

El valor del trabajo directivo

*Gerardo Rojas
Estudiantes de Ingeniería Civil Industrial
U. de Chile*

Como es tradicional en Chile desde hace ya varios, muchos años, enero se transforma en el mes de las oportunidades y las elecciones para un gran número de quienes finalizan sus estudios secundarios y se embarcan en esa aventura llamada educación superior. Para ellos es natural (o al menos es muy deseable) averiguar todo lo referente al mundo universitario y laboral: oferta de carreras, mallas, ingresos al egresar, perfil de los egresados y, por supuesto, mercado laboral.

Hace un poco más de tres semanas Laborum.com publicó un ranking con las carreras más demandadas en el mercado laboral chileno. El listado es encabezado por Ingeniería Comercial, le siguen Contador Auditor, Ingeniería Civil Industrial y Administración de Empresas. Es decir, el mundo del trabajo de hoy en Chile requiere en una medida no menor, de profesionales y personas dedicadas a la administración y gestión. Pero esto revela algo mucho más interesante si se mira a través del cristal que hace tantos años Karl Marx creara en El Capital.

Tomemos las premisas que aparecen en el capítulo I del Resumen elaborado por Alejandro Yáñez de El Capital. Se dice que el valor de las mercancías reside en el trabajo humano. Toda mercancía tiene valor porque hubo una persona que trabajó durante horas en ella, y es posible llevar el producto al mercado para ser intercambiado. Adicionalmente, en el capítulo XIII del mismo libro se dice que cuando se aplica tecnología a la creación de mercancías no se transfiere más valor que el que le agregó el trabajo humano a la máquina tecnológica, y es muy inferior que si esa mercancía fuese elaborada sin maquinaria, sino sólo por las manos del hombre. Por último, para asegurar que el trabajo está efectivamente presente en

los bienes se hace el ejercicio de pensar qué diferencias hay en el quehacer del sastre y del tejedor. Se llega a que son oficios distintos, pero quitando las diferencias el terreno común que tanto sastre como tejedor pisan es que en ambos utilizan el cerebro y músculos humanos y hay un desgaste.

Ahora bien, los tiempos han cambiado. Hace cinco años no existían los iPads, hace veinte el computador era una herramienta de algunos, hace cincuenta el celular no era cotidiano y hace cien no se tenían las modernas máquinas con que en muchos sectores de la industria se construyen productos. Sin embargo, las personas siguen existiendo y sigue trabajando. Vea lo que usted hace día a día.

Las preguntas que surgen de leer lo anterior son ¿dónde queda el valor de ese trabajo en la actualidad? ¿Cuáles son las mercancías que los administradores y gerentes crean, si sabemos que en realidad no tocan los productos que producen las compañías para las que trabajan?

El objetivo de este ensayo es desarrollar una propuesta coherente con la Teoría del Valor de Marx. Existen en nuestra vida cotidiana muchas profesiones que no crean productos tangibles directamente, algunas ni siquiera se relacionan con la producción de especies, como la actividad intelectual o la psicología. Aquí presentamos una incipiente y modesta línea del valor que tiene el trabajo con personas.

Antecedentes: avanza la tecnología, se traslada el trabajo

Ya observamos que los tiempos han cambiado y eso se nota en un cambio de estilo de vida traído por un avance en tecnología. Hoy nadie en Chile podría sobrevivir sin los elementos que nos acompañan día a día, basta recordar lo que sucede cada vez que falla el Sistema Interconectado Central: nada. Las personas no hacemos nada, porque sin electricidad no tenemos acceso a los instrumentos con los que trabajamos, nos entretenemos o nos

alimentamos.

Este cambio tecnológico desde la época de Marx ha hecho que las formas de trabajo cambien. Ahora hay menos obreros y más gente en la oficina, pues las máquinas han facilitado el trabajo, haciendo disminuir el número necesario de trabajadores para ejecutar el proceso de creación de, por ejemplo, pañales para bebé. Recuerdo cómo en la planta papelera de Puente Alto existen máquinas que sólo requieren materias primas al inicio, y arrojan pañales envueltos, con colores, formas, absorbentes y marcas. Todo, sin que más que dos personas actuaran. Dos personas, ninguna de las cuales era una señora que teje mantillas.

Este avance ha permitido (o impuesto) que las personas se dediquen (busquen) otras actividades. Llegamos así a trabajo administrativo, a los servicios tan masificados hoy. Se desplaza la actividad bruta para dejar espacio al trabajo con personas. Y no se trata solamente del trabajo masculino, sino también del femenino y del trabajo juvenil. El porcentaje de mujeres que trabajan activamente ha subido en Chile, desde 1990 a 2006, en casi 20 puntos porcentuales, según cifras del Informe de Desarrollo Humano para Chile, elaborado por PNUD en 2010. En el caso de los jóvenes se observa cómo hoy ellos acceden a cursar estudios terciarios. Se capacitan antes de ofrecer su trabajo en el mercado.

Sin mercancías: el trabajo del directivo

Tomaremos como caso de análisis en este ensayo el trabajo del directivo. Henry Mintzberg presenta en su texto "The Manager's Job" y en su libro "Managing" lo que en la práctica hace un directivo. Para llegar a las conclusiones que indican que los directivos en realidad no se dedican a coordinar, planificar, organizar ni controlar Mintzberg pasó 29 días con 29 directivos distintos. En cada uno de esos días observó que los directivos se desenvolvían en ambientes conversacionales, hacían que las personas actuaran y así la

agrupación, empresa o compañía llegaba a cumplir las metas propuestas.

Mintzberg describe lo que hacen los directivos en las siguientes premisas:

Los directivos trabajan incesantemente y prefieren los medios orales para recibir información.

Más allá que como autoridad formal, los directivos son en las organizaciones personas: Son cabeza visible, Son líder, Funcionan como enlace.

Juegan papeles informativos: son monitor, difusor y porta voz.

Finalmente, juegan papeles decisorios: son empresarios, son gestores de anomalías, son asignadores de recursos, son negociadores.

Validando el modelo se tiene entonces que existe un trabajo, existe un desgaste y si el trabajo humano crea valor, debe haber valor en lo que hacen los directivos, pero, ¿quién se lleva ese valor?

El análisis contrarrecíproco

A priori no sabemos qué pasa con el valor del trabajo directivo. Simplemente asumimos que existe, pero no tenemos idea de dónde ni por qué.

Asumimos como verdaderas las premisas de Marx mencionadas más arriba en este texto. Entendemos que el trabajo humano genera valor y que ese valor se traspasa. Hoy, dada la existencia de la industria de bienes y servicios, las mercancías no pueden ser los únicos objetos con valor, pues la movilidad del trabajo que ha generado el avance tecnológico dejaría a los humanos sin valor. Dado que cada vez hay mayor producción y avance y mejoras e innovaciones, pretender la falta de valor humano no calza con la realidad cotidiana.

Pero el ver el aporte de quienes trabajan en "la oficina" sí calza con la realidad cotidiana, y para demostrar que existe valor, es decir, para demostrar que el quehacer del ejecutivo y por tanto del directivo es valioso (tiene valor), pensemos por un momento que tal directivo no existe.

Si en una organización cualquiera no hay un directivo, entonces no habría una cabeza que mediante la creación de redes conversacionales orquestara el quehacer de la organización. Así mismo, no habría a quien prometer realizar determinado trabajo, a quien acudir en el problema, a quien reportar lo avanzado. Sin directivo en una organización, o las personas se vuelven robots y actúan de acuerdo a la contingencia tomando decisiones que no pueden tomar, pues la falta de poder concentrado complica la coordinación, o las personas colapsan con la organización.

Ahora bien, podría entenderse que, como la tierra para producir frutos, el directivo es necesario para que las empresas produzcan, pero no necesariamente entrega valor. En este punto hay dos argumentos que nos hacen creer que a diferencia de la tierra la persona que ejerce la dirección aporta.

Primero, existe trabajo humano tendiente a producir un algo. Este algo, en última instancia, es la mercancía que genera la firma. Pero entre tanto, en medio del proceso de producción, existe, además de lo descrito por Mintzberg una responsabilidad en el directivo que entrega valor. El segundo argumento se basa en el texto "¿Por qué la administración pública?" de Herbert Simons. En ese escrito se explica que a través de las organizaciones las personas son personas, mediante la pertenencia se realizan y contribuyen al mundo. El crear organizaciones depende del directivo, el hacer que funcionen y que integre a miembros. Hasta aquí no hay grandes diferencias del directivo con la tierra, pero si se piensa que al directivo le pagan por este servicio, es decir, ésta es su mercancía, sumando al primer argumento, entonces hay

generación de valor.

Se tiene entonces valor del trabajo directivo. Pero sigue sin responderse la pregunta de cómo se materializa o entiende ese valor.

Trabajo con personas: construcción de capital humano

Como propuesta de este ensayo se presenta la siguiente tesis: el valor del directivo se materializa y expresa en todas y cada una de las acciones de los dirigidos en la creación de una determinada mercancía y/o servicio, mediante la coordinación, correcta ejecución y mejoramiento de las personas que forman la organización. El valor del directivo en última instancia debería contribuir a mejorar a cada miembro de la organización, creando capital humano que mejore los procesos productivos.

Desarrollemos lo anterior:

Proponemos que el accionar del directivo traspasa valor a las personas con que el directivo trabaja mediante la articulación de la red conversacional que permite un buen uso de información e incita a la acción.

Además, que ese valor traspasado a las personas finalmente impacta la producción de las mercancías y por tanto el valor del trabajo directivo, al facilitar lo que se hace, también llega a las mercancías.

Finalmente como propuesta que aporte a las personas, entregamos nuestra visión en la que el trabajo del directivo debe construir capital humano en los miembros de la organización. Esto aumentaría el valor que las personas le traspasan a las mercancías, y por tanto el trabajo del directivo, de forma indirecta, también termina tomando cuerpo en una mercancía.

Implicaciones

Sin duda, Karl Marx es uno de los filósofos

más influyentes de nuestra época. Sólo basta recordar la encuesta que la BBC de Londres realizó a sus auditores sobre quién era el filósofo más importante de la humanidad, en la que el ganador fue Marx. Dicho esto, el pensamiento de Karl no es algo que deba tomarse a la ligera o no tomarse. Es bueno darle una vuelta a lo que piensa.

Lo aquí presentado es una nueva forma de ver el trabajo del directivo. Elimina el concepto tradicional e incluye el del trabajo humano, llevando hacia un terreno común el quehacer de todo hombre y mujer en el siglo XXI. Así es más fácil proponer, crear, construir y analizar nuevas distinciones que permitan mejorar la calidad de vida y de relaciones entre personas en el mundo actual.

Por último, entendemos que pensar en el trabajo del directivo como constructor de capital humano sale del sombrero. Pero no es más que la expresión de un querer aportar al mundo, y que en ese ensayo se condice bien con lo propuesto.

Esperamos que el lector tenga preguntas en su cabeza. Tenga dudas, propuestas, distinciones, conceptos, ideas locas y no tanto. Si de construir nuevas visiones se trata, agradeceríamos la colaboración, pues no estamos aquí para vivir aislados, sino para crear en comunidad.

Bibliografía:

Yañez, Alejandro (2008). El Capital de Carlos Marx, Editorial USACH.

González, Pablo (2010). Género: los desafíos de la igualdad, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Informe de Desarrollo Humano para Chile.

Mintzberg, Henry (2008), Mintzberg y la Dirección, Días de Santo, pp 5-25.

Simons, Herbert “¿Por qué la administración pública?”, Revista de Economía Institucional

n° 4, Universidad Externado de Colombia, pp 119-122.

Echeverría, Rafael (2005). “Ontología del Lenguaje”, Editorial JC Sáez, pp 255-258.