



Héctor L. Bermúdez:

Arañando la roca en la dirección del trabajo

N/E: Este número, que abre espacio para reflexionar sobre el mundo del trabajo, tiene en su apertura, como invitado de honor, al destacado investigador colombiano Héctor L. Bermúdez,¹ desde siempre muy cercano a esta revista y ampliamente conocido por su trabajo en torno a lo que podría llamarse una psicología y una socioantropología analítica de la experiencia sensible en los contextos organizacionales. Con motivo de esta edición y desde su rincón favorito en la Universidad de Antioquia, el profesor Bermúdez conversa con nuestro editor invitado Hernán Carlos Bustamante, sobre la dirección del trabajo en tanto fenómeno social y objeto de conocimiento de las ciencias sociales y humanas.

HCBustamante: *¿En qué sentido se puede entender el trabajo como fenómeno social interdisciplinario?*

HLBermúdez: Más allá de entender al trabajo como fenómeno social interdisciplinario, lo que debe ser interdisciplinario es la explicación de un fenómeno social, y el trabajo lo es. Los antropólogos, por ejemplo, sostienen que el trabajo es un fenómeno antropológico por excelencia (yo prefiero decir que la antropología como disciplina científica se ha ocupado siempre del estudio sobre el trabajo); todas las ciencias responsables de estudiar los albores de la humanización, coinciden en ponerlo en el centro de las explicaciones: la historia, la antropología, la arqueología... todos esos estudios muestran desde muy diferentes marcos teóricos y con muy distintos cuadros explicativos al trabajo, y eso, mucho antes de que el trabajo fuera organizado en esas instituciones que insistimos en llamar organizaciones. Estoy hablando del trabajo en general, sin apellidos, sin ningún adjetivo calificativo; el trabajo como acto del *anthrôpo*.

¹ Aunque se define como un aprendiz vitalicio, Bermúdez es Sociólogo de la Universidad Autónoma Latinoamericana, Especialista en Desarrollo Humano Organizacional de la Universidad EAFIT; Magister en Ciencias de la Administración de la Universidad EAFIT, y Doctor en Sociología por la Université du Québec à Montréal (UQÀM). Además de dedicar sus últimos 25 años al estudio de la teoría y la práctica del psicoanálisis, su trabajo ha derivado en una microsociología de la experiencia sensible cotidiana, la cual utiliza para sus explicaciones fundamentalmente la batería epistemológica freudiana. Actualmente es miembro del grupo de investigación Comportamiento Humano Organizacional, Comphor y profesor investigador del Departamento de Ciencias Administrativas de la Universidad de Antioquia, en Medellín, Colombia.



Quiero insistir: el trabajo antes de que fuera organizado en unidades productivas, extractivas, comerciales, manufactureras y demás, un asunto que venimos comenzando apenas a criticar en el grupo de investigación en Comportamiento Humano Organizacional, Comphor, al que pertenezco en la Universidad de Antioquia.

Yo considero que la organización no es una entidad dada, y la defino como la manifestación histórica de una figura particular de organizar el trabajo. En ese sentido es pertinente, a mi juicio, que sean las distintas disciplinas, los diferentes campos académicos los que se ocupen de explicar ese fenómeno; cada uno de ellos: la antropología, la sociología, la historia, la psicología. No obstante, hay que tener en cuenta los distintos enfoques de estas disciplinas, porque hay algunas que se han ocupado, de una manera contraria; digamos que han “traicionado la causa”, si se puede decir con un moralismo de esa naturaleza, y han puesto el conocimiento al servicio no tanto de la explicación objetiva, sino de la prescripción deontológica; es decir, de formular recetas sobre lo que algunos suponen que es el trabajo organizado. Pienso que esa definición de imaginar la organización como la manifestación histórica de una figura particular de organizar el trabajo, quizá pueda permitir esa interdisciplinariedad por la que me pregunta y favorecer unas explicaciones mucho más audaces que las que hasta ahora es común encontrar en la ortodoxia de las teorías sobre management y organizaciones.

HCBustamante: *Autores como Enric Sanchis y Martin Hopenhayn coinciden en afirmar que el trabajo comenzó a ser objeto de reflexión y de crítica principalmente a partir de la revolución industrial, más concretamente en el marco de la sociedad industrial, que también es entendida como sociedad del trabajo. Desde allí han surgido autores, escuelas de pensamiento y tradiciones que se han ocupado de abordar el estudio del trabajo como fenómeno social y también desde esa interdisciplinariedad que acabamos de mencionar. Para usted ¿qué tradiciones teóricas podría distinguir como las más relevantes que se hayan preocupado por el trabajo como fenómeno social?*

HLBermúdez: Realmente son muchas las tradiciones teóricas que se han ocupado de explicar el trabajo; en todas las ciencias sociales y humanas hay campos inherentes al mismo. Por ello, se puede hablar sin mucho pudor, de la sociología del trabajo, la antropología del trabajo, la psicología del trabajo, etc.; pero a mi juicio –y me inspira la pregunta que usted me hace–, un hito histórico, como lo es la industrialización del capitalismo permite que se comiencen a delimitar de mejor manera los estudios del trabajo, dado que la mencionada industrialización del capitalismo (yo prefiero este término a aquél de “revolución industrial”), como hecho histórico, digamos empírico, fáctico, permite observar la industrialización del trabajo. A partir de allí emerge una nueva sociedad, una que se organiza y se estructura de manera diferente y en la que es fácil identificar el nacimiento de, por ejemplo, las ciencias sociales en el sentido académico-universitario (se comienzan a fundar departamentos y facultades sobre estos campos en las universidades).



En ese sentido, de todas esas ciencias sociales que están procurando explicar esa nueva sociedad que industrializó el capitalismo, destacamos las tres grandes derivaciones de la sociología: el sistema de pensamiento de Marx, quien se interesó en explicar ese paso del trabajo manufacturero de las hilanderías a un trabajo de talleres industriales. Como se sabe, Marx creó todo un sistema de pensamiento de una fortaleza teórica enorme que incluso en nuestros días –a pesar de que asusta a gran parte de la sociedad– todavía uno puede encontrar actualizaciones y explicaciones de absoluta pertinencia; estoy hablando del materialismo histórico y dialéctico marxista que creó todo un método y toda una forma de explicar la realidad. Revisando a otros “padres fundadores” de la sociología, en Emile Durkheim, por ejemplo, es clarísima una explicación, fundadora de la sociología clásica francesa, como lo son la solidaridad mecánica y la orgánica. Durkheim se ocupa de teorizar de una manera magistral, aquel tipo de solidaridad particular que está determinada por la organización del trabajo (en la industria) que es la solidaridad orgánica. Pero no son solo Marx y Durkheim; con Max Weber emerge también todo un corpus teórico de una fertilidad excepcional; este es un aparato explicativo también vigente; Weber, a partir de sus estudios pudo sentar las bases para pensar una sociología de la dominación, de las religiones y demás fenómenos de la sociedad de finales del siglo XIX; con él emergen unas categorías explicativas que todavía hoy en día son de mucha fortaleza, como es el caso de aquella forma particular de dominación legal burocrática, bastante abusada por parte de los estudiosos del management y las organizaciones que describen la teoría de la burocracia de manera bastante ligera, por decir lo menos. Esos sistemas explicativos tan distintos como el de Marx, el de Durkheim y el de Weber, incluso aquél de los fundadores de la sociología norteamericana, o sea, los de la escuela de Chicago (Thomas, Small, Park, y demás; o los “sociólogos americanos de la burocracia”: Merton, Gouldner, Selznick y Blau), todos han puesto, de una manera u otra, al trabajo en el centro de sus explicaciones sociológicas.

Podemos decir que es más fácil encontrarlo en la sociología y en la psicología (Münsterberg, Lipmann, Myers, Mayo) que en la antropología (la socio-antropología de la segunda tópica freudiana merecería un capítulo aparte y no hay espacio aquí); sin embargo, es preciso advertir que a pesar de contar con unas tradiciones completamente autónomas en sus aparatos explicativos y en la utilización de ciertos operadores analíticos, pueden encontrarse tradiciones teóricas absolutamente distintas, pero que de una manera u otra han tenido que ver con las explicaciones sobre el trabajo.

HCBustamante: *En varios de sus artículos y en varias de sus intervenciones en espacios académicos, usted ha afirmado que la gestión humana no existe ¿cuáles son las razones que usted expone para sustentar esta tesis?*

HLBermúdez: En un libro que actualmente tengo en preparación, que espero vea la luz muy pronto, se podrá apreciar de una manera más organizada esa hipótesis, que es bastante provocadora. Efectivamente, yo sostengo que la gestión humana no existe. Es decir, no existe como un campo académico, no



tiene una epistemología particular; no se ha teorizado como sí se ha hecho con la administración de recursos humanos durante un siglo; y me baso para ello en que el término gestión humana es un concepto que se utiliza con una ligereza que debería irritar a todos los interesados en los estudios de la dirección del trabajo contemporáneo. Mi molestia se puede explicar desde diferentes puntos de vista que confluyen en sustentar que realmente no existe un campo académico de la gestión humana, pues basta con pensar que toda gestión es humana, es decir, la gestión es exclusivamente humana; los castores no hacen gestión con sus formidables nidos de cortezas y de ramitas; las abejas no hacen gestión en sus panales y con esas formas de trabajo organizadas con una minucia natural impecable. No. No la hacen los animales, la gestión es una palabra para denominar la organización de un conjunto de actividades, de proyectos, de lo inherente a una empresa, a una institución. Y si la gestión es exclusiva del humano, hablar de gestión humana es un pleonismo; en un correcto español habría que decir gestión *de lo* humano (del acto humano, del trabajo humano), y por eso es que insisto en que debería nombrarse como gestión de personal.

En el libro mencionado explico también que en el idioma inglés la palabra *gestión* no existe como sustantivo; así de simple. En francés y en español, gestión es sinónimo de administración. Mi planteamiento es que no solo la gestión es exclusiva de los seres humanos, sino que es ingenuo pensar que ella se hace exclusivamente para las buenas obras, para los negocios, para la diplomacia, no. Por ejemplo, el holocausto nazi es un ejercicio de gestión, muy efectivo por lo demás; las descargas sobre Hiroshima y Nagasaki son gestión; la destrucción de las torres gemelas en New York, son gestión (todo eso hubo que planearlo, organizarlo y dirigirlo, en el sentido fayoliano). Entonces la gestión no existe solo para las buenas obras; hay un moralismo ingenuo en el término gestión humana el cual tendríamos que analizar. .

Las ideas anteriores me han traído críticas de todas partes y en todas las direcciones, pues algunos colegas me nombran anticuado porque ese término *gestión de personal* se usó hace mucho tiempo y ahora asusta porque no es de vanguardia; se me acusa de una nostalgia y una cierta necedad por volver sobre un término que se supone ya está sobrepasado. Yo ensayo a demostrar que no. Por eso es que tengo la obligación de publicar estas ideas y reflexiones de manera organizada en el libro que mencioné. Mi explicación es que el vocablo *humana* que viene acompañando a la palabra *gestión*, realmente es un término que opera como adjetivo (como en “administración humana” o en “gerencia humana”) y es un concepto absolutamente nervioso, porque, al parecer, en lo que se quiere hacer énfasis es en que la gestión del trabajo se hace con calidad de humanista; esto es, que es una gestión humanista del trabajo organizado; porque gracias a las críticas de algunos enfoques de la sociología, de la antropología, de la psicología –hay que hacer énfasis en lo de “algunos enfoques” porque no son todos–, la dirección del trabajo no debería llamarse administración de recursos humanos porque el ser humano no es un recurso, no es un medio, no es un instrumento,



eso no se puede admitir desde el punto de vista ético porque el ser humano es un fin en sí mismo. ¡Cuánto valdría la pena que los interesados en la gestión de personal estudiaran los imperativos categóricos kantianos! Si lo hicieran, se informarían desde un filósofo cuyo rigor nadie pone en duda (y tendrían incluso la oportunidad de criticarlo).

Entonces, en el mundo hispanoparlante, pero muy especialmente en Colombia y países cercanos, el término gestión humana comenzó a hacer carrera para *escapar* de esa crítica; por eso digo que la palabra “humana” que suele acompañar a la palabra “gestión” es en realidad un término nervioso, neurótico, porque generalmente se le usa para fugarse de la crítica, para huir de eso de etiquetar al ser humano como a un recurso, como a una cosa; por eso se nombró a la administración de recursos humanos, como “gestión humana”. No sucede así en España, donde abiertamente se habla de dirección de recursos humanos y de la versión de vanguardia que es la dirección estratégica de recursos humanos; en Chile y Argentina “gestión humana” se usa menos que en Colombia. Es precisamente por ello que afirmo que *gestión humana* es una noción bastante nerviosa porque es la evidencia de que no se quiere parecer un experto en lo humano, digamos un especialista, un académico sobre lo humano, que admite sin reparos la instrumentalización de la persona. Y por desplazamiento, los ejecutivos encargados de manejar lo humano de las empresas, sin percatarse, parten de un exabrupto ético cuando nombran a su fuerza de trabajo como a un recurso.

Entonces, académicos y ejecutivos “salen corriendo de ahí” (huyen del error que les amenaza); por eso es que se cambia el nombre, se piensa que cambiando el apelativo se comienza de inmediato a ser mejor persona; como cuando alguien le suena feo el nombre de Afrodita y entonces a su mascota la llama Venus, considerado que este último nombre es más bonito, pero ignorando que Venus y Afrodita significan lo mismo.

Tomando en cuenta lo anterior, insisto en que realmente la gestión humana no existe como campo académico; lo que sí existe y se puede validar fácilmente en la historiografía de este campo, es la administración de recursos humanos y la versión de administración estratégica de recursos humanos; eso ciertamente sí es un campo con una fundamentación epistemológica de más o menos un siglo. Lo que hacen los defensores de la gestión humana es cambiar el nombre, pero continúan como si hubieran hipotecado la epistemología de la administración de recursos humanos, porque cambiar el apelativo sin alterar la fundamentación epistemológica, sin cambiar la noción que se tiene de ser humano, sin transformar la representación de la sociedad en que está inserto ese ser humano trabajador, no resuelve nada. Entonces, quienes cambiaron el apelativo continúan hoy en deuda con fundamentar esa noción de gestión humana; aunque yo insisto en que eso es necio y habría que llamarlo *gestión de personal*; esa es una tarea que venimos discutiendo hace ya algún tiempo con los colegas del grupo de investigación Comphor de la Universidad de Antioquia.



HCBustamante: *Con respecto a las nuevas formas de control social contemporáneo, usted ha manifestado que, al Management como conjunto de discursos y prácticas asociadas a la dirección del trabajo organizado en la empresa, le subyace una lógica de dominación, pero que esas formas de dominación cada vez se tornan más sutiles y llegan a ser hasta deseadas por el trabajador ¿cuáles serían algunas de esas nuevas formas sutiles de dominación en el mundo del trabajo?*

HLBermúdez: Para comenzar hay que hacer una aclaración y es que el “sometimiento deseado”, es decir, el deseo de someterse, ha existido siempre; y cuando digo siempre me remito a la arqueología y a los estudiosos de lo que se llama la prehistoria o mejor, la historia las sociedades que todavía no tenían escritura. Uno pudiera especular que tal sometimiento deseado es inherente a la estructuración de lo humano, a la estructura social misma. Habría que acudir a las explicaciones de los griegos clásicos o de otras cosmovisiones indígenas y otro tipo de cosmogonías, e incluso, a actualizaciones como esa magnífica parábola de la dialéctica del amo y esclavo hegeliana del cuarto capítulo de *la Fenomenología del espíritu*, que se llama “autonomía y dependencia de la autoconciencia”, refiriéndose Hegel al dominio y la servidumbre.

En la historia se pueden identificar diferentes tipos de servidumbre, no solamente la servidumbre forzada, sino además la servidumbre voluntaria que también fue denunciada de una manera magistral por Étienne de La Boétie en su *Discurso sobre la servidumbre voluntaria* publicado en 1574. Pero si traemos esta reflexión a nuestra época de cambio de milenio, es fácil advertir ciertas figuras de dominación que han sabido sacar provecho de esa voluntariedad de los seres humanos para someterse; eso es lo que vengo denominando como sometimiento deseado y que está también en deuda de teorizar en este contexto particular de los aportes de las ciencias sociales a los estudiosos de la dirección del trabajo. El coaching, por ejemplo, es un ejercicio de dominación en el cual esto es muy evidente, dado que el subordinado, el subalterno, desea con toda la fuerza de su espíritu someterse a esa figura de dominación porque es así que obtiene sus dinámicas tranquilizadoras.

Ahora bien, no se trata de satanizar el coaching como tal, ni tampoco descalificar porque sí ciertas prácticas en las empresas. Más bien, mi propuesta es esforzarnos por desentrañar una lógica compleja que le subyace a ese tipo de prácticas; además, porque en el coaching esa lógica de sometimiento es muy fácil de identificar. Es un conjunto de técnicas para conseguir la obediencia dócil. Lo que me resulta sorprendente es la fascinación que causan ciertas técnicas pseudocientíficas, como lo que se llama la planeación neurolingüística o programación neurolingüística (¡y la finalidad con la que se la usa!); o el embrujo por el sentido de pertenencia, hasta el punto de preferir la extranjerización del término al utilizar la palabra *engagement* por la de “sentido de pertenencia” y argumentar, con una pobreza teórica desconsoladora, que no es lo mismo *engagement* que sentido de pertenencia, para lo cual se apoyan en una versión de vanguardia del “enganche” del empleado por la tarea (y no por la empresa),



como si estuvieran aportando algo nuevo a la teoría administrativa... ¿ninguno ha leído a Owen cuando anunciaba asuntos parecidos en 1857?. En lo que quiero insistir aquí es que esos discursos que acabo de mencionar están soportados en pseudociencias y en los planteamientos de unos charlatanes y unas adoratrices de ese exabrupto que insisten en llamar “psicología positiva” como si una ciencia así fuera posible. ¿Será acaso posible (y deseable) una “astronomía positiva” o una “arqueología positiva”? Y no son solamente el coaching y el *engagement*, sino que hay un conjunto de dispositivos del lenguaje en los que se puede evidenciar ciertamente la necesidad de los seres humanos por adscribirse a unas lógicas de dominación por su propia voluntad y por su propio deseo.

HC Bustamante: *Desde su experiencia académica e investigativa, ¿qué casos ha podido documentar sobre problemas asociados con la gestión humana y qué ha podido concluir a partir de ellos?*

HL Bermúdez: En mí, causa una gran fascinación el tipo particular de empresas que tiene que ver con el comercio organizado y con la gran distribución; es, *grosso modo*, ese tipo de empresas las que yo he tenido la oportunidad de documentar con mayor atención que otras: las cadenas de almacenes de grandes superficies. Tanto en Canadá como en Colombia he realizado etnografías en las que he descubierto que ese tipo de organizaciones de la gran distribución comercial utilizan unas formas de organización del trabajo de vanguardia, determinadas por la lógica de la financiarización del capitalismo que legitima esas particulares formas de organizar el trabajo, como el *Voice Picking* por ejemplo, o el *Pick by Light*, que son unas formas de medir cada gesto del trabajador para examinar cuánto aportan a la cadena de valor de la compañía.

Digamos que esa es una de las mayores experiencias que yo tengo, aunque he estudiado el sector industrial metalmecánico, la creación de empresas familiares, algunas patologías como el burnout y el sufrimiento invalidante causado por el trabajo, etc. Pero todo, en el marco de una etnografía analítica y una psicología de la experiencia sensible, una especie de “microsociología etnográfica” que permite, a partir del examen de la mencionada experiencia sensible del personaje social trabajador, hacer explicaciones macro, inclusive, para denunciar lógicas del management contemporáneo como racionalidad que filtró todas las esferas de la vida o también ciertas alienaciones subjetivas a escala planetaria.

HC Bustamante: *Desde su labor docente, usted ha diseñado y viene orientando un curso en el plan de estudios del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Antioquia, denominado Modernismo y Posmodernismo, inscrito en la línea de formación en gestión humana ¿Cómo piensa usted las implicaciones positivas y negativas del pensar moderno y del pensar posmoderno en el mundo del trabajo?*

HL Bermúdez: Creo que ciertamente nosotros estamos en esa bisagra de pasar de lo que han sido las explicaciones modernas sobre el trabajo –unas explicaciones que ya entraron francamente en desuso– a unas explicaciones



que, con poco pudor, y a pesar de las críticas de académicos muy reconocidos, yo nombro como posmodernas. Me da mucho menos temor entenderlas como posmodernas porque tengo severas dudas con respecto a lo que es la Modernidad (con mayúscula). Le aprendí a Bruno Latour que *Nunca fuimos modernos*, y a Franco Berardi su *Fenomenología del fin del mundo* (¡soy adicto a los cocteles explosivos!). Así, con muchas más preguntas que respuestas, surge la propuesta del curso *Modernismo y Posmodernismo*. Hay unas hipótesis que me llaman mucho la atención, por ejemplo, las de Jean Baudrillard y Jacques Derrida (además, desde luego, de la de Jean-François Lyotard). Hablemos solamente de los primeros dos; cada uno a su manera, Derrida con su deconstrucción y Baudrillard con su aparato explicativo, empezaron a llamar la atención hace ya más de tres décadas, sobre la extinción del *homo sapiens* como especie. De ese modo, ya las explicaciones antropológicas clásicas también entran en desuso en la filosofía de ellos; y cuando uno toma esas hipótesis de Baudrillard y Derrida de que asistimos a la extinción del *homo sapiens* como especie, y uno las articula con una explicación como la de Dufour que dice que asistimos de una manera vertiginosa al fin del *homo crítico*, es decir, del ser humano crítico del idealismo alemán, concretamente kantiano, al *homo* de la crítica del juicio, al de la crítica de razón pura, uno reconoce que ese ser humano ya se esfumó completamente, ese ser humano crítico kantiano ya desapareció; y cuando un siglo después de Kant, Sigmund Freud explicó la sociedad configurada por ser humanos neuróticos, etc., la hipótesis actual de Dufour toma mucho valor; o por lo menos a mí me resulta evidente que ya no hay *homo* crítico kantiano ni *homo* neurótico freudiano, eso se acabó definitivamente.

Esas son algunas de las razones que justifican la inserción del curso *Modernismo y Posmodernismo*, porque hoy se exigen nuevas herramientas conceptuales; los operadores analíticos con los que estamos ensayando a explicar al ser humano trabajador del cambio de milenio reventaron en mil pedazos. Es en ese mismo sentido que me llama mucho la atención Franco Berardi –Bifo– quien explica claramente lo que él denomina una mutación existencial. Y lo hace con un corpus de neologismos propios: el *semiocapitalismo*, que es un capitalismo en el cual el capital es el dato, es el signo; la *infosfera* en la cual, digamos, así como los geólogos explican que hay una atmósfera donde están los gases que permiten la subsistencia y la reproducción de la vida y así como hay una hidrosfera (la esfera de agua) y una geosfera (la litosfera, la esfera de tierra), también hay una *infosfera* –la analogía con “la nube” no es anodina–; pero mientras la atmósfera, la hidrosfera y la litosfera fueron creaciones de la naturaleza (sin ninguna intervención de las especies vivas) la *infosfera* fue creada por una única especie, el *homo sapiens*. Por eso a mí me asiste la idea de que, ciertamente, podríamos etiquetar todo esto de posmodernidad gracias a que los elementos explicativos de la modernidad, si bien es cierto tranquilizan mucho, y contribuyeron a colonizar los espíritus académicos occidentales, hoy son insuficientes y se exige un aparato explicativo totalmente diferente. Yo pensaría incluso en retomar muy seriamente el sentido de *La estructura de las Revoluciones Científicas* de Thomas Kuhn.



HC Bustamante: *En los tiempos actuales ¿Qué concepciones, expresiones, ambigüedades, ambivalencias o paradojas se presentan en el mundo del trabajo? ¿Qué patologías se derivan de la relación de las personas con el actual mundo del trabajo en las organizaciones?*

HL Bermúdez: Esa me parece una veta de análisis bastante interesante en esta contemporaneidad, porque desde los estudios de Hawthorne, los que fundaron todo lo que hoy en día se puede llamar la gestión de personal, se ha estado muy atentos a cuidar la salud del trabajador; luego, después de los estudios de la ergonomía clásica francesa, a mediados del siglo pasado, desde los años 50, 60, emerge un campo de estudio que se llama la psicopatología del trabajo, que se ocupa de estudiar de manera sistemática los riesgos, los accidentes en el trabajo industrial y demás. Los estudiosos de esta área empiezan a descubrir que los riesgos no sólo están en lo físico, sino también que las formas de organizar el trabajo afectan fuertemente la psiquis del trabajador. Entonces esta psicopatología, por ejemplo, que luego derivó en psicodinámica del trabajo con Christophe Dejours a la cabeza, comenzó a denunciar que muchas de las patologías sociales, derivadas del capitalismo industrializado –y ahora mucho más con el proyecto neoliberal rampante– se asocian a la emergencia de un cúmulo de patologías psicológicas contemporáneas, por lo que se ocuparon de buscar las causas en el trabajo. Así las cosas, no es solamente reconocer que el trabajo estresa, o que el síndrome de burnout tiene hoy en día unos picos altísimos por motivos laborales, sino que es posible observar en los tiempos actuales un raudal de patologías (psicológicas y orgánicas) cuyas causas hunden sus raíces en las formas particulares de organizar el trabajo: el alcoholismo y la drogadicción por causas laborales, las crisis de llanto, los insomnios severos, los desórdenes alimenticios (y sus consecuentes gastritis, inflamaciones del colon, etc.), la ansiedad y la depresión originadas por la organización o la dirección de las tareas, el suicidio en el trabajo, y un largo etcétera.

Los grandes avances que hay en la industria por conseguir unas mayores ganancias y mejores inversiones para proteger el capital de inversión y poderlo reproducir, llevan en paralelo unas formas de organizar el trabajo que causan *directamente* las patologías. Existe mucha investigación que permite demostrar eso. Los estudios sobre la psicodinámica del trabajo y la sociología clínica –que es ese tipo de sociología que está estudiando justamente la psiquis del individuo trabajador–, permiten ciertamente hacer esa asociación, no causa efecto, sino que realmente se puede demostrar que son esas formas de organizar el trabajo las que causan un sufrimiento invalidante. Si hubiera que citar algunos autores, podríamos mencionar a Christophe Dejours, Vincent de Gaulejac, Nicole Aubert, Fabienne Hanique, Laurie Kirouac y otros tantos que vienen estudiando las causas social-laborales de numerosos desórdenes psicológicos y orgánicos. Hay unas explicaciones muy interesantes del sufrimiento invalidante en el trabajo y de apatías sociales y políticas motivadas por lo laboral de psicoanalistas como René Kaës o Roland Gori que vale la pena estudiar y que me gustaría mucho que en América Latina y en Colombia empezáramos a utilizarlas.



HCBustamante: *¿Cómo percibe usted el estado de la formación en el campo de la gestión humana en Colombia?*

HLBermúdez: En Colombia en particular, los estudios sobre la gestión de personal tienen una muy interesante y afortunada cobertura, pero están pensados exclusivamente desde un único paradigma: el de la racionalidad instrumental. En este campo universitario de la administración de personal prácticamente nadie tiene la menor idea de qué es la racionalidad sustancial. En últimas, los estudios en tal campo tienden a validar que los responsables de dirigir el trabajo en las organizaciones deben pertenecer a la alta esfera de la dirección; esto es, que la gestión del talento humano debe ser estratégica, que en la junta directiva y que, en los consejos de dirección de las empresas, la presidencia, la dirección general y grupos de vicepresidentes, etc. haya figuras responsables de la dirección de personal. En las grandes escuelas de Management que uno conoce en Colombia, lo que predomina como oferta de formación está basada en la tecnología de la dirección del trabajo organizado; es decir, en cómo se lleva a cabo la administración de recursos humanos; en eso, de la formación como técnicos, hay una cobertura muy amplia y muy completa, y principalmente en los niveles de posgrados, es decir, de especialización y maestrías (aunque también es posible encontrarla en el pregrado y en los doctorados). El problema teórico es ese justamente; el problema a discutir, el problema filosófico, el problema ético e inclusive existencial, es ese: que la reproducción de esa tecnología no genera un nuevo conocimiento que responda a las necesidades actuales, porque entonces se siguen reproduciendo esas patologías que acabamos de mencionar y se continúan reproduciendo esas lógicas perversas de dominación que impiden la emancipación de lo humano, favorecen la alienación subjetiva, enferman al trabajador contemporáneo y consecuentemente a toda la sociedad. En ese sentido estaríamos contribuyendo a la acumulación de lo mismo, a atender una cobertura profesional que no va a resolver el problema de lo humano en la contemporaneidad, al contrario: lo agudiza y se multiplican sus síntomas. Usted preguntaba arriba por ambigüedades, ambivalencias y paradojas, y yo le contrapregunto a usted y a sus amables lectores: ¿Hay algo más paradójico que un humanismo (como el de la “gestión humana”) que contribuye con tanta potencia y efectividad a la degradación de lo humano y lo social?

HCBustamante: *¿Cómo percibe usted el estado actual y las perspectivas de futuro de la investigación sobre estudios del trabajo en América Latina?*

HLBermúdez: Esa pregunta deriva de la inmediatamente anterior, porque si en ella estábamos hablando de cobertura, de reproducción de tecnología para formar a los ejecutivos medios y a los tecnólogos de la gestión de personal, en lo que sí estamos en deuda en América Latina en general, es en la investigación teórica. Insisto en la idea: es necesario avanzar en nuestras formas de indagación, en los métodos, en producir y apropiarse unas herramientas conceptuales nuevas, unos operadores analíticos diferentes; esa, a mi juicio, es la gran deuda de la formación en estudios sobre la dirección del trabajo en América Latina.



Yo me congracio con unos congresos en los que he podido estar, algunos de ellos en la Universidad del Valle en Colombia, con presencia de investigadores de Europa, de Norteamérica y demás, pero que tienen un fuerte énfasis en investigación en América Latina; y me congracio también con las Jornadas de Administración Crítica, donde empezamos a acercarnos algunos investigadores latinoamericanos, con la intención de proponer unos marcos teóricos y unas formas de explicar el trabajo con una cierta denuncia serena. Porque yo insisto mucho en que la rabia obnubila; de la rabia al odio no hay sino un paso, y el odio, dicen los judíos, es la más fea de las emociones, y eso no contribuye a la investigación. En este marco de discusión, podemos ubicar algunos investigadores que vienen muy inquietos por proponer una investigación que haga una denuncia serena, para construir unos marcos explicativos que estén a la altura de lo que exige la realidad latinoamericana, que ha sido históricamente una sociedad subalterna, una sociedad dominada por la colonialidad epistémica y epistemológica. Celebro los esfuerzos de un Rodrigo Muñoz y de un Fernando Cruz-Kronfly, arañando la roca en procura de una epistemología diferente a la de la ortodoxia en gestión de personal al tiempo que lamento las extravagantes distracciones de muchos estudiosos de la teoría organizacional en América Latina. Creo, sin embargo, que está todo por hacer; yo quiero acompañarlos a ellos a arañar la roca también, y me genera gran entusiasmo imaginar que con grupos interdisciplinarios en América Latina y con una tribuna tan importante como lo es la revista *Teuken Bidikay*, con los interesados empezamos a hacer no sólo la denuncia por la denuncia, no una denuncia descriptiva que está sobrediagnosticada, ni mucho menos esa denuncia rabiosa que ya evoqué aquí mismo, “una crítica ofuscada es improductiva” me escuchan decir mis estudiantes; pienso que habrá que empezar a formular unas explicaciones teóricas, analíticas, primero académicas, científicas, y luego, comenzar a animar al director en la industria a poner en el mundo empírico unas formas de explicar el trabajo y aplicarlas para que realmente haya un real cambio estructural allí.

HC Bustamante: *Finalmente, ¿por qué resultaría importante para quienes se están formando en administración de empresas, abordar los estudios del trabajo desde perspectivas interdisciplinarias?*

HL Bermúdez: Quiero insistir en que no son los estudios del trabajo (o sobre el trabajo) a lo que yo me refiero; estos tienen múltiples y nobles propósitos; yo me centro en los estudios sobre la *dirección* del trabajo que se organizó en empresas bajo la lógica del management, a lo que yo considero que habrá que nombrar como gestión de personal. Pienso que abordar estos estudios desde una perspectiva interdisciplinaria es uno de los asuntos más importantes porque cuando se está en una facultad de economía o en una escuela de management, de *business*, hay una fuerte tendencia a hacer las explicaciones a partir precisamente del management; y el management tiene una lógica inherente, estamos hablando de la enseñanza en la dirección de negocios, estamos haciendo referencia a la preocupación de cómo aprender (¿en la universidad!) a hacer mejores negocios. Entonces para esa racionalidad resulta necio que, al interior de ese campo



epistémico, emerjan unas ideas que deslegitimen esa razón de ser. Es allí donde radica la importancia de hacer estudios interdisciplinarios, porque implica la intención de nutrir ese management que es el que realmente lleva al trabajo organizado al campo de lo empírico; nutrir, decía yo, con explicaciones desde la sociología, desde la antropología, desde la psicología, desde la estética, desde la historia, desde la lingüística y las demás ciencias sociales y humanas, de tal forma que se pueda contrarrestar esa hegemonía que termina siendo ingenua por los propios académicos responsables de hacer las explicaciones del management, porque acaban reproduciendo lo mismo.

Y digo ingenua desde el punto de vista académico, pero absolutamente efectiva desde el punto de vista fáctico porque se consigue realmente hacer mejores negocios, manejarlos bien, dirigirlos de manera correcta; y ahí es donde está toda la acumulación epistemológica y todo el desarrollo de esto que ha dado en llamarse como administración estratégica de recursos humanos. Pero eso de humanista no tiene nada, ni puede tenerlo, aunque algunos declaren a gritos que sí lo tiene. Por eso, a mi juicio, es fundamental que procuremos explicaciones desde estas otras disciplinas, y hacerlo de manera crítica. Pero todavía, la deuda no sólo existe, sino que persiste.

HCBustamante: *En nombre de Teuken Bidikay, de su director el profesor Héctor José Sarmiento, y de todo nuestro equipo editorial, queremos expresarle nuestro agradecimiento y darle un abrazo fraterno, por actuar como autor invitado en esta edición a partir de esta entrevista académica. Igualmente, invitarlo a continuar acompañando este proyecto editorial latinoamericano que le ha merecido tanto afecto y que siempre tiene sus páginas abiertas para usted.*

HLBermúdez: Soy yo quien me siento muy orgulloso, muy honrado de que hayan tenido ustedes esa deferencia para conmigo, muchas gracias.

Hernán Carlos Bustamante G.

TEUKEN BIDIKAY

Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad

Edición 19 – El mundo del Trabajo

Entrevista académica a Héctor L. Bermúdez Restrepo

Entrevistador: Hernán Carlos Bustamante García

Lugar: Universidad de Antioquia – Medellín

Fecha: 14 de junio de 2021

Hora: 10:30 a.m. – 12:18 pm.

SopORTE: audio digital.