



LEONARDO POLO

Las organizaciones primarias y las empresas.

Cuadernos *Empresa y humanismo*, nº 99 y 100

Universidad de Navarra, Pamplona 2007; 120 pp. y 152 pp.

Para llevar a cabo un análisis de la situación actual de las empresas, del papel que desempeñan, y del que deberían desempeñar, Polo desentraña este tipo de organización para llegar a aquella unidad, esencial e indivisible, de la que se compone la empresa: la persona.

Como conclusión a la primera sección decir que, con respecto a las distintas organizaciones humanas que han tenido lugar a lo largo de la historia (políticas, económicas y sociales), si se atiende a cada una de las etapas que se han dado, en cada una de ellas, se presenta un posible ejemplo a imitar o a evitar, lo que no ha supuesto rémora alguna para que, después de un determinado tiempo, hayan quedado obsoletas. El hombre puede aprender de sus errores y mejorar, pero sin aferrarse a esta dinámica como un óbice que le impida innovar. Así pues, ante la preeminencia del pasado diremos que cualquier tiempo pasado fue anterior.

El estudio antropológico que se plantea en la segunda sección establece las pautas a seguir para que la persona alcance unos niveles de crecimiento adecuados, lo que se extrapolará a la empresa en cuanto que organización formada por personas. Dichas pautas se corresponden con la correcta organización de los ámbitos de la libertad humana, a saber, el espacio, la intimidad, la destinación y el tiempo.

La organización espacio-temporal supone una dificultad de primer orden: la coordinación de ambas. La organización del espacio sigue el modelo reticular, el tiempo ha de organizarse en orden al crecimiento, el problema que subyace es que la organización del espacio suponga un gasto de tiempo; este gasto se salva cuando la persona aporta, no hay que olvidar que es un ser donal. Así, se propone la generosidad como agente armonizador, evitando a su vez una organización aporética.

La intimidad de la persona pone de manifiesto, literalmente, lo que la persona es. Cómo pone de manifiesto su ser la persona, la respuesta es cuanto menos, fascinante: por medio de la apertura, que es la libertad personal. La conjunción de las aportaciones personales, que tienen como base la libertad personal, dará como resultado el bien común. Rescatando una frase de Polo: *la muerte de la libertad es la soledad*, la intimidad no se ha de entender como una tendencia solipsista, todo lo contrario, la intimidad es un darse al otro, manteniéndose el yo. Pero esto no acaba aquí, la persona puede ir más lejos a través de la destinación.

El cenit del hombre como ser espiritual tiene lugar en el encuentro con Dios; la clave para entender esto es lo divino que hay en el hombre y que le permite dicho encuentro y mantenerse ante Dios, no se trata de que el culmen de la persona trascendente se logre mediante un agente externo, justamente al revés, la destinación recae sobre la intimidad de manera que lo esencial, el principio, y el fin, el destino, son inherentes al ser humano.

De entre todo lo expuesto se presta especial, que no espacial, atención al crecimiento, el porqué no es una cuestión baladí. El crecimiento humano se puede entender en su faceta biológica o cognoscitiva. Sin ánimo de menospreciar la primera, es la segunda la que cobra relevancia ya que da lugar a un tercer tipo de crecimiento, el que tiene lugar a partir de los hábitos. A través de éste se da un crecimiento que trasciende, que va más allá de los fines inmediatos. En la primera sección ya se menciona la afinidad entre los hábitos intelectuales y el capital: éste se define como *la clase de dinero que genera dinero* y aquellos se definen como *potenciación de la facultad*; ambos se dirigen al enriquecimiento.

Además de los ya mencionados hábitos intelectuales están los hábitos de la voluntad. También al decidir el hombre se manifiesta, no obstante lo hace de manera distinta a como se manifiesta intelectualmente. El yo es inmanente al acto voluntario, al querer se produce una apertura a lo otro, de ahí la novedad del querer que, en cierto sentido, permite el crecimiento. Al pensar el hombre puede perfeccionar, a sí mismo y al mundo en el que habita (*el perfeccionador perfectible*); así mismo el hombre, al querer, puede querer mejor; así el querer es querer medio, cuyo fin es el servir, prestar un servicio a lo otro que se completa con la correspondencia. El querer correspondido es el amar, que con el amor completa al ser.

Entonces, los hábitos de la voluntad se identifican con las virtudes morales: Polo hace mención de tres de ellas: la justicia, o *capacidad de interesarme por la felicidad ajena*; la piedad, *el reconocimiento de un don al que no iguala la propia capacidad de aportar*; y finalmente, la gloria, que marca como *la tendencia del hombre señala lo otro como a*

aquello que en definitiva le supera y merece incondicionada estima. La justicia se asocia a la piedad y a la gloria para conferir al hombre su validez como persona.

Cabría decir ahora que todo lo expuesto, cómo desarrolla la persona los ámbitos de su libertad, se aplica en la empresa que, a fin de cuentas, en una organización formada por personas; pero es que, por desgracia, no cabe decirlo. Se señalan varios porqués: el descuido de los hábitos, la obsesión especialista o la subordinación del tiempo a la organización reticular... la unión de estos factores desemboca en lo que Polo denomina "atasco". Si buscamos este término en el diccionario su primera acepción lo define como "impedimento que no permite el paso", lo curioso de la situación es que, en este caso, son las propias personas las que no permiten el paso, de qué, de nada, este es el verdadero problema, que no pasa nada.

El Estado se muestra incapaz de solucionar el problema, el intervencionismo no haría más que empeorar la situación; la técnica lejos de subordinarse a la empresa, la doblega; los sindicatos, por su parte, acaban siendo una masa de trabajadores obcecada en conseguir mejoras salariales, aunque ello comporte el empobrecimiento de otros aspectos, tanto propios como respecto del resto de la empresa (se supone que son formaciones que tratan de pactar acuerdos beneficiosos para ellos y para la empresa).

El panorama es desolador, se cumple firmemente el dicho "errar es humano". Afortunadamente Polo propone una solución: *alcanzar el fin en común*. Si la empresa se compone de hombres (hombres libres), éstos tienen que funcionar como un todo, no como una unión heterogénea de partes que buscan su propio beneficio. El beneficio individual es una quimera, o quizá no sea imposible, pero es absurdo como vehículo para llegar al bien común; la felicidad solo es real si se comparte. Si la razón asume esto, y la voluntad lo aplica prácticamente, entonces la empresa cumple su cometido, dirigir la mirada al bien común y velar por él. Esta idea puede incluirse en un estudio antropológico, en un tratado de economía o en un ensayo filosófico, cualquier disciplina o ciencia es una obra humana, y las obras tienen un fin, y el bien común ha de ser el objetivo último de cualquier iniciativa humana. Sí, puede que errar sea humano, no obstante, Polo abre una vía de esperanza, porque será que acertar también lo es.

Marina Abad
Universidad de Málaga