

AUTORREALIZACIÓN INDIVIDUAL Y ÉXITO EMPRESARIAL: PROCESOS CONVERGENTES

INDIVIDUAL SELF- REALISATION AND BUSINESS SUCCESS: CONVERGING PROCESSES

Alberto Gil Picota Batista, Universidad de Panamá, Facultad de Psicología, Departamento de Psicología Industrial, Organizacional y Social. Email: apicota@gmail.com. Orcid <https://orcid.org/0000-0001-8290-1328>.

Fecha de recibido: 31 de octubre del 2023

Fecha de aceptado: 6 de noviembre 2023

DOI <https://doi.org/10.48204/red.v3n1.4543>

Resumen

Este artículo es un reporte de mi libro **Autorrealización individual y éxito empresarial: procesos convergentes**, publicado en USA, Columbia, S.C. en mayo de 2023, por la editorial estadounidense Amazon KDP e, igualmente, presentado en el XXXI Congreso Científico Nacional organizado por la Vicerrectoría de Investigación y Posgrado de la Universidad de Panamá el 11 de octubre de 2023. El objetivo central del estudio fue establecer los nexos entre la autorrealización individual y las necesidades corporativas de las empresas públicas y privadas, los cuales son claves para generar una dinámica productiva nacional de justicia, motivación, modernidad y desarrollo social y humano. Para su desarrollo se cumplió una ingente revisión de libros y artículos científicos, accionar que permitió generar metódicas de análisis y las concurrentes recomendaciones y conclusiones.

Palabras clave: autorrealización, éxito, empresa, necesidades y procesos productivos.

Abstract

This article is a report from my book **Individual self-realization and business success: convergent processes**, published in USA, Columbia, S.C. in May 2023, by the American publisher Amazon KDP and, also, presented at the XXXI National Scientific Congress organized by the Vice-Rector's Office for Research and Postgraduate Studies of the University of Panama on October 11, 2023. The central objective of the study was to establish the links between individual self-realization and the corporate needs of public and private companies, which are key to generating a national productive dynamic of justice, motivation, modernity and social and human development. For its development, a huge review of books and scientific articles was carried out, an action that allowed generating analysis methods and the concurrent recommendations and conclusions.

Introducción

La historia del trabajo, no pocas veces, ha sido una experiencia de desencuentro entre gestores y recursos humanos, lo más parecido a un mal necesario o algo opcional, como si las piezas del proceso productivo pudieran echarse al canasto. Que los robots o la inteligencia artificial podrían relevar al ser humano en los escenarios industriales. Aunque, vale decirlo, Google, el gigante tecnológico, ya advirtió que sus sistemas de inteligencia artificial pueden realizar intercambios conversacionales e, incluso, conferenciar sobre diferentes temas, a pesar de carecer de conciencia. Es decir, su poder cognitivo no cuenta con la capacidad humana de raciocinio, con sus estructuras mentales ni con los mecanismos neurales subyacentes.

O sea, hay historia laboral para rato. El binomio trabajador-empresa es una insólita solución que alinea sistemas y personas. Aunque la historia previa, por momentos, no ha podido ser más nefasta, como lo plantea Bernardo Bertolucci, en su saga cinematográfica *Novecento*, el capital y el trabajo no tendrán más remedio que, a regañadientes, coexistir. Los empleados de toda estirpe, con sus herramientas sociales y gremialistas, deberán impulsar una realidad corporativa mutuamente provechosa. Claro, donde ello sea factible, pues hay lugares del globo donde el derecho social y la gerencia humanista son solo quimeras. El imperio de prácticas draconianas en razón de totalitarismos, regencia mafiosa o deleznable enclaves

antihumanos, sexistas o de abusivo talante e impunidad, lo tornan impensable. En estos inhóspitos parajes sociopolíticos la autorrealización del trabajador es un artículo utópico, una prenda sin sentido. Con todo, la humanidad y las fuerzas de progreso y redención social no pueden capitular en sus empeños transformadores. ¿Qué sentido tendría renunciar a edificar un orden social justo, de progreso y esperanzador? ¿A quién le serviría esta renuencia en un siglo veintiuno de revolución tecno-científica, Internet y redes sociales?

Por otro lado, en las sociedades donde se da una vida empresarial moderna y de responsabilidad social, es creíble hablar de autorrealización de la fuerza laboral. En tal sentido, este opúsculo, sin ánimo de incurrir en un iluso examen de la cuestión obrero-patronal, se planteará analizar las opciones de sincronizar las expectativas de empleados y gerentes, máxime en un país como Panamá en que, guardadas las distancias, impera un orden laboral medianamente regulado, aunque la gran proporción de trabajo informal casi inhibe percibir la dinámica laboral relativamente formal.

Metódica

Se ensayó un escrutinio del proceso global del trabajo; al fin y al cabo, tal escenario no deja de repercutir en lo local, máxime en momentos en que hay más de cien millones de desplazados en el mundo. Masas poblacionales que pululan e irrumpen en el globo, producto de la crisis financiera de 2008, de 2020 asociada al Covid-19 y, ahora, la crisis originada por la ocupación político-militar de Ucrania por Rusia, con sus manifestaciones de toda índole, incluyendo la de los combustibles fósiles. Con un panorama así de descompuesto y heterogéneo, la vida en los cinco continentes es un hecho endemoniadamente hostil.

Finalmente, la ejecución del estudio que dio lugar al libro, consistió en un experimento mental en el cual se percibí que las empresas y su fuerza laboral debían estar alineadas de forma armónica y sinérgica para lograr sus máximos beneficios en el escenario laboral. Eso sí, era menester que empleados y unidades productivas se encontraran satisfaciendo los siguientes supuestos:

- Operar en sociedades desarrolladas y de apego clásico a las normas laborales
- La autorrealización era un fin de gran variabilidad
- No todo el mundo cabe en el saco de la modernidad propuesta

- Los modelos teóricos empresa- trabajo expuestos en los libros y manuales poseen una gran diversidad

Especificidad humana

La índole de lo humano deviene de su ser bio-psico-social; es decir, de ser parte de la matriz de la naturaleza, de la evolución de las funciones cerebrales superiores y de la socialización histórica de hombres y mujeres desde hace milenios. Este estatus del ser humano, tras diversas épocas, lo dejó hecho una síntesis única dentro de la materia orgánica. Este resultado lo dejó bajando de los árboles y, siendo recolector, luego de lo cual construyó huertos, ciudades y civilizaciones. Su sed de novedad e incesante curiosidad lo llevaron a la cima de montañas, al arte y a las galaxias. Esta impronta está en todo lo que, individual y colectivamente, el ser humano toca y representa. El trabajo y su vida son experiencias que, aun en la simplicidad, ya lo decía Shakespeare, pueden llegar a ser notables, trascendentes, sencillamente irrepetibles. “Podría estar encerrado en una cáscara de nuez y sentirme rey de un espacio infinito” (Hamlet).

Nuestro cerebro y la mente son herramientas que se han ido refinando con el tiempo. Nuestro cerebro que tiene un peso de 450 gramos, es responsable de una infinita capacidad constructiva y beligerante. Se puede ver en el trabajo y en la vida. La entrega a un proyecto puede producir maravillas. Ahora, las empresas y organizaciones, en un escenario normal, pueden ser un astillero de resultados monumentales. Ser lugares atractivos o inspiración pueden hacer la diferencia.

En tal sentido, las personas que hacen parte del mundo del trabajo deben ser acogidas en ambientes propicios, amigables, dinamizadores. Qué sentido tendría estructurar:

- Ambientes descuidados y de nulo atractivo físico
- Procesos abusivos, sexistas o invasivos de la privacidad
- Biorritmos productivos monótonos o aburridos.
- Normas negligentes en materia de salud ocupacional
- De mala reputación y peligrosidad evidente
- Sistema de personal antiobrero y expoliador

Necesidades humanas

El estudio de la psicología de los humanos que incluye el cerebro, el aprendizaje, el conocimiento, el desarrollo humano, la personalidad y las diferencias individuales, no está completo si no se examinan los motivos y necesidades, los cuales funcionan como motores del accionar individual y colectivo. En tal sentido, Abraham Maslow (1908-1970), conocido como uno de los psicólogos fundadores y principales exponentes de la psicología humanista, clasificó las necesidades humanas en siete grupos principales:

- Necesidades fisiológicas (hambre, sed y demás)
- Necesidades de seguridad (sentirse seguro y confiado, fuera de peligro)
- Necesidades de identificación y amor (unirse a otros, ser aceptado, formar parte de un grupo humano)
- Necesidades de estima (tener éxito, ser competente y conseguir aprobación y reconocimiento)
- Necesidades cognoscitivas (conocer, comprender y explorar)
- Necesidades estéticas (simetría, orden y belleza)
- Necesidad de compaginar educación y empleo (alineamiento socio-laboral)
- Necesidades de autorrealización (hallar la plenitud personal y comprender y cuál es su potencial, la necesidad de triunfar).

Necesidades corporativas

Demás está decir que las empresas u organizaciones, como entes compuestos y movidos por seres humanos, congruentemente, poseen necesidades antropomorfizadas, es decir, alineadas con la especificidad humana. La gerencia es el equivalente al sistema nervioso, las finanzas y recursos corresponden al sistema cardiovascular y, las instalaciones y equipos hacen pensar en el sistema músculo- esquelético. Ambos organismos poseen sistemas sensoriales, de defensa, excretores y de autorregulación. Es crucial para ambos organismos un equilibrio homeostático entre el mundo interno y externo.

En consecuencia, es vital listar y comprender las necesidades de las empresas u organizacionales, tal como lo concebían Henri Fayol, Elton Mayo y Frederick Taylor, en su abundante tesoro doctrinal, según ámbito funcional:

- **Planeación:** preparar las actividades para condiciones futuras, basándose en el desarrollo de los objetivos estratégicos y su consecución. Por eso, se deben analizar las contingencias que pueden afectar a la organización y planificar el modo en que actuará para cumplir las metas que se han fijado.
- **Organización:** organizar el capital humano de forma eficiente. Por una parte, hay que contratar una mano de obra que cumpla con los requisitos mínimos de calificación, y por otra deben capacitar y formar a esos trabajadores para que estén actualizados. La administración debe movilizar los recursos humanos y materiales necesarios para cumplir con los objetivos de la empresa. Siempre es interesante contratar a personas capacitadas para el trabajo y mejorar esa capacitación mediante cursos o formación especializada.
- **Dirección:** supervisar el día a día de los subordinados, a la vez que los inspira para lograr los objetivos de la compañía. Unos objetivos que, como las políticas de empresa, deben presentar a los subordinados. Aunque haya varios supervisores, cada uno debe cumplir con las políticas de empresa y tratar a los subordinados de acuerdo con esas directrices. Se trata de un rol de guía y orientador. Además, la dirección en el proceso administrativo de una empresa debe fijar una serie de metas camino al objetivo final, orientando a los trabajadores, motivándolos y asegurándose de que todo se hace como corresponde.
- **Coordinación:** consiste en armonizar los procesos y las actividades realizadas por la empresa. Cada actividad de la compañía se debe completar con el trabajo de otro, y enriquecerse con él. Por eso, la administración empresarial debe unificar los esfuerzos y criterios con el objetivo de que las diferentes áreas de la empresa remen en la misma dirección, rumbo al objetivo general de la empresa, lo que supondrá un trabajo más rentable y eficiente.
- **Control:** implica asegurar que las actividades de la empresa se ajusten a las políticas y objetivos de la empresa en general. Por esa razón, se debe estar atento a las posibles desviaciones de planes y objetivos para corregirlas y reorientar el trabajo hacia el plan inicialmente trazado. La administración debe revisar y verificar que todo se cumpla en consonancia con esos planteamientos y directrices, ya que de lo contrario se pueden desviar de la cultura de empresa y de los objetivos señalados.

Instrumentos legales y normativos de la relación obrero- patronal

Los constituyen los convenios internacionales, la Carta Magna, el Código de Trabajo, las leyes, reglamentos y demás disposiciones aplicables.

Deberes corporativos

- Justa compensación económica
- Ambiente laboral enriquecedor
- Respeto
- Desarrollo humano
- Solidaridad en el sistema hombre-empresa
- Motivación
- Democracia laboral

Deberes de la fuerza laboral

- Disciplina
- Valor agregado
- Empoderamiento
- Compromiso productivo
- Lealtad y buena fe
- Proactividad
- Integración

Prohibiciones para patronos y trabajadores

Prohibiciones corporativas

- Acoso laboral
- Malas prácticas de gestión
- Insalubridad ocupacional

- Despidos injustificados
- Ausencia de Seguridad Social
- Discriminación de cualquier tipo
- Represión y persecución
- Gestión antiobrera

Prohibiciones laborales

- Indisciplina
- Asesinato de tiempo de la empresa
- Robo
- Sindicalismo tóxico
- Derroche de recursos
- Chismografía
- Resistencia a la productividad

Autorrealización y empresa

Abraham Maslow, como psicólogo humanista, ubica la necesidad de autorrealización en el vértice de su poliedro de necesidades. Le atribuye un sentido biófilo superior, es la búsqueda de la plenitud personal, de la sed de triunfar, de disfrutar los atributos y significados del éxito. Obviamente, esta necesidad no se expresa de la misma manera en todas las culturas e, incluso, en las distintas fases evolutivas de una persona. Ya se sabe que, cuando somos niños deseamos ser bomberos o policías, pero al madurar resolvemos impulsar la consecución de un título que nos dé de comer. En una cultura subsahariana ese ideal de autorrealización es diferente al nacido en un barrio de la ciudad de Panamá o del Bronx, en Estados Unidos.

En este siglo tan interconectado, persisten todavía tales ideales. Lo cierto es que, en la praxis, tales anhelos deben tener los pies sobre la tierra. Si deseas escalar el Everest en la cima de tu almohada o llegar a ser un jinete hípico sin moverte de la sala, las cosas no van a funcionar. Tales sueños no tendrán alas si no les pones empeño. Ser músico requiere incursionar en alguna banda o academia de música. Alguien dijo una vez, Oscar Wilde, que el éxito es un 95% transpiración y un 5% inspiración. O sea, solo se cosecha lo que se ha sembrado. No se pueden esperar peras del olmo, aunque también es cierto que un violín Stradivarius de algún modo es deudor de las propiedades congénitas del arce o el abeto del que está hecho.

Ahora, también es factible que buscando llegar a un lugar llamado Serendip, termines descubriendo América, tal como le aconteció a Cristóbal Colón tratando de llegar a Cipango y Catay. O sea, un cultor de la literatura puede fracasar como escritor, pero, puede llegar a ser un editor o un exquisito profesor de creación literaria. Esa experiencia la vivieron editores de grandes literatos del siglo veinte: Thomas Wolfe, William Faulkner, Scott Fitzgerald o Jack Kerouac. Nunca se sabrá qué porcentaje del talento del editor anida en el resultado novelístico de autores venerados y con fama de genios. Empero, así es la vida, la autorrealización también prospera en estos ignotos y nada glamorosos empeños de cirujano plástico escritural. Es justicia poética, quien no crea su propia obra, se convierte en escritor fantasma de otros (ghost). Las falencias técnicas de un autor reputado se compensan con la prosa estilizada de un autor sin bríos.

Una cosa es cierta, la autorrealización es una proeza individual. Nadie puede, de corazón, triunfar por nosotros. Se trata de una experiencia íntima, vivaz, indesligable de la privativa vida interior. Por cierto, una investigación reciente desarrollada en el 2022 por neurocientíficos en la Escuela de Medicina en la Universidad de Emory, en Atlanta Georgia, ha descubierto que, enchufando electrodos en el giro cingular, una estructura del sistema límbico, con estimulación eléctrica, se pueden generar estados de alegría en las personas, incluso durante una cirugía sin anestesia. Este hallazgo comprueba que el punto de la felicidad puede accionarse al margen de la situación personal del individuo. Dicho en otras palabras, la felicidad no siempre está asociada a la realidad de las personas, sino que puede deberse a un choque eléctrico. Esta investigación patentiza lo laberíntico de la psiquis del ser humano.

Dada la condición bio-psico-social del hombre y la mujer, vamos a examinar a vuelo de pájaro, la especificidad de tales vertientes:

Biológico: es archisabido que nuestro equipaje somático es vital en nuestra personalidad, temperamento, carácter e inclinaciones. Se diría que es casi normal que alguien de dos metros de estatura quiera ser jugador de basquetbol o de volibol, sin embargo, casi nunca es así. Las medidas biométricas no siempre marcan el destino de alguien. A veces el género pareciera tener ese efecto condicionante en las mujeres, pero también hay díscolas que revisan la fatalidad de que deben vivir confinadas entre ollas y trapeadores y escobas. Dicho

en otras palabras, la morfología somática no es una expeditiva definidora de rangos, categorías o roles. Se ve todos los días y se ha visto en todas las épocas. George Sand, Jane Austen, Emily Dickinson, Virginia Woolf, Irene Némirovsky o Toni Morrison rompieron ese molde, decidieron que podían lidiar a cabalidad con el arte de Shakespeare, Goethe, Moliere o Cervantes. Su condición femínea, al decir de Simone Beauvoir, resplandeció pese a los grilletes de prejuicios y techos de cristal que acotaban su avance en la vida. Así ha acontecido con las discapacidades de todo orden, las fobias sociales y las trabas antihumanas de fondo ideológico o político.

Psíquico: la mente es un espacio todoterreno que ha albergado a la humanidad desde siempre. La mismidad, sentido de realidad y potencias vitalistas no se detienen ante nada. El espacio, las estrellas, el organismo humano, son límites traspasados por la curiosidad científica. Son millones y millones las pruebas. La cultura, la ciencia, el arte, la existencia colectiva e individual. El surtidor de la autorrealización tiene en la conciencia, en el sistema nervioso, aliados incomparables. La dicha que experimenta un trabajador que se sabe copartícipe del resultado exitoso de su unidad productiva, no tiene precio, es imponderable, es una frontera de la materia orgánica, del primate que opera en la aldea global. Su felicidad la respira en su entorno como una fragancia. Sin embargo, no siempre es así. Se torna impostergable gestar una sociedad ergonómica, sabia, de pujanza humanista. El cerebro humano se merece un contexto solidario, coherente, henchido de buena fe. El teletrabajo ha probado que la lealtad del trabajador no solo dimana de su necesidad pecuniaria, sino de su inteligencia y ritmo vital. No hay capital que pueda inventar el estado de ánimo de una fuerza laboral que decidió jugarse su suerte con su fábrica. Que avista la lógica de la fábrica como un territorio personal, intimista, indivisible de su ser. No se trata de ser iluso o cándido, pero ya se sabe que el trabajo humano que nos hizo dejar de ser arborícolas, es una pieza de la dignidad y del progreso.

Social: la dimensión social de lo humano presupone ambientes fecundos y transmisores de inteligencia, creatividad y apego al destino colectivo. Una sociedad feroz, cainica, intratable, es un despropósito, una aberrante ocurrencia de la mala fe. ¿Cómo puede prosperar un país peleado a muerte con su gente? Ya la historia humana demostró con creces que la esclavitud, el oscurantismo y la violencia estructural, son los cimientos de un pasado que debiera ser irrepetible. ¿Para qué sirven las ergástulas, el derecho de pernada, los abusos de toda laya,

la sofocante explotación del trabajador? En pleno siglo XXI, se advierten prácticas indignas del ser humano. Las promesas de muchos gobernantes y gestores privados, no pocas veces, son palabrería neta, puro bla-bla-bla. La sociedad induce la esencia colectivista y gregaria del género humano, en consecuencia, debiera estimular, enaltecer, potenciar tal naturaleza. Sin embargo, ¿cómo pudo, Ana Frank, una brillante escritora judía adolescente, terminar en Auschwitz y Bergen- Belsen, campos de exterminio que le arrebataron la vida? ¿Quién diseñó esta diabólica emboscada? Y que conste, el lema de Auschwitz, como si se tratara de la General Motors, era: “El trabajo los hará libres”. Vaya vomitiva ironía. Hablar del mundo del trabajo, requiere también examinar estos recovecos de la sinrazón antihumana. No es fácil olvidar que, por estos infernales pasadizos, también discurrió el siglo XX. Y pensar que el siglo XXI no para de demostrar que quiere ser un gemelo idéntico de su predecesor.

Indicadores y signos de una óptima autoestima en un trabajador

- Tener una autoestima positiva
- Considerarse responsables de sí mismos y de su propia vida
- Conferir un significado a la vida
- Ser capaz de establecer relaciones significativas
- Tomar responsabilidad por las propias acciones
- Estar conscientes de sus sentimientos
- Ser capaces de establecer contacto íntimo
- Tener una percepción realista de sí mismas
- Ser capaces de comprometerse
- Actuar de acuerdo con sus propias convicciones y valores
- Ser capaces de resistir una excesiva presión social
- Son perspicaces
- Se sienten libres de expresar sus emociones
- Son capaces de aceptar sentimientos contradictorios
- Están conscientes de sus fortalezas y debilidades

Resultados del estudio

Individuo y empresa: un concordato de sabia conveniencia

Desde la revolución industrial, diversos arreglos macroeconómicos y experiencias obrero-patronales, han moldeado su coexistencia. Desde 1950 hasta el presente, la economía mundial ha vivenciado los siguientes hechos.

- El desempeño económico del período de mayor esplendor del capitalismo (décadas de 1950 y 1960);
- El ascenso de las economías del sureste asiático
- La crisis del dólar (años 70)
- La crisis del precio del petróleo
- La crisis de la deuda externa latinoamericana (décadas de 1970 y 1980);
- El colapso del socialismo en Europa Oriental,
- El impulso de los procesos de integración y globalización económica,
- El despegue de la economía china (década de 1990).
- El impacto de la pandemia de Covid-19 y la crisis de Ucrania
- Migración de un mundo multipolar a uno bipolar (2022)

El análisis del escenario mundial, en el presente, posibilita consignar los siguientes hallazgos:

Las desavenencias políticas al interior y entre las naciones líderes impiden encarar la crisis con mayor eficacia. De otra parte, para bien o para mal, siguen proliferando acciones opuestas a los cánones consagrados del orden económico justificadas en razones nacionales o regionales, entre las cuales apenas despunta la necesidad del crecimiento con el descrédito resultante de las políticas de austeridad.

No hay aplicación de aceptación general que sustituyan a los bandazos en las políticas de los gobiernos o de los organismos internacionales.

Ha comenzado a admitirse en la práctica y no solo en la teoría que ni los mercados financieros ni sus flujos son siempre eficientes y sí probablemente a desatar fuerzas desestabilizadoras. Sin embargo, todavía no se clarifican, articulan, ni unifican las estrategias globales de acción o incluso las autoridades bancarias y fiscales.

A título ilustrativo, en el salvamento de Chipre, ante las consecuencias presupuestarias o sociales de la absorción de las pérdidas de los bancos, el FIM, el Banco Central Europeo y la

Comisión de Bruselas, convinieron con el gobierno la ejecución heterodoxa de quitas confiscatorias a los depositantes en desmedro de derechos de propiedad, antes considerados intocables. Se rompe aquí otra regla o *desiderátum* del orden económico internacional, aunque más pronto que tarde hayan surgido voces de protesta contrarias a la aplicación del mismo esquema a otros casos, como podrían ser los de Portugal o España.

En suma, hay confusión y objetivos encontrados -lo mismo a nivel internacional que en la orientación macroeconómica de los países líderes-, las normas antes vigentes ya no lo son y seguramente no resulten tampoco las más apropiadas a las circunstancias críticas que se viven. Están ausentes los acuerdos internacionales renovadores que llenan los vacíos paradigmáticos de un orden internacional desgastado.

En Estados Unidos todavía no se supera la contienda política entre quienes desean corregir cuanto antes el déficit con recortes al gasto social, sin aumento alguno de quienes, y buscan gravar más a los pudientes, sosteniendo las erogaciones de la protección social o combatir más activamente el desempleo. Europa sigue a la espera de las elecciones alemanas del próximo otoño que despejará dudas sobre las reformas a la Unión Europea -bancaria, fiscal y de crecimiento- y sobre la orientación conjunta de las políticas comunitarias.

Por lo pronto, el debate sigue centrado entre la aplicación rigurosa de la austeridad como salida a una depresión ya casi generalizada o su combinación con políticas desarrollistas y de empleo que evitan una Europa dividida entre un Norte relativamente próspero y un Sur que desciende a la pobreza. A escala mundial, también se enfrenta a la trascendente disyuntiva de aceptar la hegemonía compartida entre Estados Unidos y China o reproducir los avatares de un antagonismo que pudiesen enturbiar todavía más las relaciones económicas del orbe. Entretanto, a los países como el nuestro, apenas les queda esperar, adaptado lo mejor que pueden al desorden prevalente y sufrir las consecuencias del rezago político universal. Tras las crisis de la pandemia global y los choques entre la Federación Rusa y Ucrania, eventos que han tenido repercusiones mundiales, el globo se ha reordenado migrando de un orden multipolar a uno bipolar: Rusia y China por un lado y Occidente y sus aliados por otro. La Organización del Tratado Atlántico Norte (OTAN), no solo corresponde a un mapa geopolítico anti- Putin, sino que congregan espacios y tentáculos de intereses económicos.

La coyuntura los hidrocarburos le ha puesto los pelos de punta a la economía global. Kissinger y Anthony Beevor sostienen que el advenimiento de esta Nueva Guerra Fría amén de poseer un octanaje más peligroso que el de la anterior (1948-1990), amenaza con hacer pedazos un amplísimo cúmulo de tratados y entendimientos de calado internacional.

La guerra contra Ucrania además de estar originando una crisis humanitaria de impactos imponderables, comprueban lo inestable de los arreglos de la economía política de la posguerra en su aterrizaje en el primer cuarto del siglo XXI.

Por cierto, el asesinato de Shinzo Abe, ex primer ministro de Japón, el 6 de julio de 2022, durante un mitin, quien, con sus *Abenomics*, una suerte de terapia de choque macroeconómica que incluía efectivo barato, gasto público en proyectos de estímulo que incrementaron la deuda del país e intentos de desregulación empresarial. Esa combinación dio resultado en los primeros años de su mandato, al sacar a la economía de un malestar implacable y elevando el perfil internacional de Abe, pareciera haber dejado a la libre sus aspiraciones de que el país nipón dejara sin efecto la Constitución Política impuesta tras la derrota de 1945 y nacida de la fusta de Douglas MacArthur. Será clave entender quien querrá llevar hacia adelante este reclamo de las fuerzas archinacionalistas que pregonan que no se puede condenar a las nuevas generaciones a cargar el anatema de los criminales de guerra que urdieron el sometimiento de toda Asia, incluida China y Corea.

Por lo pronto, el panorama mundial desde esta hora muestra que los integrantes permanentes del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (Estados Unidos, Rusia, Francia, Inglaterra y China), no paran de mostrarse los dientes y, concurrentemente, permiten advertir que la sociedad global se está realineando en función de propósitos ajenos a la solidaridad, el respeto a los derechos humanos y una sabia convivencia del capital y el trabajo. Socialismo real, liberalismo, capitalismo de Estado y sociedades inhóspitas para la democracia, se tornan parajes inciertos para el género humano. No es casualidad que proliferen por el orbe, las manifestaciones de todo orden en favor de la paz, la vida, las necesidades colectivas. Unas tras otras perfilan que la fuerza laboral, a la hora de la verdad, es un convidado de piedra en el devenir de las formaciones sociales de todo cuño.

Por cierto, señala el papa Francisco que el Tercer Mundo “será víctima hasta que no se termine de liberar de imperialismos explotadores”. América Latina deberá pensarse “desde

la periferia” para cumplir el “sueño de unidad de San Martín y Bolívar” (Rivas, F. El país digital, 1 de julio de 2022).

Panamá, un integrante de ese concierto global, es una prueba. El manejo de la crisis pandémica y de los precios del petróleo, evidencia una parálisis situacional. Entre tanto, crece la deuda de Panamá que ya ronda los más de 40,000 millones de dólares. La nación a través de sus fuerzas vivas, exige en las calles acciones concretas ante la crítica situación que está viviendo el país. Por cierto, es un caso cierto, que mantener suspendida la jornada escolar por las razones que sean solo profundizará los graves problemas del sector educativo panameño.

La última frontera individuo – empresario

Del mismo modo que, a veces cuesta distinguir en una pieza monolítica, la parte del todo, asimismo puede ocurrir con el empleado y su compañía. Ahora, este hecho solo aplica cuando la fuerza laboral opera en un sistema corporativo racional y predecible. En estas circunstancias, pueden darse actitudes de la siguiente modalidad que ubiquen al trabajador como agente de cambio:

- **Liderazgo:** el conductor es de tal catadura que no se concibe la lucha sin ellos. Gente como Gandhi, Nelson Mandela, Churchill, Michael Jordan, Gwen Verdon, Steve Jobs, Diego Armando Maradona, Larry Bird, Bob Fosse o Jack Welch. Era tal su compenetración en el equipo que, casi, eran sinónimos. En estos casos, su presencia es una emulsión de energía incomparable, invencible. Sin embargo, esta fusión psico-anímica no puede ser duradera. Nada es para siempre. Pero, es legendaria su imbricación. Una prueba de que un conductor es un ser irrepetible. En estos casos se propugna la impresión de que la parte es igual al todo.
- **Empoderamiento:** cuando parece que puede sobrevenir un desastre, hay gente que lo impide. No lo permiten. Le meten alma, vida y corazón a la situación e impiden que acaezca la desgracia. Son líderes coyunturales y, a la vez, omnipresentes. Contar con empleados así es una bendición, un verdadero milagro. Son capaces de sacar las castañas del fuego, de impedir que arda Troya.

- **Creatividad:** la gente imaginativa puede hacer la diferencia y, sin lugar a dudas, son irremplazables. ¿Quién podría despedir a alguien así? Una persona que no se puede reponer con un robot o con inteligencia artificial. Un androide jamás podría componer La Traviata o ejecutar una pieza de Rachmaninov al modo del ucraniano Vladimir Horowitz. Su talento, entrega y compromiso son únicos. Y así luce la innovación, a todo nivel: es algo deslumbrante, prodigioso, un epítome de la excelencia.
- **Proactividad:** parar un golpe con la anticipación o la precaución es algo admirable. Quien siempre está guardando pan para mayo, generando reservas, rentas sustitutivas para solventar lo imprevisto, es un escudo que te blindas ante los vaivenes de la realidad. Son, en todos los terrenos, una pieza de inestimable valía. Un soldado siempre previsor y dispuesto contra la adversidad. Lo contrario, son la gente negligente, prendada de sus protectores y bajo el ala del azar. Una persona improvisada, despistada o negada a la cooperación. Un mecánico antimetas.
- **Resiliencia:** capacidad de reinventarse, de renovar las competencias y caja de herramientas. Que siempre está afilando la sierra, como diría Stephen Covey, en sus *Siete hábitos de la gente efectiva*. Un resiliente puede reinventar la rueda, ser la golondrina que hace el verano, la semilla que florece en el aire.
- **Espíritu de cuerpo:** la cohesión es un elemento crucial, el eje multidimensional que procura integración y confiere propósito. Un colectivo alineado con sus fines es una promesa de cumplimiento cierto. Es efectivo cuando se trata de sortear situaciones difíciles. De ahí que sean fundamentales los principios de lealtad, fuerza de voluntad, obediencia, respeto de horarios de trabajo y autodisciplina.
- **Inteligencia de negocio:** combina análisis de **negocios**, minería de datos, visualización de datos, herramientas e infraestructura de datos, y las prácticas recomendadas para ayudar a las organizaciones a tomar decisiones más basadas en los datos. En la práctica, sabes que tienes una inteligencia de negocios moderna cuando tienes una visión integral de los datos de tu organización y los utilizas para impulsar el cambio, eliminar las ineficiencias y adaptarte rápidamente a los cambios del mercado o del suministro.
- **Cultura de servicio al cliente:** se define como la utilización de las mejores estrategias del recurso humano, técnico y tecnológico, que permitan una adecuada y creciente relación e integración entre todos los agentes sociales comprometidos: personas,

empresas y comunidades. El cliente es el cursor del accionar corporativo, la razón de ser de la empresa. En el cuerpo de la firma se entiende que es el ente a mimar, satisfacer, enriquecer con la calidad de los bienes y servicios.

Cuando se dan algunos de los rasgos del colaborador antes anotados, es dable decir que empleado y empresa son piezas sinérgicas y mutuamente beneficiosas. Este nivel de desempeño se puede adquirir y desarrollar cuando se asimila que el trabajo es una bendición que merece celebrarse. Aunque las condiciones ecológicas del trabajo no son idénticas, es potencialmente cierto ejercitar la voluntad de llegar a este nivel de entrega, en que la fuerza laboral sea, en verdad, una fuerza motriz del éxito empresarial. Un referente de vitalismo prometeico, al modo constructivo y periscópico del mito de Prometeo, titán protector de la civilización humana.

¿Debe existir el choque productivo?

No sería la primera vez que los componentes de una formación social, simple o complicada, se perciben como enemigos irreconciliables, como rarefactos instrumentos de una perenne guerra civil. Ocurre en familias, empresas familiares, aldeas, naciones, estados y superpotencias. Siglo tras siglo, tales perniciosos enfrentamientos han estado a punto de llevar a la humanidad a la extinción. La crisis de los misiles en 1962, fue un momento de cenital peligro. Y, en verdad, toda la guerra fría fue una invitación al desastre nuclear. La contención y el realismo y, sobre todo, el miedo a las consecuencias, lo inhibió. Pese a lo crítico de la conflagración en curso, eso no ocurrió. Los factores en pugna esgrimieron razones y fórmulas de ostensible eficacia. No tuvo lugar la tercera guerra mundial. Se les ataron las manos a las fuerzas de la autodestrucción.

Eso comprueba que, por más virulento que sea un litigio, es plausible encontrar una salida que no implique una noche de los cuchillos largos. Lo ocurrido en Ruanda, en los Balcanes, en la matanza de Beijing o en el golpe de Estado contra Allende, pese a su acritud, podía admitir un arreglo extramilitar, sin ruido de sables. ¿Cómo terminó la Guerra Fría? Los factores de este aterrador choque, revelaron la opción de una nueva realidad. La invasión de Hungría, los hechos en Polonia y la fracasada invasión de Afganistán, mostraron que la correlación de fuerzas en el globo favorecía la democracia, la independencia nacional, el respeto a los derechos humanos, la paz y la vida. Vasili Grossman, Alexander Solzhenitsin,

Boris Pasternak, Vaclav Havel y Svetlana Alexiévich, entre otros, no estaban tan perdidos. El archipiélago Gulag, al igual que el Apartheid y la flagrante violación de los derechos civiles en Estados Unidos, no podían ser contrabandeados como paraísos deseables para el género humano. Debía imponerse una nueva visión geopolítica y socioeconómica.

El viaje de Richard M. Nixon a China y los encuentros de Gorbachov con Ronald Reagan, evidenciaban un nuevo enfoque diplomático y político. Este examen global, pese a su burdo escrutinio, sin embargo, prefigura que la solución de los conflictos, no puede ser suicida o irracional. La guerra civil estadounidense o la guerra civil española, ya no la puede ganar el bando derrotado. El general Robert Lee o Largo Caballero no podrán exhibir en una plaza las cabezas de sus rivales: la de Ulises Grant por el bando del Norte y, la de Francisco Franco, por los rebeldes golpistas. Se impone un reto esplendoroso: construir un país glorioso, solidario y en paz. Las nuevas generaciones no tienen que vivir, por enésima vez, la conflagración fratricida y vitriólica de ayer. La sociedad deberá salvar su presente y su futuro en aras de la libertad, la razón y la lucidez de miras de intereses superiores. Esa es la gran lección que se debe extraer de la historia precedente.

Llevado al terreno de la lucha social de los trabajadores de todo signo, esta es la hora de la equidad, la justicia y el porvenir. Desde las trincheras del enfrentamiento asilvestrado del pasado, es hora de pasar la página y convertir el movimiento obrero en un instrumento sabio y de avanzada humanista.

Ya en Europa, Estados Unidos o América Latina, es menester un tributo a los grandes luchadores del pueblo trabajador con una nueva óptica. Es lo que, en cierta forma, simboliza la OIT, la búsqueda de un mundo del trabajo libre, repleto de dinamismo vitalista e internacionalismo de paz y amor. La espantosa experiencia de Ramón Mercader asesinando a Leon Trotski por encargo de Stalin, es una oprobiosa y lúgubre pieza de la infamia. Un degradante ejemplo de internacionalismo transcontinental. Vaya visión de canallas.

Dicho lo anterior, es imperioso pertrechar el ideario sindicalista con las propuestas del socialismo utópico, las ideas de Luis Emilio Recabarren (Chile), Rosa Luxemburgo (Alemania) o de Martin Luther King (Estados Unidos). Solo con lo bueno y enaltecedor de tales capitanes de la libertad. En el caso de Panamá, sería clave contar con el ideario de

Marta Matamoros, Clara Gonzáles, Diana Morán y Domingo H. Turner. Con tales aportaciones y visiones debería coger cuerpo un ideario con este accionar general:

- El sindicato debe ser una herramienta de progreso y autoprotección.
- Debe funcionar como un cuerpo democrático que lucha por la democracia.
- La empresa no es un enemigo, es el espacio para el logro de beneficios y superación.
- Una corporación es un ente racional que requiere sinergias, lealtad productiva, espíritu de cuerpo y alineamiento técnico-profesional. Es obligatorio tratar de dominar sus enfoques y medios tecnológicos (computadoras, internet, software, redes, etc.).
- La negligencia, la holgazanería, el ausentismo, el no compromiso y el sabotaje no favorecen a la empresa ni tampoco al destino obrero-patronal conjunto.
- El sindicato jamás debe poner en peligro los intereses y secretos industriales de propiedad y conducción empresarial, hacerlo sería además de sancionable, contrario al sindicato. La perfidia y la traición a la empresa son ajenos al interés sindical.
- Se debe combatir el no alineamiento laboral con los fines corporativos. La inacción equivale a devengar un salario sin trabajar, a robar, a hurtar medios y oportunidades.
- La lucha sindical debe forjar organizaciones ilustradas, cultas, científicas, políticamente lúcidas.
- Nadie debe esperar ascender en la firma a través del favoritismo, de esquiroles o sindicatos amarillos, de acrítica entrega a la patronal.
- Es altamente favorable robustecer los nexos con el movimiento sindical nacional y mundial que propugnen por la libertad sindical, la democracia laboral y las buenas prácticas.
- El sindicato no puede renunciar a su independencia y no debe convertirse en instrumento de factores espurios.
- La libertad sindical debe ser sagrada y leal con su estatuto de organización.
- Vincularse a la lucha política debe ser el resultado de su exclusiva y autocentrada decisión, solo así podrá preservar su identidad de herramienta de desarrollo gremialista, desarrollo humano y autorrealización individual y colectiva.

Al fin y al cabo, es improbable que un trabajador o profesional pueda sentirse feliz y realizado si participa de un sindicato falsificado o esclavizado por intereses oscuros o de impresentable

valía ética. Como aquellos que se lían con el narcotráfico o proyectos políticos de patente opacidad. Como sería convertirse en correveidile de la patronal o de factores de poder antiobreros.

A la postre, la patronal, que deben interactuar con las agrupaciones sindicales, como contrapartida, debería ostentar el siguiente ideario:

- La patronal es un espacio social donde imperan la ley, las buenas prácticas de gestión, los derechos humanos y el respeto a las personas.
- El fin no justifica los medios, es decir, las estrategias y metas son transparentes y coherentes, no entrañan el uso de la extorsión, la manipulación o el abuso gerencial.
- La compañía, sin importar su tamaño o actividad económica, deberá asentar un sistema de comunicación que, dentro y fuera, estimule la eficiencia y la correcta adaptación de sus colaboradores. Una organización vertical burocrática puede entorpecer las formas de toma de decisión participativa.
- El sistema de compensación económica estimulará la meritocracia y el justo avance de los asalariados.
- La relación obrero-patronal se regirá por un esquema de respeto, empatía, cooperación e inteligencia de negocios, donde no proliferen la mala práctica de reclutar empleados antigremio.
- Se auspiciará y apoyará la organización sindical y la puesta en ejecución de una interactiva democracia productiva.
- El clima organizacional no tolerará abusos, acosos de ningún tipo ni privilegios ni parcialidades con propósitos tóxicos.
- La empresa ampliará y profundizará su responsabilidad social, incluida la dirigida a sus propios trabajadores (apoyo a la lactancia materna, la licencia por reglas dolorosas, calamidades personales o de otro tipo).
- El desarrollo tecnológico de la corporación deberá facilitar la correspondiente actualización de sus empleados en tales sistemas y medios operacionales.
- La seguridad ocupacional será una cuestión de primer orden a fin de prevenir enfermedades y accidentes de trabajo. Graves lesiones o perder la vida, una irreversible catástrofe individual, no debe ser una opción. No hay negocio en el mundo que pueda

compensar tal personalizado daño. Cuando alguien muere, fallece su fabulosa humanidad.

- La empresa deberá prohiar relaciones justas, inteligentes y pulcras, sin doble o triple agenda. Un trabajador es un colaborador no un rehén de intenciones inconfesables de la logística de la empresa.
- La democracia esperada en el país deberá prodigarse en el espacio corporativo, sobre todo en el diálogo obrero- laboral.

En escenarios de este delicado tejido ético y social, existen posibilidades de autodesarrollo humano. Eso sería imposible en una fábrica regentada por la mafia en Sicilia o en una mina en manos de sátrapas en Nigeria o del Triángulo Dorado en Birmania, área fronteriza entre Tailandia, Laos y Myanmar, en la confluencia de los ríos Ruak y Mekong. La decencia, la racionalidad o el orden laboral democrático y respetuoso de la ley son imprescindibles.

Por fortuna, en Panamá, ajeno a la putrefacción moral de otras latitudes, las oportunidades de autorrealización del trabajador en el espacio de la empresa serian factibles, sobre todo si se instaurará un esquema de situación organizacional como el indicado. Uno de inteligente interacción y vivencial apego al respeto mutuo del capital y el trabajo.

Democracia y revolución digital en las relaciones del capital y el trabajo

Desde el siglo XIX, Alexis de Tocqueville, expuso su cosmovisión de lo político en su obra *La democracia en América (1840)*. “Entre las cosas nuevas que han llamado mi atención durante mi estancia en Estados Unidos, ninguna impresionó tan vivamente mi atención como la igualdad de condiciones. Descubrí sin dificultad la prodigiosa influencia que este primer hecho ejerce sobre la marcha de la sociedad. Encauza el espíritu público en una determinada dirección y da un cierto giro a las leyes, máximas nuevas a los gobernantes y hábitos peculiares a los gobernados. La igualdad de condiciones extiende su imperio no menos sobre la sociedad civil que sobre el gobierno; crea opiniones, hace nacer sentimientos, sugiere usos y modifica lo que no produce». En suma, perfila lo que, años después, forma abreviada y poderosa, Abraham Lincoln diría de la democracia: el gobierno del pueblo, para el pueblo y por el pueblo.

Desde finales del siglo XIX y todo el siglo XX y lo que va del presente, la humanidad no ha parado de cimentar y darle contenido a ese régimen político absolutamente contrario al autoritarismo y al manejo antipopular de la cosa pública. El fin de la Guerra Fría llevó a presuponer el triunfo de las ideas democratizantes de la Ilustración, de la revolución norteamericana y de los enfoques de Alexis de Tocqueville, pero, es forzoso decirlo, no fue así. Abundan todavía bolsones de postergación democrática y de maltrato al ciudadano, con lo cual se coartan potencialidades transformadoras de grandes contingentes poblacionales que podrían aportar dignidad, creatividad, valor, inteligencia y voluntad pacífica. Esta marginalidad no solo lastra el orden político, sino todas las esferas del accionar de la sociedad civil. Porque donde hay democracia plena se multiplican la solidaridad, la activación ciudadana, la creación de empresas y de soluciones de los trabajadores por controlar su vida económica, sino un imponderable aporte científico, artístico y cultural en general. La democracia es un sendero de liberación y de enriquecimiento de la vida ciudadana. Al fin y al cabo, los factores necesarios para que la historia progrese son:

- La presencia de un medio o herramienta para conducir la autoexpresión.
- La forma principal de autoexpresión es la producción (el trabajo).
- La expansión de las necesidades y deseos

Y, a su vez, las condiciones que facilitan el desarrollo productivo son:

- El crecimiento de la población.
- El aumento de la interacción entre las clases sociales.
- La disponibilidad y acceso creciente a la ciencia y la tecnología.

Y como efecto de este contexto, naturalmente, es esencial referirse a la revolución digital, la cual pasa por las siguientes etapas:

- Un aumento en la producción de capital intelectual (datos que proporcionan información y conocimientos novedosos), sino en la producción de capital social. El alcance del término, acoge al conjunto de mecanismos de cooperación voluntaria entre individuos, sustentados en redes y normas de reciprocidad. Se trata de una producción social de riqueza no estrictamente económica (dando oportunidades y protección al eslabón más débil). Las dinámicas generales de propagación del capital

social básicamente son recrear redes de amistad, redescubrir valores éticos y regenerar instituciones.

- La automatización de ciertos sectores productivos con la meta de ahorrar costes y precipitar la transparencia, recuperar universalidad e integralidad (habilita una interconexión densa y heterogénea entre lo social, lo político, lo económico y las creencias, lo que demanda un nuevo diseño de políticas capaces de fortalecer las iniciativas orientadas a la emancipación social, económica e intelectual de las personas, grupos y comunidades). Se rige por aquello de que: «La conducta de un animal tiende a maximizar la supervivencia de los genes “para” dicha conducta, estén o no esos genes en el cuerpo del animal particular que la practica» (González, A., diciembre 2015).

Ahora, como anticipó Chesterton a principios del siglo XX, “progreso” será una palabra (política) ilegítima para explicar el sentido de lo “bueno” en la fabricación de la humanidad. Esta mundialización de la economía y de la vida social, en lo tocante a la fuerza laboral, tiene las siguientes implicaciones:

- La calidad de los bienes y servicios tiene un perfil global
- Las competencias y capacidades de unidades productivas y fuerza laboral deben ser altamente competitiva
- El recurso humano, el capital humano, deberá incrementar su efectividad y eficacia en términos cognitivos, actitudinales, tecnológicos y de compromiso con las corporaciones.
- Las organizaciones sindicales y gremiales, en todas sus vertientes, deberán ser aliadas de la excelencia corporativa, el desarrollo social y el encumbramiento del ingenio colectivo.
- Las responsabilidades sociales de empresas, gestores, trabajadores y ciudadanos deberán estar a la altura de los estándares sociales, tecnológicos, económicos y éticos de la era tecno-científica de este tiempo. Por cierto, según el Banco de Desarrollo de América Latina, el 78% del actual portafolio de proyectos financiados en Panamá impactan el cambio climático; es decir, desconocen acuerdos ecológicos internacionales al respecto.

- La sociedad global debe tener en la relación obrero- patronal una oportunidad de fomento de solidaridad, igualdad, desarrollo económico, desarrollo humano, libertad y plusvalía cívica.

Con estos elementos macroeconómicos y sociales, se estarán sentando las bases materiales, organizativas, espirituales y humanas para propender al desarrollo humano y la autorrealización de la fuerza laboral, situación que, por efecto de círculo virtuoso, deberá extenderse a cónyuges y descendientes. Una familia feliz y equilibrada será el mejor antídoto contra la violencia doméstica, los cuadros de alcoholismo, drogodependencia, abusos contra menores y adultos mayores. En fin, un dechado de sana convivencia intrafamiliar propugnará una cotidianidad más tolerante, enriquecedora y de solidaridad.

Discusión y conclusiones

- Si bien el trabajo y las unidades productivas son medios a través de los cuales se puede expresar y expandir la condición humana, lo cierto es que lo deseable es que las empresas fueran lugares respetuosos y de impulso de la satisfacción de las necesidades humanas.
- El mundo del trabajo, con su marco regulatorio y posibilidades de creación de riqueza y de innovación, debe entender al trabajador como un ser de potencialidades imponderables.
- Las alianzas obrero- patronales son la clave del desarrollo económico y de la forja de la democracia.
- Los entramados de salud, educación, seguridad social y empleo, constituyen un ecosistema propiciador de solidaridad y de riqueza humana y espiritual.
- La ciencia, la tecnología, la cultura y las artes, son resultados del biorritmo creador humano, en consecuencia, nada más natural que multiplicar el calado y potencia del capital humano.
- Toda la ciencia y toda la investigación, lo que comprueban es que la felicidad colectiva es un motor dinamizador, lo comprueban las naciones donde vive la gente más feliz del planeta, Finlandia, Suecia, Noruega, entre otros.
- Un próspero requiere autorrealización y condiciones apropiadas para la gente, y el trabajo es un medio de redistribuir los beneficios sociales. La pobreza y la desigualdad

son condiciones inconvenientes e improductivas en materia de bienestar y desarrollo humano.

- Un país con un clima laboral creativo y de progreso, dará impulso a la democracia y a una convivencia digna e inteligente. Ello es así porque la producción y el trabajo requieren mano de obra educada, motivada, alineada con sus metas de vida y de familia. Y, ya se sabe, la familia es el núcleo más sensible y precioso de todo humano. El ausentismo y la baja productividad hablan de resentimiento, déficit técnico y poca interacción social. Un trabajador saldrá a laborar, contra viento y marea, cuando su corazón late estimulado por el trabajo, por una tarea retadora, de complejidad digna de su cerebro.
- El trabajo inteligente y bien recompensado, es responsable de lo mejor de la Tierra, en todas las latitudes. Las mayores varicosidades acontecen en universos sociales donde imperan las desigualdades, la persecución policial, un Estado mísero ropaje legal y ética. Una Ruanda justa y feliz, jamás de los jamases, habría tolerado la manipulación, intervención extranjera y local que la condujo a la noche apocalíptica de los años noventa. Un pueblo educado, libre, aut centrado y unido en su diversidad étnica, no hubiera aceptado el aterrador despropósito de esa carnicería.
- La empresa con una fuerza laboral fecunda y comprometida, termina reventando la sociedad donde funciona.
- La autorrealización se alimenta de motivos casi siempre nobles, de moralidad humanista y de ciencia e inteligencia. La autorrealización corresponde a entes gregarios, conscientes y repletos de socialización. Los afanes de un asesino en serie son antihumanos, desatinos del ser humano, una calamidad lastimosa. Contrario a los empeños de emprendedores, científicos, políticos, creativos, artistas o inventores. Esa búsqueda es la que nos ha dejado una gran civilización terrestre. Lo mejor de Panamá es una proeza individual y colectivo de los hijos de esta parte del globo. Ricardo Miró, el canal de Panamá, las pinturas de Roberto Lewis, la arquitectura bellavistina, las obras de Rogelio Sinán. Todo el caudal dado a la luz por la antropología humana. Y, naturalmente, nuestra historia de empresas y marcas nativas idolatradas por el consumidor (café Durán, café Geisha, el Casco Antiguo, etc.).

- El amplio parque de empresas nacionales de todo cuño y actividad, son, sin lugar a dudas, expresiones del ser económico panameño. Y, ese florilegio tecno-empresarial, es un yacimiento nacido, de forma compleja y protoplasmática del ingenio colectivo.
- Maslow, McClelland y Herzberg han delineado una amplia panoplia de motivos y necesidades, los cuales buscan sus resortes y dínamos en el orden de la producción. Por cierto, según la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá operan el istmo unas 1760 empresas distribuidas en 15 grupos. Una de sus loables exigencias es el control del gasto público con transparencia para lograr la paz social.
- Pese a su diversidad por actividad, antigüedad, fuentes de financiamiento, vinculación a mercados (externo e interno), necesidades de mano de obra y tecnología, lo real es que, con esta capacidad instalada, es factible en el plano local avizorar oportunidades de desarrollo del personal en las unidades productivas. Incluso en una fonda, una unidad de interacción minúscula, es dable gestar fórmulas mutuamente favorables, negociadas y respetadas en términos de producción, turnos, apoyos y solidaridad intersubjetiva. Estos experimentos sociales podrían replicarse, guardadas las distancias, a todos los niveles.
- Esta junta de solidaridad es un proceso que otorgaría a Panamá opciones válidas de paz social, inclusión, avance laboral y desarrollo humano.
- La autorrealización es un indicador eficiente del progreso social y la vitalidad cívica de la vida nacional.
- Sin ese instrumento de solidaridad no se logrará superar la grave situación de pobreza y desigualdad social del país ni del mundo.

Referencias bibliográficas

Carpio, D. y Vargas, E. (2019). Calidad de vida laboral de los empleados administrativos de la Subdirección de Recursos Humanos en la Universidad Nacional de San Agustín (UNSA) Arequipa. Facultad de psicología, relaciones industriales y ciencias de la comunicación Escuela Profesional de Relaciones Industriales.

Giovannone, P. (2011). La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg: Un estudio empírico. Trabajo final para optar al título de

Magister. Universidad Nacional de La Plata Facultad de Ciencias Económicas MBA
- Maestría en Dirección de Empresas.

Gómez, M. (2020). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá. Universidad de San Buenaventura. Colombia: Miembro de la Red Iberoamericana de Riesgos Psicosociales Laborales -RIPSOL-. Correo electrónico: alejandra.gomez@upb.edu.co ISSN 1794 – 8347 | Vol. 18 | No. 24 | Jul-Dic 2010 | pp. 225-236 Revista Ciencias Estratégicas | Medellín - Colombia

Gómez, O. y Aguilar, R. (2020) Administración del talento humano, calidad de vida laboral y su doble dimensión: objetiva y subjetiva. Ecuador. Revista Polo del Conocimiento- Pol. Con. (Edición núm. 19) Vol. 3, No 5 Mayo 2018, pp. 66-84 ISSN: 2550 - 682X DOI: 10.23857/pc.v3i5.483E-mail: ogomezcabrera@yahoo.es.

Herna, M. (2017). Modelo de gestión por competencias basado en la teoría de las necesidades de David McClelland para desarrollar la gestión del talento humano en el personal docente de educación de la Facultad de Ciencias Histórico- Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, tesis presentada para optar el grado académico de maestra en ciencias de la educación con mención en docencia y gestión universitaria.