Disciplina laboral: «El dinero no lo es todo»

23/06/2016



Que el salario influye en las motivaciones, que estimula y coadyuva a alcanzar niveles superiores de productividad, todo eso es cierto. Ahora, lo otro —matemáticamente hablando— es que sea directamente proporcional a la disciplina laboral.

Sin embargo, más de un forista lo consideró así a raíz del comentario publicado en estas páginas Disciplina laboral: ¿Qué hace falta para alcanzarla? (9 de junio), al alegar disímiles razones.

Pedro, por ejemplo, hablaba de la necesidad de que «el salario dé para comer, vestir, pasear, ahorrar; en fin, para vivir y no sobrevivir a duras penas».

Alinar señalaba: «Más de lo mismo y la esencia es la falta de salario, por ende, sentido de responsabilidad y de pertenencia para cuidar cada puesto». Y Carlosvaradero afirmaba: «si los salarios realmente suplieran las necesidades de cada persona, estoy seguro de que la gente fuera más disciplinada en su puesto de trabajo...».

Aquí solo una muestra de lo expresado, aunque otras opiniones también sobrevaloraron (a mi modo de ver) el aspecto monetario, sin lugar a dudas, el pie de Aquiles de la sociedad cubana actual, donde los salarios —salvo excepciones— son bajos.

¿Trabajamos solo por dinero? ¿Constituye el salario la única motivación? ¿Amamos lo que hacemos, ya sea oficio o profesión? Precisamente en este asunto prefiero ahora detener la mirada. Y quizás lo afirmado por Paulina (ver

comentario número 26 del pasado 10 de junio en el artículo ya citado), pueda servir como una especie de guía para reflexionar sobre el asunto.

Busquemos en nuestra memoria cuántas personas conocemos que durante años desempeñaron una determinada labor cimentada en valores morales, y al mismo tiempo, siendo exitosa y eficiente.

En estos momentos, recuerdo a una empleada de tiendas que acostumbraba siempre llegar temprano al trabajo, dominaba las características principales de los equipos electrodomésticos que vendía, y cuya ética profesional no le permitió jamás ni comer en el mostrador, ni hablar en voz alta, ni maltratar a un cliente, por solo mencionar algunos elementos.

O a Salvador, un excelente albañil, quien además de cumplir con su jornada, consideraba un deber realizar horas extras, aun cuando el cansancio le acompañaba en ese duro bregar. No había en su actuación ni una pizca de interés, solo prevalecía el orgullo sincero de un simple obrero de la construcción y el compromiso contraído con sus superiores.

Estoy convencida de que usted tiene muchos ejemplos, porque de ellos nuestra sociedad se nutrió y hoy, además, se enorgullece de que todos los sectores cuenten con verdaderos paradigmas en lo que a entrega, empeño y dedicación al trabajo se refiere.

Puede que algunos se refugien en la idea de que hoy Cuba vive otra época, que el dinero hace falta porque la vida es cara. Para nada los desmiento, aunque apuesto por quienes aman lo que hacen a diario, sin tener en cuenta únicamente cuánto van a llevar a su bolsillo.

En el amor está la vida y esa pasión también se extiende al trabajo. Cuando eso es así, entonces hay respeto por el servicio que se brinda, hay competitividad en lo que se hace, hay profesionalidad, sentido de pertenencia.

Si el mundo se moviera por dinero —hablo sobre todo pensando en nuestro país—, no habríamos contado con excelentes médicos, maestros superpreparados, deportistas de alto rendimiento que jamás abandonaron la Patria, ni profesionales, ni obreros, ni campesinos, ni tantos otros que siempre, absolutamente siempre dependieron de un salario para poder vivir.

Por eso me gustaron tanto las reflexiones de determinados foristas que no vieron solo en el aspecto económico la vía para alcanzar disciplina laboral. Algunos mencionaron mecanismos para incentivarla, vías, hicieron propuestas. La mayoría resulta válida.

La disciplina laboral incluye una madeja de factores —Vicfente Machado Ron, otro de los que hicieron comentarios en la web, prefirió dividirlos en organizativos e ideológicos, económicos, tecnológicos, entre otros—, pero no cabe duda de que en ello está también la influencia marcada de la educación y el ejemplo familiar.

Cuando madres y padres incumplen con el trabajo, no aman lo que hacen, y laboran solo por lo que a fin de mes van a devengar, entonces seguramente los hijos, al crecer, asumirán similares conductas.

La disciplina laboral se gana, además, cuando los jefes son ejemplo, cuando sencillamente son el mejor espejo donde pueden verse los trabajadores. Cuando eso sucede, se establece un compromiso moral entre el empleado y el empleador, casi siempre efectivo al hablar de cumplimientos y deberes.

Muchos opinaron sobre determinadas situaciones que inciden en la disciplina laboral, como los trámites que la población debe realizar en horario laboral, porque no existe otra oportunidad; el hecho de que algunas entidades o administraciones «den el día libre o la tarde» cuando se trata de celebraciones (Día de las Madres, de los Padres, fines de año u otras), o el no descuento de los salarios por ausencias y llegadas tardes. Todo eso es cierto y hay que tomar conciencia, pues no deben ocurrir.

Desde este mes y hasta septiembre venidero el pueblo está llamado a debatir y expresar sus opiniones sobre dos temas abordados durante el VII Congreso del Partido: la Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista, y el Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030.

En el capítulo cuatro de este primer documento, dedicado a la Política Social, el acápite 265 plantea: «La consolidación y desarrollo sostenible de nuestro socialismo solo es posible a partir de preservar los valores —en especial los éticos, políticos y culturales— y el aumento de la productividad, de modo que se incremente la riqueza para su justa distribución».

¿Podremos entonces prescindir de la disciplina laboral para alcanzar tales propósitos, que por demás, son legítimos? El tema merece alguna reflexión.