasía de la verdad. La impostura suprema es la del Anticristo, es decir, la de un seudomesianismo en que el hombre se glorifica a sí mismo colocándose en el lugar de Dios y de su Mesías venido en la carne.» (n. 675)

Hay cristianos que desde sus cátedras se hacen eco de «la propuesta cristiana» sobre el Reino de Dios, como sucede dentro del marco académico del CEU: “No bastará con implicarse en la mejora del mundo, luchando por la justicia, la paz y la igualdad, si ello no se inserta dentro de un horizonte escatológico, en el que sólo Dios es capaz de recrear la Creación y refundar el hombre,

José Ignacio González Villanueva

plenamente configurado a imagen de su Hijo, al final de la Historia...” (BUSTOS, M. *¿Paraíso en la tierra? La crisis de las utopías*).

El análisis realizado por Pablo Muñoz, joven profesional de la sociología está penetrado de la convicción de que este mundo está llamado a cambiar de manera irrevocable, pero hemos de implicarnos tan plenamente y sinceramente en el cambio que se nos ahorren, a ser posible, los traumas que implicarían pasar de la situación actual a la óptima que nos promete Jesucristo. Que las propuestas hechas desde estas páginas no caigan en terreno baldío.

Fr. José Ignacio González Villanueva OSB

**Monje de la Abadía de Santa Cruz
del Valle de los Caídos**

Agradecimientos

Muchos son a quiénes he de agradecer la realización y publicación de este pequeño libro introductorio por sus consejos y ejemplo de vida. Si encuentran utilidad en él es gracias a los comentarios y experiencias de las personas aquí relacionadas, por el contrario las deficiencias encontradas son sólo responsabilidad mía.

Carlos Romero, Alfredo Dagnino, Julián Vara, Raúl Mayoral, Santiago Morga, Antonio Rendón, Federico Lucini, Ramón Aguilar y demás hermanos de la Asociación Católica de Propagandistas.

Pablo González-Pola, Ángel Algarra, Alejandro Rodríguez, Elena Otero, Gonzalo Nuño, José Valle, Pilar Moreno, Mercedes Rubio, Antonio Sainz, Jesús Torres, Luís de la Osa, Pilar Gómez-Acebo, Carlos Colino y demás compañeros presentes y pasados de la Fundación Universitaria San Pablo CEU.

Ana Cuadrillero, Marta Gadea, Fernando Navarro, Monserrat del Pozo, Olga Sesmero, Angélica Lindo, Pedro Jiménez, Beatriz Marín, Teresa Cilleruelo, Rosa Niño, Mercedes de Bonilla, Juan Carlos Alonso, Jesús Rodríguez, Gemma Martínez y Pedro Pablo Lasarte en la Dirección de Organización y Recursos Humanos.

Carlos Fernández, Teresa Robledano y Carmen Muñoz de la Secretaría de la ACDP.

A mi familia: mi mujer Isabel y mi hijo Pablo, padres Pablo y María Jesús (in memoriam), hermanos Francisco Javier, Jesús María, Ana y Olga, sobrinos:

Lucía, Sara y Francisco Javier, padres políticos: Carmen y Antonio. A personas tan especiales como Francisco Glicerio Conde, Fernando Jiménez, Juan Malpica, Laura González, María Martínez, María Pazos, a las familias de Daniel de la Riva, Antonio Fuentevilla, Gilberto Villescas, Germán Tardío, Juan Francisco Palacios, Fernando Peinado, José Antón, Marco Díaz, Fernando Redondo, Felipe de la Paz y M^a Carmen Saénz.

No quisiera terminar sin un agradecimiento especial a Ana Rodríguez de Agüero, mi editora y amiga, por su disponibilidad y comentarios a lo largo de todos estos meses.

Pablo Muñoz Díaz

Madrid, 6 de mayo de 2011

Festividad de San Juan ante Portam Latinam

Pórtico

*Trata a un hombre tal cómo es y seguirá siendo lo que es.
Trata a un hombre como puede y debe ser y se convertirá
en lo que puede y debe ser*
(Goethe 1749-1832)¹

El mundo no va ser el mismo cuándo salgamos de la crisis del 2011. Se proponen múltiples recetas económicas en las cuáles predomina una u otra ideología pero al final lo que subyace debajo de toda la retórica propuesta es una gran falta de virtudes y unos excesos de pecados relacionados con el egoísmo y la avaricia de unos pocos a costa del sufrimiento de muchos. Este pequeño texto introductorio que

Queremos describir, utilizando el método de la Doctrina Social de la Iglesia (Ver, Juzgar y Actuar), la evolución del pensamiento del Management en relación al trabajador y su conexión con los principios promulgados en materia social por la Iglesia. Por otro lado observaremos su aplicación a las organizaciones a través del departamento de Recursos Humanos.

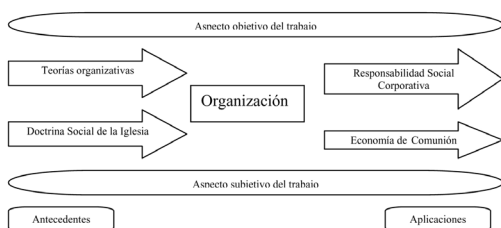
tiene en las manos no alberga otra pretensión que continuar una línea de estudio en la que se aplican los valores cristianos al entorno empresarial. Creemos firmemente que dicha implementación vendrá liderada desde la Función de Recursos Humanos pues es uno de los pocos elementos de las estructuras organizativas que tienen potencial de crecimiento y de creación de valor añadido en un entorno de hipercompetencia. Ello es debido a que sus activos

¹ Jericó, P. No Miedo. Alienta editorial. Barcelona 2007

más fuertes son la gestión de las capacidades y talentos de las personas junto con la confianza que hará dar a los colaboradores lo mejor de sí mismos.

En un primer momento se describirán las diferentes teorías organizativas y observaremos como a través de ellas se tenía, según cada época histórica, una concepción diferente sobre la persona. Con Taylor apenas era considerada más que un instrumento y sin embargo con la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) el empleado es el eje sobre el que gira la organización. Pienso que la RSC es un paso más en los distintos enfoques de la teoría organizacional. Deriva de algunos tipos de la cultura de empresa influida por una nueva forma de demanda del consumidor. Posteriormente, el protagonismo lo tendrán los principios y los valores de la Doctrina Social de la Iglesia (DSI). La Iglesia los enuncia como permanentes e inmutables y pone en su justo lugar al hombre con su dignidad inherente por ser hijo de Dios, en contraposición al relativismo imperante en la organización, pues es creencia común entre los directivos de empresa que la adaptación al cambio conlleva el considerar toda creencia como relativa, sin clara vocación de estabilidad. Más adelante se verán las aplicaciones prácticas de las dos visiones aludidas anteriormente. O al hombre se le considera de verdad persona en el trabajo o se utilizan las expectativas del consumidor para crear un humanismo de falso rostro que no se queda más que en la fachada y cuyo fin último no es más que la consecución de los objetivos organizacionales por encima de todo.

La RSC puede ser considerada como uno de los últimos estadios de las teorías organizativas así como la Economía de Comunión es una de las aplicaciones prácticas más conocidas de la DSI en la empresa. Lo anteriormente enunciado queda simplificado en el siguiente esquema:



Fuente: elaboración propia.

Fuente: elaboración propia

Es cierto que la primera necesidad a cubrir para el trabajador es la económica pues de ahí parte su supervivencia. Estas necesidades serán explicadas y satisfechas por las motivaciones extrínsecas. Se realiza una acción por la recompensa material. Pero una vez alcanzada esta tranquilidad incierta, el ser humano

Una perspectiva que parte del hombre, como tal, constituye la visión subjetiva del trabajo. Si la perspectiva lo único que intenta es conducirlo ya no podemos hablar de ello en este sentido. Creemos que la RSC se encuadraría mejor en el aspecto objetivo del trabajo que en las enseñanzas de la Doctrina Social de la Iglesia como sentido subjetivo del trabajo. Esto es así ya que la RSC, en algunos casos, no se toma como un deber hacia los empleados y hacia la comunidad sino como una herramienta más para mejorar la imagen de la empresa y por ende sus ventas y sus beneficios.

necesita ser reconocido en sus acciones y encontrar un sentido a su trabajo. Ya estaríamos hablando de las motivaciones intrínsecas. Pero faltaría dar un paso más que es el trabajo como servicio a los demás partiendo del amor y de la caridad, es decir, la motivación a la que apelamos es la trascendente. No es que la consecución de utilidades se desprecie pero pesa más el desarrollo como personas de los empleados. Hasta el momento las distintas teorías organizativas estimulaban a los trabajadores con las motivaciones externas e intrínsecas y la motivación trascendente siempre era relegada a un plano teórico si es que era nombrada. Pero la Economía de Comunión y la DSI ponen de manifiesto que es posible motivar a las personas trascendentalmente sin desdeñar, claro está, los otros tipos de motivación.

En épocas anteriores el trabajo era visto como un deber para generar solidaridad que se plasmaba entre todos los individuos de la sociedad. Los valores más frecuentes eran los de de responsabilidad, el

“La empresa optimiza su eficacia renunciando a la voluntad de dominio dirigista y absoluto de los hombres. Hay que integrar una parte de impoder, de indeterminación, de libertad de los actores para pasar a un nivel superior de competitividad; hay que tomar en cuenta la irracionalidad de las motivaciones humanas para obtener beneficios de productividad y más cooperación en la obra común” (Lipovetsky, G. El Crepúsculo del deber. Ed. Anagrama. Barcelona 1994, p.176)

trabajo bien realizado –si era excelente mejor–, ser útil a todos los semejantes, el esfuerzo diario por mejorar