

Ser humano y trabajo: el eslabón abandonado en los procesos de transformación en la administración pública del siglo XXI¹

Human being and work: the abandoned link in the transformation processes in public administration of the 21st century

<https://doi.org/10.15332/24224529.9770>

Artículos

Oscar Giovanni Hernández Núñez ²

Enver Vargas Murcia³

Recibido: 11/07/2024

Evaluado: 11/10/2024

Aceptado: 25/11/2024

Citar como:

Hernández Núñez, O. G., & Vargas Murcia, E. (2024). Ser humano y trabajo: el eslabón abandonado en los procesos de transformación en la administración pública del siglo XXI. *CITAS*, 10(2), 79-101.

<https://doi.org/10.15332/24224529.9770>



Resumen

Este artículo tiene el objetivo de estudiar el abandono sistemático de la reflexión administrativista sobre los efectos negativos de la burocratización en los sujetos. En la primera parte se explica la pretensión de la nueva gerencia pública de imponer un tipo de subjetivación articulada a la ética del sujeto neoliberal. En la segunda sección se reivindica el factor humano en la ciencia administrativa que cuestionaba los efectos inhumanos de la burocratización. La tercera parte documenta los anacronismos presentes en el manejo de los asuntos humanos en

¹ Investigación académica independiente sobre administración pública, gerencia pública y burocracia, autofinanciada.

² Administrador público y doctorando de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - FLACSO. Correo electrónico: giovannyneko@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6552-9317>

³ Doctor en estudios sociales de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y administrador público de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), investigador independiente. Correo electrónico: enverduvan@gmail.com; [endvargasm@udistrital.edu.co](mailto:enverduvan@gmail.com) ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5164-2917>

las administraciones contemporáneas. Finalmente, la cuarta sección discute los efectos negativos de las nuevas tecnologías sobre el trabajo.

Palabras clave: administración pública, burocracia, ciencias administrativas, ciencia política, estado.

Abstract

This article aims to study the systematic abandonment of administrative reflection on the negative effects of bureaucratization on subjects. The first part explains the intention of the new public management to impose a type of subjectivation articulated to the ethics of the neoliberal subject. The second section vindicates the human factor in administrative science that questions the inhuman effects of bureaucratization. The third part documents the anachronisms present in the management of human affairs in contemporary administrations. Finally, the fourth section discusses the negative effects of new technologies on work.

Keywords: administrative sciences, bureaucracy, political science, public administration, state.

Introducción

¿Las administraciones públicas modernas —su aparato organizacional y la disciplina teórica que las sustenta— atienden a los problemas humanos y sociales más acuciantes del presente? ¿Es verdad, como se da por sentado en las aulas de las escuelas administrativas de élite, que la renovación de la gestión pública ha logrado desmontar de manera consistente los efectos negativos de la burocracia y la burocratización? ¿Acaso el desmonte sistemático del aparato estatal ha redundado en mejoras significativas para la prestación de los servicios y ha dignificado y mejorado las condiciones del trabajo en las entidades públicas? Este trabajo busca destacar este tipo de interrogantes, pues apuntan hacia aspectos críticos de la discusión contemporánea sobre la ortodoxia administrativista y sus expresiones antiestatistas, neogerencialistas y reformistas.

Los exponentes de la ortodoxia administrativa, la nueva gerencia pública, la nueva gestión pública y sus vertientes locales, como la nueva gerencia para el desarrollo o nueva gestión para el desarrollo (corrientes latinoamericanas), ocupan un lugar hegemónico en la reflexión sobre el papel, el tamaño, las funciones y la capacidad de los Estados contemporáneos. Es posible hablar de hegemonía puesto que se ha proscrito cualquier discusión o cualquier forma de crítica respecto de la deseabilidad o inviabilidad teórica, metodológica y epistémica de tales derivas: parece imposible enarbolar un sentido crítico en torno

CITAS

e-ISSN: 2422-4529 |  <https://doi.org/10.15332/24224529>

Vol. 10 N.º 2 | julio-diciembre de 2024

al movimiento renovador en la administración de lo público. Las razones por las que justificadamente afirmamos la existencia de un carácter hegemónico en la administración oficial serán expuestas con más detalle en la subsección primera del presente artículo, en la cual se presentan los mecanismos usados por la nueva gerencia pública para blindarse de cualquier forma de crítica imponiendo, de manera particular, un tipo de racionalidad soportada en la economía neoclásica, con la implantación de la doctrina neoliberal y mediante un proyecto particular de subjetivación.

Sin embargo, a pesar del aplastante peso del discurso oficial (neoliberal) de la gerencia pública, en el contexto anglosajón se ha configurado también un pequeño núcleo de resistencia teórica que busca cuestionar el carácter monolítico de la ciencia administrativa de élite. Como señala con tino Arrubla (2008): “desde hace varias décadas, numerosos académicos y movimientos sociales han estado planteando críticas profundas al modelo neoliberal hegemónico y a aspectos específicos del mismo” (p. 24). Las críticas, los movimientos sociales y los académicos construyen una vertiente de análisis conocida como *estudios críticos de la gestión*. De manera sucinta, se puede argumentar que el objetivo de este tipo de estudios consiste en:

[...] plantear un desafío a las perspectivas más convencionales de estudio de las organizaciones, proporcionando una suerte de plataforma que permite una discusión de los mecanismos de poder y control en las organizaciones y su impacto y relación con la sociedad [...] e investigando además la posibilidad de establecer alternativas de carácter radical al sistema vigente. (Arrubla, 2008, pp. 27-28)

En concordancia con la perspectiva de los estudios críticos de la gestión, tal y como la entiende Arrubla (2008), y retomando las preguntas con las que iniciamos esta exposición, nos proponemos estudiar el abandono de la reflexión sobre los efectos negativos de la burocratización y la burocracia en los sujetos, y la incapacidad sistemática de las nuevas disciplinas administrativas de reflexionar sobre la dimensión humana en las administraciones modernas, pues desconocen el acervo de clásicos del pensamiento sociológico y administrativo (Merton, 1999). Así mismo, cuestionamos el alcance de la disciplina moderna de la gestión pública, en particular de las áreas de recursos humanos, ya que no han supuesto avances significativos en el mejoramiento de las condiciones laborales de los seres humanos que trabajan para las entidades públicas.

Así las cosas, el cuestionamiento de la ética de la servidumbre (enmascarada en la ética del servicio público) sobre el que se soporta este artículo, se alinea con la idea de que el ser humano es mucho más que un ser condenado a la *hiperproducción*; por lo tanto, se funda en una ética crítica que reivindica una vida más allá del trabajo (Graeber, 2018; Weeks, 2020).

De tal manera, este artículo se compone de cuatro partes: en la primera se explica el funcionamiento de la nueva gerencia pública y su pretensión de imponer un tipo de racionalidad, un discurso específico y un proyecto concreto de subjetivación articulados a la economía neoclásica y a la ética del sujeto neoliberal. En la segunda sección se esboza una breve reivindicación del factor humano, se menciona la existencia de una veta de investigación abandonada por la ciencia administrativa que cuestionaba los efectos inhumanos de la burocratización y que pueden ser reivindicados actualmente. La tercera parte documenta los anacronismos del manejo de los asuntos humanos y laborales en las administraciones contemporáneas, se menciona el caso específico de la administración pública colombiana y se contrastan los pobres beneficios que traen los procesos de innovación en la mejora de las condiciones laborales. Finalmente, en la cuarta sección se discuten los nuevos desafíos que deben sortear el trabajo humano y la gestión humana hoy por hoy, en particular, los debates suscitados por los efectos negativos de las nuevas tecnologías sobre los trabajadores y los problemas sociales que esta contradicción ocasiona en el presente y para el futuro.

Contextualización de la nueva gerencia pública como una disciplina hegemónica

Los tiempos que corren han sido descritos como tiempos de renovación, del tránsito de una sociedad industrializada y tradicional a una de servicios y completamente líquida. Para distintas corrientes de pensamiento el cambio social de estos tiempos recibe nombres tan diversos como: capitalismo informacional, toyotismo, sociedad de la información, sociedad posfordista, sociedad posindustrial o sociedad posmoderna. Ninguno de estos nombres tiene la apariencia de ser arbitrario o neutral.

Por el contrario, la proliferación de estos discursos académicos sugiere, al menos, dos elementos como puntos de partida: primero, que ocurrió un cambio sustancial en las sociedades que ha merecido la atención de filósofos, economistas, sociólogos, antropólogos, politólogos y pensadores de todo cuño; dichos cambios conciernen a las formas de socialización humana, producción, consumo y organización social, por mencionar apenas unos cuantos ejemplos. El segundo aspecto que parece ser incontrovertible es que las formas en las que este cambio ha sido descrito no dejan de ser ideológicas, algunas hasta al punto de considerar la fundación de una nueva organización social a la cual no se le puede contraponer alternativa alguna (Fuchs, 2012). La ideologización de estas descripciones, por tanto, supone una carga valorativa lo suficientemente

importante como para ubicar a los lectores en uno u otro sentido, casi siempre, a favor de los cambios que traen consigo y los grandes beneficios del *progreso*.

Lo anterior permite señalar que las descripciones que los expertos hacen de la sociedad tienen una conexión evidente con la forma de asumir los procesos sociales y, quizás más importante aún, señalar la relación política que tienen algunos discursos científicos con respecto a las descripciones que realizan de los hechos sociales. Evidentemente, existen descripciones que sugieren un cierto acomodo, o, en otras palabras, una especie de contemplación pasiva de la realidad que puede ser legítima en la ciencia, así como también parece ser legítima aquella posición que celebra los cambios por cuanto comportan “enormes avances sociales”. Sin embargo, cada vez se cierra más cada vez se cierra más el espacio discursivo para aquellas formas de valorar la realidad fundadas en el hartazgo, en el señalamiento de las implicaciones inhumanas de las transformaciones sociales y en los efectos perversos de las sociedades contemporáneas. La perspectiva crítica, aunque vigente en numerosos campos disciplinares y teóricos, enfrenta enormes desafíos para la difusión de sus propuestas y para el posicionamiento social de su discursividad; al fin y al cabo, los discursos oficiales siguen entonando la cantinela del “fin de la historia”.

Un ejemplo destacado de la operación de este umbral de ideologización del pensamiento se puede encontrar en el saber administrativo público que, en casi medio siglo, ha asumido pasivamente una discursividad en la cual hay apenas cabida para el debate político e ideológico más allá de la doctrina hegemónica, por cierto, de corte neoliberal. De manera irreflexiva siguen proliferando artículos, ponencias en congresos y libros que celebran el siempre nuevo “*management* público”, que ha tenido una historia glorificada en el mundo anglosajón, y cuya aplicación en el contexto latinoamericano se impuso con la promesa de alcanzar importantes cotas de desarrollo administrativo pero cuyos resultados quedan aún por evaluarse.

Se ha terminado por imponer tal perspectiva neogerencial, a tal punto, que ha logrado desterrar la antigua tradición del pensamiento administrativo público fundado en el derecho administrativo o en la antigua disciplina de la ciencia administrativa pública continental europea. Guerrero (2018) propone, para la comprensión de esta arremetida, la figura retórica de la *torre de babel del management*, esto es, una lucha semántica que encubre problemas teóricos, epistemológicos y políticos; es un encubrimiento por medio del cual se termina imponiendo el discurso del *management* y desterrando las disciplinas tradicionales del saber administrativo público, a saber: “La torre de babel comenzó a ser edificada cuando, en el ámbito académico universal, la

administración pública fue siendo reemplazada por el *management* público como una supuesta disciplina alterna” (p. 39).

En aquel brillante análisis, a Guerrero (2018) no se le escapaba el papel político e ideológico del discurso dominante del *management* público. Es decir, mediante la imposición de un discurso oficial, con pretensiones técnicas, se busca imponer una realidad doble, una entidad duplicada, en la que a la disciplina tradicional de la administración pública se le imputan todos los rasgos negativos de la valoración mientras que al *new public management*, y a sus diferentes neologismos, se le asignan las mayores bondades: “En efecto: *public management* fue traducido como gestión pública, pero se le pudo trasladar como gerencia pública o como dirección pública, porque el nombre es lo de menos, lo que importa es cambiarlo” (p. 43). De tal manera, el proyecto administrativista de la nueva gerencia pública o la nueva gestión pública termina fundando una realidad en la que se impone, de suyo, una visión en la que se privilegia su propio marco axiológico, muchas veces sin evidencia.

La imposición de un discurso neogerencial en la administración pública y estatal ha sido posible gracias a que se ha impuesto un proyecto ético que encuentra sus bases más allá de la tradición administrativista clásica; ello se ha conseguido al difundir una única racionalidad que contrasta en el contexto publiadministrativo, puesto que esta racionalidad es exterior a la política democrática. Aquella racionalidad es también una posición ética hecha a la medida del proceso de transformación de la sociedad que conocemos bajo el apelativo de neoliberal, pero que es más precisamente un discurso fundado en la economía neoclásica. En términos de Guerrero (2004):

La nueva gerencia pública entraña una idea mítica, pues según la voz de sus promotores, consiste en un movimiento heroico innovador, que se enfrenta a la fatal deficiencia congénita del desempeño del Estado y brinda la única solución posible a sus males: vaciar al Estado de su materia política e inyectarle economía neoclásica (p. 14)

Como se puede apreciar, la valoración realizada por Guerrero aporta una crítica sustancial a la perspectiva del análisis puramente retórico de la teoría del *public management*, el cual opera mediante los pares valorativos “bueno/malo”; típicamente identificados (en el discurso neoliberal y neogerencial) como *management*/administración tradicional. Otro aspecto destacable en la lectura planteada por Guerrero es que hay un vaciamiento de los fundamentos tradicionales del saber, por lo tanto, el debate político y democrático sobre la legitimidad del poder, el debate social sobre los intereses y el bienestar público, entre otros temas que acompañaron la consolidación de la ciencia administrativa de antaño, dejan de tener sentido en una discusión aparentemente técnica o, al

menos, buscan relegar a un segundo plano las clásicas controversias. En cambio, el vacío generado nada más y nada menos que en el fundamento de la ciencia administrativa, debe llenarse con un discurso científico a su medida; por consiguiente, los discursos neogerenciales oficiales pretenden asignar un privilegio ontológico a la ciencia económica neoclásica que desplace toda controversia política y democrática.

Parece, por tanto, que en la economía neoclásica se logró encontrar la piedra angular de la ciencia de la administración buscada por dos siglos. La economía neoclásica, como se sabe, ha tenido un fuerte auge y se ha convertido en un elemento central de la ideología política dominante de los últimos 50 años. Sus exponentes, economistas y pensadores prestigiosos, alegan contar con un método capaz de explicar la realidad de los individuos en las sociedades capitalistas, al mismo tiempo que justifican que el capitalismo es el mejor sistema económico y social posible. No discutiremos la segunda posición, pero es evidente el sesgo político/ideológico que entraña.

Ahora bien, ¿cómo opera el sistema discursivo de la economía neoclásica? ¿En qué se funda su hegemonía intelectual? Análisis críticos sobre el funcionamiento del saber neoliberal lo definen como un sistema cerrado en el que se reafirman importantes axiomas sin necesidad de acudir a la realidad para que los apruebe o refute. Un sistema cerrado de enunciados, justamente, puede definirse como aquel que supone un ejercicio permanente de autorreferencialidad, cuyos conceptos no son negociables con otros colectivos de pensamiento y que, además, no suelen requerir de validación con datos empíricos. De acuerdo con Vergara (2018), la ciencia moderna tiene un conjunto de características que, al parecer, no concuerdan con el discurso supuestamente científico de los pensadores neoliberales. En este punto nos interesa especialmente la refutabilidad. En otras palabras, la ciencia moderna funciona con una determinada inclinación a aceptar aquellos hechos que ponen en tensión las prescripciones teóricas y sus predicciones, de tal manera que el saber científico se prueba ante evidencia real y tiende a rechazar aquellas teorías, prescripciones y predicciones que no concuerdan con la muestra empírica. La renovación de la ciencia moderna parece garantizada por este criterio investigativo. En contraste, el saber neoliberal parece prescindir de dicha postura ética, típica de la evidencia genuinamente científica. En otros términos:

Puede decirse que los enunciados principales de la teoría neoliberal no deben ser analizados como enunciados descriptivos y explicativos, como querrían sus autores, sino como enunciados que presentan como real un conjunto de conceptos límites, de “entes de razón” en el lenguaje escolástico, los cuales solo pueden ser pensados, pero son irrealizables. El conjunto de ellos constituye su utopía sobre el hombre y la sociedad. (Vergara, 2018, pp. 219-220)

De ser cierto lo expuesto por Vergara, la existencia de una *conceptualización límite* como rasgo característico de los discursos neoliberales, revela su incapacidad para admitir cualquier forma de crítica a sus propuestas. Por ende, la infrecuente muestra de evidencia para sostener sus principales axiomas (v. gr. el individualismo radical, el egoísmo extremo o la infalibilidad real e histórica del mercado sin restricción alguna) y la casi nula aceptación de vacíos teóricos que merezcan la pena ser investigados son rasgos que contribuyen a reforzar esta afirmación. De hecho, el soporte retórico de este tipo de discursos pivota permanente entre el axioma (que, por definición, se debe admitir sin controversia posible) y una racionalidad autorreferenciada e insistentemente reforzada en una idea muy vaga de “sentido común”. Por esta razón, se puede definir al neoliberal como un discurso cuasireligioso, que prescinde de la contrastación empírica, científica, estadística o histórica. Al respecto del modo de argumentación neoliberal, Vergara (2018) señala:

son escasos los textos de Mises, Hayek y Friedman que mencionen investigaciones o conocimientos empíricos o históricos; si aparecen fueron cuidadosamente seleccionadas para “confirmar” sus leyes. Frecuentemente se mencionan interpretaciones distintas u opuestas a las del neoliberalismo, pero solo para invalidarlas sin argumentación. (p. 218)

Ciertamente, cuando Herbert Simon (1999) diagnosticó la gran deficiencia de la ciencia administrativa, al constituirse esta como un saber puramente prescriptivo, fundada más en proverbios que en material empírico, científico, matemático o estadístico, no imaginaba que el discurso científico que dejaría atrás las viejas prescripciones administrativistas terminaría reemplazando unos axiomas por otros, sin mayor respaldo que su propia autorreferencialidad.

Entonces ¿si no hablamos de un discurso científico cuando nos referimos a la economía neoclásica y neoliberal, a qué estamos aludiendo concretamente? En otros términos, se puede asegurar que el discurso neoliberal ejerce una actitud puramente axiomática, la cual sustenta un discurso con pretensiones de verdad (aparentemente científicas), pero que carecen de las bases suficientes para ser consideradas como tales. Entonces, ¿por qué ha terminado por imponerse como un saber de ineludible uso e influencia en la administración pública? O de otro modo ¿qué caracteriza al proyecto neoliberal y cuál es su horizonte político que, en conjunto, le han permitido erigirse como un discurso incontestable? Una respuesta parcial puede encontrarse en la afirmación hecha por Margaret Thatcher en una entrevista de 1981. Allí, la madre del neoliberalismo y gran impulsora de las reformas con las cuales se impuso este credo en las administraciones estatales alrededor del mundo resumió en una pequeña frase el proyecto que hay detrás de esta nueva forma de comprender lo social: “La economía es el medio; el objetivo

es cambiar el corazón y el alma” (Thatcher, 1981, como se cita en Serrano y Grupo Akal, 2018).

De esta manera, el neoliberalismo, la economía neoclásica y sus ramificaciones, como la nueva gerencia pública o la nueva gestión pública, tienen un núcleo político importante que podemos definir como un proyecto para imponer un tipo de subjetividad en específico:

la economía como medio, como lugar o espacio de gestión, pero teniendo presente que el objetivo es la plena transformación en las formas de sentir y, por tanto, de hablar. La financiarización y la privatización debían ser los ejes, es cierto, pero eso debía implicar una serie de micromodificaciones en las formas de establecer relaciones, en la manera de generar nuevas sensibilidades. (Serrano y Grupo Akal, 2018)

En resumidas cuentas, el neoliberalismo se impone no tanto por ser un saber con una científicidad sólida en su núcleo, sino que lo hace a pesar de ello, cimentándose más en un carácter retórico y político que ha encontrado cajas de resonancia lo suficientemente fuertes como para sostener tal discurso monolítico; su éxito radica en el impulso político que tuvo (con Reagan y Thatcher a la cabeza, junto con otros importantes políticos mundiales). Por lo tanto, de manera categórica se puede afirmar que la NGP (Nueva Gerencia Pública) constituye en la punta de lanza de un proceso de reforma administrativa del Estado, que lleva aparejada la propuesta ética del neoliberalismo, imponiendo la lucha política que se trasluce en el discurso thatcheriano: modificar la subjetividad de los burócratas, introducir la racionalidad de los negocios privados en los asuntos públicos y modificar los modos de ser y de pensar de la sociedad en su conjunto a partir de los cánones éticos neoliberales. Es en este sentido que se puede explicar el abandono de todo componente ético y político, en el interior de la administración pública, que no tenga un nexo manifiesto con la doctrina económico/neoliberal, lo que supone el reduccionismo extremo de la acción pública a los marcos de la eficacia y la eficiencia neogerencial.

La subjetividad: un asunto pendiente y desestimado en los estudios administrativos

Como se expuso en la sección anterior, la nueva gerencia pública, el neoliberalismo y la economía neoclásica convergen en un proyecto de transformación de la sociedad que, en nuestros términos, consiste en modificar las subjetividades sociales, de ciudadanos y de funcionarios públicos, principalmente. En los términos de Thatcher: el objetivo de la nueva forma de gobierno consistiría en modificar el alma de las personas mediante la economía como derrotero esencial. Sin embargo, a pesar de que el credo neoliberal y sus

CITAS

e-ISSN: 2422-4529 |  <https://doi.org/10.15332/24224529>

Vol. 10 N.º 2 | julio-diciembre de 2024

expresiones administrativistas continúan la senda de transformación subjetiva, sobresale un hecho contradictorio en uno de sus componentes discursivos más mistificados: la *innovación*. Prácticamente es inexistente una reflexión sobre los beneficios de ella en el interior de las organizaciones y en beneficio de los seres humanos que integran las administraciones: los trabajadores. Ello supone que se ha abandonado la búsqueda por innovar en el manejo de los asuntos humanos dentro de las administraciones modernas. El aspecto humano es un tema que brilla por su rotunda ausencia.

Huelga aclarar que la innovación constituye un punto crítico para el neogerencialismo, en primera medida porque es un elemento central en la discursividad *technohedonista* y *crisohedonista* de los alfiles del neoliberalismo moderno. Basta, por ejemplo, con revisar las biografías de los multimillonarios, imagen del héroe tardocapitalista, para comprender el papel ideológico que juega la innovación en el mundo de hoy.

Por su parte, la subjetividad, aunque no ha estado ausente del todo en el análisis administrativo, ha carecido de consistencia como tema de reflexión y estudio para los asuntos administrativistas en las últimas décadas, peor aún, ha habido una muy limitada preocupación por el bienestar de los trabajadores más allá del enfoque productivista. Los escritos de Merton (1999), por ejemplo, significaron un punto germinal en la reflexión sobre los efectos perversos de la burocratización en las personas (p. ej. psicosis profesional, despersonalización y apego excesivo a la norma, entre otros), lo cual tuvo un impacto importante en el estudio administrativo y sociológico. Sin embargo, en la actualidad el análisis crítico de la burocratización parece restringirse únicamente a los defectos de la acción pública, entre tanto, se tiende a “lavar la cara” de los efectos negativos de la administración privada sobre la personalidad de sus propios trabajadores.

A pesar del interesante avance que implicó el trabajo mertoniano, la ortodoxia administrativista terminó por paralizar el papel de los funcionarios, pero, eso sí, constituyendo un discurso positivo en relación con el *gerente*, el cual opera mediante la idealización de los líderes y que ha terminado por imponer la ética y la estética del *coaching*. De esta deriva fragmentaria e ideológica se desprenden ideas tan exóticas como la del *gobierno corporativo público* (Aguilar Villanueva, 2013), que fundan una división artificiosa, sin el suficiente fundamento epistemológico o metodológico, con la cual justificaron un gobierno de la alta dirección del Estado que debe funcionar de manera específica y privilegiada frente a la gestión del resto de la rama ejecutiva del poder público. Es más preocupante aun la reflexión por el ser humano en la administración y, específicamente en la gestión de los asuntos públicos, que se reduce a explotar las capacidades del trabajo con la búsqueda de técnicas en apariencia humanistas

(Mayo, 1993) o mediante la idealización del papel de los gerentes contemporáneos como semidioses capaces de agenciar la potencia organizacional que previamente se veía “aletargada” por la paquidermia burocrática.

Frente a esta suerte de diagnóstico preliminar, en el que sobresale la parálisis académica al interior de la administración pública con respecto al tema humano y subjetivo, en pasadas investigaciones hemos analizado el valioso papel que juegan los servidores públicos (contratistas y funcionarios) como soportes esenciales en la consolidación de la atención estatal en situaciones de emergencia humanitaria (Vargas Murcia y Alzate Pérez, 2023), y que se constituyen en las claves del éxito y permanencia de los programas y políticas sociales en cuestión; así mismo, en investigaciones recientes⁴ nos ocupamos del papel activo que juegan los funcionarios y contratistas en el diseño, la implementación y la valoración de iniciativas de innovación administrativas en el marco de la administración colombiana de lo público. Del contraste de nuestras investigaciones y la identificación del pobre reconocimiento del factor humano en los discursos hegemónicos, emerge la intención de abordar esta ruptura, significativa que ensombrece la cuestión del trabajo y la subjetividad humanas en el interior de las administraciones modernas y que, a nuestro juicio, merece ser superada.

En específico, podemos describir el abandono de la subjetividad en la administración con los siguientes dos puntos: 1) existe una valoración excesiva —en el seno de la nueva gerencia pública— de los nuevos procedimientos, técnicas y tecnologías en detrimento del papel que juegan los funcionarios, servidores, contratistas y el valor mismo de su trabajo. 2) Destaca el pobre impacto de la innovación empresarial en la mejora de las condiciones de trabajo y los trabajadores, a esto es lo que hemos llamado *el abandono de los asuntos humanos en el seno de la administración del siglo XXI*, que se hace más dramático a la luz de temas tan celebrados como la innovación.

A propósito del segundo punto enunciado, conviene recordar la fracasada profecía de Keynes, quien, en los años 30 del siglo XX, auguraba una reducción sistemática de la jornada laboral hasta llegar a las 15 horas semanales como producto del perfeccionamiento técnico (Briñas Barba, 2020). A esto referimos anteriormente como *technohedonismo*, es decir, la idea o especie de fijación según la cual todo mejoramiento de la maquinaria industrial y de la tecnología se traducen en un mejoramiento de las condiciones organizacionales y humanas. Cabe recordar ahora que la mayoría de los discursos de innovación

⁴ Proyecto de investigación aplicada dirigido por el autor de este artículo y financiado por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y su Dirección de Fortalecimiento y Apoyo a la Gestión Estatal, en los años 2020, 2021, 2022.

contemporáneos se concentran de manera evidente en las ventajas de las nuevas tecnologías y herramientas de la información para la administración del siglo XXI (un ejemplo destacado de esto es el *big data* y el *machine learning*) y, simultáneamente, se desestiman o desconocen otras formas de innovación no tecnológica.

Podríamos, por lo tanto, afirmar que aquí se evidencia una de las grandes contradicciones del capitalismo contemporáneo: el hecho de que, pese al indiscutible avance técnico y al aumento sostenido de la producción, las condiciones generales de vida y de trabajo no han mejorado de manera sustancial. En contraste con la promesa incumplida de Keynes, casi un siglo después, la mayoría de los países en el mundo continúan con jornadas que rondan y exceden las 40 y 45 horas semanales (BBC News Mundo, 2019). Por ejemplo, informes recientes de la OCDE (2019; s. f.) sostienen que una jornada extensa de trabajo podría ser perjudicial para la salud de los trabajadores, lo que se agrava en algunos países miembros de la organización, como México, que tiene el porcentaje más alto de personas que trabajan de manera remunerada muchas horas, con 27 %, seguido por Turquía y Colombia con cerca de 25 % y 24 % respectivamente.

Entonces ¿por qué el progreso técnico y el aumento de la productividad no contribuyen a la mejora de las condiciones laborales, como lo sería, por ejemplo, una reducción significativa de la jornada laboral? Evidentemente este tipo de interrogantes no se sostienen en el marco ético y técnico de la autorreferencialidad neoliberal y, mucho menos, coinciden con la racionalidad empresarial. Sin embargo, ¿por qué este tipo de discusiones no permean el servicio público? ¿Por qué en el aparato estatal no se afianza un tipo de servicio en el que también se beneficie a los ciudadanos que trabajan para el Estado mismo? Sobresale, entonces, la imposibilidad de pensar el trabajo y el servicio público desde un criterio que atienda a las necesidades sociales y humanas, tanto de los ciudadanos que demandan servicios por parte del Estado, como de los ciudadanos que laboran para las entidades públicas. Llegar a esta imposibilidad del pensamiento nos afirma en la idea de que la transformación neoliberal del alma humana ha sido exitosa y que en la evaluación de las pérdidas y los beneficios que trae la innovación neoliberal, claramente el trabajo ve inclinar la balanza en su contra.

Cuestionar, sin embargo, el reparto de los beneficios y desventajas del proceso de innovación en las entidades se hace cada vez más necesario al amparo de la administración contemporánea de lo público y frente a la demanda de un tipo de administración que sea consistentemente más democrática. Es decir, ¿por

qué en las administraciones estatales de países pretendidamente democráticos la gestión humana de los asuntos públicos no puede concebir el mejoramiento sustancial de las condiciones de vida y de trabajo de los servidores públicos? Esta pregunta crítica se hace más acuciante si se tiene en cuenta que el trabajo, visto como una actividad sobre la cual debe recaer una excesiva violencia (altas demandas de productividad, extensas jornadas de trabajo y alienación), tiene impactos significativos en materia de salud pública. El autor de una investigación, comentada en una entrevista con la BBC, afirmaba que: “estimaciones apuntan a que el estrés está relacionado con la muerte anual de 120 000 trabajadores estadounidenses” (Barría, 2019). Ante este hecho, se hace cada vez más necesario que los administradores públicos, los funcionarios y contratistas, avancen en la búsqueda de un reparto más equitativo entre las ventajas acaecidas con el proceso de innovación tecnológica y la reducción de la explotación laboral en las entidades estatales.

Anacronismos del manejo de los asuntos humanos y laborales en las administraciones contemporáneas

Hemos afirmado que, en la administración contemporánea, contrasta el excesivo interés por mejorar las infraestructuras y herramientas tecnológicas — vía, ingentes cantidades de dinero en inversión—, en tanto que las condiciones laborales parecen variar muy poco. De manera gráfica se puede afirmar que mientras el interés y la inversión en tecnología crece de manera exponencial en las administraciones del siglo XXI, el interés, reconocimiento e inversión para el beneficio de los trabajadores se mantiene casi lineal o crece apenas de manera aritmética.

De hecho, como afirmamos anteriormente, la mejora tecnológica no se ha traducido en una reducción significativa de la jornada laboral, en cambio, parece inamovible la idea de que el trabajo para ser digno debe cumplir con jornadas que se pactaron hace casi dos siglos, sin tener en cuenta la supuesta mejora tecnológica. Incluso, siendo honestos, trabajos administrativos por su alta carga intelectual, tienden a exceder la jornada laboral, y son frecuentemente desarrollados también en el hogar o extemporáneamente. En definitiva, creemos que se precisan investigaciones extensas para determinar el nivel de sobrecarga laboral que funcionarios y contratistas deben sobrellevar fuera también de su jornada laboral en el país.

Adicionalmente, se debe tener en cuenta que las condiciones humanas en el trabajo son puestas a prueba por las presiones y exigencias inherentes al trabajo, pero las presiones sufridas por los trabajadores no son exclusivas del ámbito laboral. Es decir, los trabajadores se ven sometidos a cargas adicionales,

como la vida familiar insatisfactoria a causa de una jornada excesiva de trabajo y, por si fuera poco, las inclemencias de la vida social o urbana. Para ser más específicos citemos el caso bogotano: un trabajador de una entidad pública o privada veía perder en 2017, además de una jornada laboral extensa de más de ocho horas diarias, casi dos horas adicionales al día en trayectos promedio dentro de la ciudad (Guevara, 2017). El caso bogotano puede ser incluso más dramático en la actualidad, ya que, según nuevos estudios se ubica en los primeros puestos de las ciudades con peor tráfico del mundo, pues sus ciudadanos llegan a perder un promedio de 122 horas al año en el tráfico (Cambio, 2023). Ante este panorama, conviene detenerse en las dificultades que sufren los trabajadores en el caso bogotano: quienes deben transportarse en trayectos largos dentro de la ciudad y quienes podrían estar perdiendo más de dos horas diarias solo para dirigirse a su trabajo y regresar a casa. En términos estrictos, tenemos trabajadores que deben destinar casi la mitad del tiempo “libre” de su día para dirigirse a trabajar y para su retorno al hogar, por lo cual le queda apenas un par de horas para destinar a sus vidas familiares y sociales y, posteriormente, el descanso antes de disponerse a reiniciar la jornada del día siguiente. Este panorama devastador nos invita a interrogar, ¿por qué es prácticamente inexistente la reflexión colectiva sobre la forma de tramitar las demandas laborales de las personas? ¿Por qué parece exótico pensar que el tiempo destinado a la movilización diaria para la producción, sea privada o pública, debe ser compensada con una reducción de las jornadas laborales? A día de hoy, los gerentes públicos siguen demandando *compromiso* de parte de sus funcionarios y contratistas, sin tener en cuenta este tipo de sacrificios que parecen fuera de la ecuación, pero sin los cuales el trabajo sería imposible. Así, el compromiso y la anuencia con el líder prometeico neogerencialista se convierten en la piedra de toque de las formas contemporáneas de explotación al interior de las administraciones:

Así pues, los procesos de trabajo postayloristas tienden a pedir a sus trabajadores inmateriales más que sacrificio [...] No es la obediencia lo que se premia sino el compromiso; más que ceder simplemente a su autoridad, se espera que los empleados y empleadas adopten las perspectivas de los directivos. (Weeks, 2020, p. 110)

Usualmente el compromiso se mide con jornadas excesivas de trabajo, con hacer más de la cuenta o, con cumplir de manera proactiva y alegre con las directrices de los gerentes. De acuerdo con Weeks (2020), la productividad y el compromiso parecen ser indisociables en la administración contemporánea, especialmente en labores donde medir la productividad puede ser difícil como son los puestos administrativos y de servicios para la atención al público:

Ponerse jornadas largas también puede usarse como un indicador de compromiso, que a su vez puede ser una señal de productividad. La devoción de un trabajador por su empleo sirve como signo de sus capacidades al igual que anteriormente sirvió como un signo de su estatus entre los elegidos. (p. 112)

En términos estrictos, se debe reconocer que la intensiva explotación de los trabajadores en las entidades públicas, especialmente por intermediación de jornadas excesivas de trabajo y siendo sometidos a las dificultades de la vida social, impuestas también por la presencialidad, es anacrónica, por lo que debe hacer parte de una reforma social profunda y, además, se debe admitir que este tipo de reformas se hacen más acuciantes que nunca en el sector público. Por otro lado, se puede analizar con más detalle el tema de la presencialidad, puesto que, a la luz de las nuevas tecnologías de trabajo remoto, podría ser valorada con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo de las personas. Sin embargo, asistimos con asombro a una realidad en la que, a pesar de haberse probado el trabajo remoto con algo de éxito, sigue imponiéndose en las entidades públicas colombianas la presencialidad. Habrá que analizarse en el futuro, si lo que importa ahora es el trabajo, la productividad de las personas o la imposición de una férrea disciplina neogerencial en la que prima el halago y la reverencia al liderazgo de los gerentes.

Para desarrollar esta idea puede ser útil traer una experiencia anecdótica. En tiempos recientes, una vez se llegó a cumplir con las metas trazadas mediante el trabajo remoto, el ingreso de una nueva dirección a la entidad en la que uno de los autores trabajaba vino acompañada de una exigencia creciente de trabajo extemporáneo y una exigencia similar de reuniones presenciales en las que los trabajadores (quienes habrían probado su productividad de manera remota) debían esperar periodos significativos de tiempo para ser atendidos por los nuevos directores o, incluso, tener que retirarse porque la reunión habría sido cancelada sin previo aviso. ¿Qué sentido tiene este tipo de tratamiento si, de manera evidente, no impacta de forma positiva en la producción de los trabajadores? ¿No es esta, acaso, una manía antitécnica que lo único que busca es reforzar la idea del compromiso y la lealtad de las personas a los directivos, por encima de sus aportes a los procesos misionales?

Evidentemente se nos podría objetar que la evidencia anecdótica casi siempre es deficiente, sin embargo, este tipo de prácticas no son excepcionales en la administración pública colombiana. Prueba de ello es que, ni bien se pudo declarar la finalización de la emergencia sanitaria, el Estado colombiano ordenó el retorno a la presencialidad de sus funcionarios y colaboradores sin establecer excepciones para personas con comorbilidades (Ámbito Jurídico, 2021). En síntesis, el regreso a la presencialidad de manera irrestricta evidencia el interés

por mantener una alta exigencia de parte de los trabajadores, al mismo tiempo que desnuda el pobre interés por su bienestar.

Para finalizar el análisis sobre los anacronismos que se pueden explorar a partir de la contradicción entre el capitalismo de la innovación y el tratamiento de los asuntos humanos en las organizaciones, vale la pena detenerse en lo poco que han cambiado las medidas tradicionales de manejo de los “recursos humanos” en comparación con el, aparentemente, interminable proceso de innovación tecnológica. Para ejemplificar este punto, podemos traer a colación los procesos de reestructuración que actualmente atraviesan las grandes empresas privadas que son referentes en los mercados de tecnología a nivel mundial. Para el 2023, empresas como Google, Microsoft, Amazon, Meta y Twitter (Portafolio, 2023), los grandes referentes en innovación tecnológica anunciaron casi que en bloque la reducción de las plantas de personal para afrontar “posibles problemas financieros”. Cabe preguntarse entonces ¿por qué los grandes representantes de la innovación a escala global siguen manejando los recursos humanos con criterios tan antiguos? ¿Cómo es que en casi dos siglos se innova en todo pero el recurso más manido para resolver los problemas financieros sigue siendo el despido masivo de los trabajadores? Estos despidos contrastan aún más con el hecho de que en los últimos años, aquellas empresas habían anunciado ganancias récord (Martínez, 2021), que hoy en día no encuentran un retorno real en beneficio de las fuerzas de trabajo, sino en su desmedro. Parece, en cambio, que se busca innovar encontrando justificaciones para prescindir de las personas que han sido cruciales para el éxito y consolidación de estas empresas; de esta manera, la innovación se usa, casi siempre, para la reducción de empleos, el despido injustificado y para legitimar socialmente las medidas reduccionistas prescindiendo de una razón justa o sin pensar en el impacto social de este tipo de medidas. Resuena la enorme contradicción de estas “nuevas” técnicas administrativas: se les exige a los trabajadores cada vez más compromiso, al punto de dejar al margen la propia vida y sus relaciones familiares, para posteriormente prescindir de aquellos como seres humanos desechables en el ejercicio productivo.

Aunque este es un hecho que debe ser cuestionado en la empresa privada, luce más crítico en relación con las administraciones públicas y estatales. El manual de bolsillo neogerencialista en la gestión pública ha supuesto, casi siempre, la reducción de los puestos de trabajo con mejores condiciones, al mismo tiempo que se incrementa la precarización laboral. En el caso colombiano, este proceso se ha consolidado a través de los contratos de prestación de servicios que no contemplan las mismas prebendas y derechos laborales que la vinculación convencional.

Para poner en contexto este problema, según estudios de la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda), para el año 2017 “el total de empleados públicos a nivel nacional fue de 1.86 millones” (Avendaño, 2018), de los cuales casi un tercio correspondía a contratistas por prestación de servicios, específicamente, “663.000 independientes” (Avendaño, 2018). En otros términos, estas personas independientes contratadas por el Estado deben pagar su propia seguridad social con la remuneración que reciben, no tienen derecho a recibir primas y otros beneficios como cesantías por parte del empleador y ni hablar de vacaciones pagas: para lo cual la única alternativa es el ahorro individual y el aprovechamiento del escaso tiempo que se tenga para el esparcimiento. Para el año 2022 representantes del Departamento Administrativo de la Función Pública calculaban que “En Colombia somos 1 millón 351 mil servidores públicos, de los cuales el 55 % de la fuerza laboral del Estado son docentes y militares. De acuerdo con el último estudio hay 910 mil contratistas” (Medina, 2022).

Vale la pena, en este punto, reconocer los recientes esfuerzos del Gobierno nacional, al menos de manera retórica, por intentar emparejar las condiciones de estos últimos frente a los términos con que se vinculan los funcionarios y empleados públicos (inicio de una simbólica reducción de la jornada laboral y el impulso de una reforma laboral). Sin embargo, la idea de vincular a los contratistas en los mismos términos que los funcionarios se hace sobre la premisa de mantener los mismos niveles de trabajo y altas exigencias, en otros términos, se hace para nivelar las posibilidades de exigencia más que para reducir sus jornadas y sus cargas. Pese a ello, también se están recibiendo noticias sobre la necesaria reducción de algunas horas en la jornada laboral, que a nuestro juicio es una tibia medida. Hace falta, sin embargo, andar el camino hacia una administración más humana que realmente piense en el beneficio de las personas que laboran en las entidades públicas.

De tal manera, en la siguiente sección se analizará el sentido de una administración más humana sometida a un contexto que tensiona aún más las condiciones laborales para el futuro próximo y que, debido a esto, plantea serias cuestiones a los asuntos públicos.

El trabajo humano y la gestión humana ante nuevos desafíos: las nuevas tecnologías contra los trabajadores

Como hemos visto, el trabajo humano en organizaciones privadas y en entidades públicas no es un tema de menor importancia. Desde nuestra perspectiva, insistimos en que el bienestar de los trabajadores es un asunto prioritario para todo tipo de organización, lo que se acentúa en las entidades

públicas debido al carácter público que les es inherente. Así mismo, hemos recalcado la necesidad de cuestionar el tratamiento que la práctica administrativista da a los trabajadores, especialmente a partir del pobre beneficio percibido por ellos en términos de mejores condiciones relacionadas con las jornadas laborales; igualmente es cuestionable el consiguiente abandono de una preocupación genuina por el bienestar público y de los trabajadores a su cargo, lo cual hemos diagnosticado en la doctrina administrativista, pues está fuertemente ideologizada por la ética neogerencial. En este punto, el abandono teórico y la práctica administrativista desconectada de las necesidades sociales de los ciudadanos/trabajadores chocan con un contexto que amenaza con agudizar la problemática humana de los trabajos alienantes e insatisfactorios que intentamos cuestionar en este artículo.

Una clave para entender lo acuciante del momento histórico al que se enfrentan los trabajadores en las nuevas administraciones puede ser rastreada a partir de la ilustrativa dicotomía que propusimos en páginas anteriores sobre la innovación vs. el beneficio de los trabajadores. En estudios pioneros sobre el tema se argumenta que la inteligencia artificial y las tecnologías 4.0 en las nuevas revoluciones industriales amenazan la existencia de cotas altas de empleos para un futuro próximo; en los análisis más pesimistas del año 2014, se estimaba que cerca del 47 % de los empleos en Estados Unidos corre el riesgo de desaparecer en las próximas dos décadas (Bowless, 2014, citado en Benhamou, 2022, p. 14). Otros estudios, menos pesimistas y con nuevas metodologías de medición, estiman que los puestos que corren riesgo son de “apenas” el 14 % (Benhamou, 2022, p. 14). Entretanto, estas mismas esperanzadoras investigaciones estiman que “el 32 % de los puestos de trabajo correría el riesgo de sufrir una automatización del 50-70 %” (Benhamou, 2022, p. 14). Por muy esperanzado que se esté, una reducción de los empleos actuales a futuro parece preocupante si se toman en cuenta los actuales niveles de desempleo que afectan a sociedades como la colombiana y ante un panorama como el que presentan los nuevos desafíos tecnológicos.

Con todo, se puede estar hablando de una *bomba social y demográfica* que se asemeja a las actuales bombas demográficas ocasionadas por el envejecimiento de las poblaciones y aquellas que afrontan los países, y que han sido ocasionadas por el crecimiento del desempleo. Para ejemplificar el problema, citamos en extenso a Iglesias Rodríguez, García Zaballos, Puig Gabarró y Benzaquén (2020) quienes intentan presentar una mirada positiva de las IA, no sin desconocer algunas “pequeñas” dificultades asociadas a su uso:

Como también es cierto que algunas actividades y profesiones desaparecerán en un futuro no muy lejano, será necesario reubicar a esos trabajadores en otras

ocupaciones. Es posible que algunos de ellos se mantengan desempleados durante un tiempo considerable, e incluso los perfiles de mayor edad podrían no lograr reubicarse en el mercado laboral. (p. 98)

El realismo que acompaña estos diagnósticos/expertos sobre los efectos de las nuevas tecnologías deja también un tono de alarma en lo que a nuestra perspectiva concierne, pues el traslado de la mano de obra no les merece un tratamiento ético, social y político; en contraste, en este tipo de análisis, centrado casi siempre en el decálogo ético de la eficiencia y la eficacia de las nuevas tecnologías, se insiste en desconocer el factor humano, que no es una mercancía como cualquier otra que puede ubicarse y relocalizarse sin más. Del mismo modo, la desocupación condenada de las personas de mayor edad merecería una seria reflexión de cara a los efectos humanos colectivos, económicos y de derechos humanos que implican para el presente y futuro de las sociedades.

En otros términos, proponemos las siguientes preguntas como irrenunciables para el pensamiento administrativo público del presente y del futuro inmediato: ¿qué pasará con las personas que quedarán desempleadas en el futuro y a quienes el mercado no pueda absorber? ¿Qué hacer con aquellas personas que pasaron años aprendiendo una profesión u oficio y, de repente, todo lo que aprendieron queda obsoleto? ¿Merecen, acaso, un tratamiento diferente al mandato de la resiliencia neoliberal: “debes adaptarte”? ¿De qué manera se afrontará esta nueva bomba social por parte de las nuevas sociedades? La última de estas preguntas es, quizá, la que nos permite conectar la problemática enunciada con el ámbito de actuación de la administración pública y, además, nos permite invocar de manera más clara la exigencia de una gestión de lo público que debe desempeñarse también desde un sentido democrático y no autoritario; posiblemente las respuestas a estos interrogantes interpelan a la administración misma del Estado. Por tanto, la resolución de los desafíos con los que se enfrentará la sociedad parece quedar en manos de las mismas antiguas instituciones; los Estados y sus marcos regulatorios:

Los Gobiernos deberán facilitar el desarrollo de la IA y el progreso económico teniendo en cuenta que los ciudadanos y las empresas esperan que la ley proteja sus derechos, también en relación con el uso de sistemas inteligentes. Será necesario crear sinergias entre política y regulación a fin de anticipar posibles implicaciones desconocidas de la tecnología, que puedan conducir a una regulación excesiva o insuficiente. (Iglesias Rodríguez, García Zaballos, Puig Gabarró y Benzaquén, 2020, p. 28)

En suma, ante una sociedad cuya economía no es capaz de absorber la mano de obra que expulsan los cambios tecnológicos de las empresas, se demanda una respuesta congruente de parte de los nuevos acuerdos institucionales o marcos regulatorios, así como la propia capacidad de los Estados

para ocupar las personas, directa o indirectamente, pero con una acción directa. En otros términos, ante temas prioritarios como estos, los expertos siguen invocando a los Estados como los principales agentes capaces de atender y dar salida a las problemáticas esbozadas. La política y la institucionalización de estas agendas públicas, por lo tanto, parecen ser asuntos públicos urgentes en el presente y el futuro. Frente a la necesaria intervención de los Estados y las instituciones públicas, Granados Ferreira (2022) describe de forma sucinta las discusiones sostenidas en Europa:

Algunos estudios estiman que entre el 21 % y 38 % del empleo en los países desarrollados podría desaparecer a causa de la digitalización y la automatización de la economía [...] la promulgación de la inteligencia artificial en los entornos laborales podría llevarnos a la eliminación del trabajador y este escenario ignora un aspecto importante de la economía: sin trabajadores, no hay consumidores. [...] para el caso europeo, el Parlamento ha advertido de este problema. Y junto a esto, la discusión sobre la obligación que tendrían las máquinas de pagar impuestos o no. (p. 124)

En conclusión, las demandas por las mejoras salariales, la reducción de las jornadas laborales, la implementación de programas públicos y sociales expansivos y el apoyo público para la consolidación de nuevos mercados en los que se puedan emplear a las personas desocupadas parecen ser alternativas plausibles frente a nuevas formas de ludismo que amenazan con extenderse de manera violenta acompañando la bomba social expuesta.

Conclusiones

El retorno de la pregunta por lo subjetivo en los asuntos públicos, en especial el interés por el factor humano en las administraciones modernas (con énfasis en lo público) se nos revela como un asunto social prioritario, debido a la actualidad del debate en torno a la dignidad humana, el trabajo y la implementación de las nuevas tecnologías en la vida social y colectiva del siglo XXI. Destaca en este contexto la recuperación de los debates clásicos con respecto a la burocratización y sus efectos negativos en la vida humana (de administrados y administradores), motivo por el cual abogamos por el reinicio de una apuesta crítica que, en diálogo con las nuevas modalidades de la crítica al trabajo y la subjetividad, aporten herramientas para discutir de manera más democrática y franca sobre los usos y los beneficios sociales del trabajo y el descanso. Esta cuestión, prioritaria en todo término, aunque es extensible al conjunto del trabajo social, es más apremiante en el trabajo en las entidades públicas.

De manera específica, proponemos que medidas como la reducción sustancial de la jornada laboral en entidades públicas puede ser justificada por

varios motivos importantes. En primer lugar, no se precisa de argumentos adicionales como la productividad, máxime cuando existen evidencias sustanciales que justifican la necesidad social y colectiva de reducir la carga laboral, en contextos tan complejos como el bogotano, si se quiere impactar positivamente en la salud física, mental y emocional de las personas, incluso si estos son funcionarios públicos —que, insistimos, ostentan el doble carácter de ser funcionarios y ciudadanos—. Por lo tanto, una jornada laboral más corta puede mejorar ostensiblemente la calidad de vida de los trabajadores.

Por otra parte, abrir el debate con una perspectiva crítica, capaz de cuestionar *la ideología del progreso y el technohedonismo*, nos exige cuestionar los límites y efectos de la entrada de las nuevas tecnologías, en especial, con respecto al reparto —siempre injusto y desigual— de los beneficios y las pérdidas socioeconómicas. Como hemos citado, desde ya se carga sobre la institucionalidad pública la función de regular y corregir los efectos negativos de los resultados futuros de las nuevas tecnologías, por lo que una discusión abierta, democrática y participativa se hace necesaria para garantizar soluciones que beneficien a los grandes afectados con estas medidas. En este sentido, las implicaciones sociales y hasta tributarias de esta obligación *estatal* apenas pueden vislumbrarse en el presente.

De lo que sí estamos seguros, junto con otros expertos, es que el estallido de la bomba social solo podrá ser revertido o atenuado con una acción directa de la redistribución de la riqueza y de los beneficios en los trabajadores, ojalá con beneficios concretos que aligeren sus cargas laborales. Basta enunciar el argumento de Granados Ferreira (2022): si recordamos que los trabajadores son consumidores, se puede tener un indicio de los efectos positivos de las mejoras laborales y en los ingresos sociales en manos de los trabajadores, puesto que, la reducción de la jornada laboral y mejores ingresos pueden redundar en beneficios económicos para la sociedad en general, pues, al contar con más recursos y tiempo libre, los trabajadores pueden dedicar más tiempo a actividades sociales que impulsen el crecimiento económico.

En suma, el cuestionamiento concienzudo de la ética del trabajo, la irreflexividad asociada a la imposición ideológica de la ética neoliberal en la administración pública y el reparto inequitativo de las pérdidas y ganancias asociadas a las nuevas tecnologías merecen una crítica sostenida, cualificada y una amplia discusión social, puesto que constituyen el asunto público prioritario en la actualidad.

Referencias

- Aguilar Villanueva, L. F. (2013). *El gobierno del gobierno*. Ciudad de México: INAP.
- Ámbito Jurídico. (2021, septiembre 10). Norma que ordena retorno a la presencialidad no dispone excepciones por comorbilidades o preexistencias. *Ámbito Jurídico*
<https://www.ambitojuridico.com/noticias/administrativo/norma-que-ordena-retorno-la-presencialidad-no-dispone-excepciones-por>
- Arrubla, J. P. (2008). Los “Estudios Críticos de la Gestión”: Un nuevo campo de investigación. *Lupa empresarial*. <https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/lupa/article/view/530>
- Avendaño, H. (2018, noviembre 22). ¿Cuántos empleados públicos? *Portafolio*
<https://www.portafolio.co/opinion/hernan-avendano-cruz/cuantos-empleados>
- Barría, C. (2019, marzo 22). El trabajo está matando a la gente y a nadie le importa. *BBC News Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-47656050>
- BBC News Mundo. (2019, agosto 21). Cuáles son los países donde la gente trabaja más y menos horas semanales (y qué quieren cambiar en Chile). *BBC News Mundo*.
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-49411425>
- Benhamou, S. (2022). *La transformación del trabajo y el empleo en la era de la inteligencia artificial: análisis, ejemplos e interrogantes*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/47985>
- Briñas Barba, Á. (2020). La reducción de la jornada laboral desde la perspectiva marxista: un análisis de la UE. *Papeles de Europa*, 32(2), 145-161. <https://doi.org/10.5209/pade.68028>
- Cambio. (2023, 12). Trancones de Bogotá: lo que podría hacerse en 122 horas perdidas en el tráfico. *Cambio*. <https://cambiocolombia.com/pais/trancones-de-bogota-lo-que-podria-hacerse-en-122-horas>
- Fuchs, C. (2012). Una contribución a la crítica de la economía política del capitalismo informacional transnacional. *Revista Nómadas*, (36), 27-41.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75502012000100003
- Graeber, D. (2018). *Trabajos de mierda*. Barcelona: Ariel, Editorial Planeta.
- Guerrero, O. (2004). El mito del nuevo “management” público. *Revista Venezolana de Gerencia*, (25), 9-52. <http://www.omarguerrero.org/articulos/mitodelmanagemet.pdf>
- Guerrero, O. (2018). El “management” público: una Torre de Babel. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, (17). <https://convergencia.uaemex.mx/article/view/9527>
- Guevara, L. (2017, julio 25). Una persona gasta más de 26 días al año en transportarse por las calles de Bogotá. *La República*. <https://www.larepublica.co/economia/una-persona-gasta-mas-de-26-dias-al-ano-en-transportarse-por-las-calles-de-bogota-2530154>
- Iglesias Rodríguez, E., García Zaballos, A., Puig Gabarró, P. y Benzaquén, I. (2020). *Inteligencia artificial: gran oportunidad del siglo XXI. Documento de reflexión y propuesta de actuación*. Washington, D. C.: Inter-American Development Bank.
<https://doi.org/10.18235/0003037>
- Martínez, E. (2021, julio 28). Las tecnológicas siguen registrando ganancias récord con la pandemia. *El Correo*. <https://www.elcorreo.com/economia/empresas/google-apple-microsoft-ganancias-20210728142224-ntrc.html20210728142224-ntrc.html>
- Mayo, E. (1993). El experimento de Hawthorne en la Western Electric Company. En *Teoría de la organización y la administración pública* (pp. 213-230). Madrid: Tecnos.

CITAS

e-ISSN: 2422-4529 |  <https://doi.org/10.15332/24224529>

Vol. 10 N.º 2 | julio-diciembre de 2024

- Medina, C. (2022, diciembre 9). Gobierno Nacional buscará formalizar a miles de contratistas. *W Radio*. <https://www.wradio.com.co/2022/12/09/gobierno-nacional-buscara-formalizar-a-miles-de-contratistas/>
- Merton, R. (1999). La estructura burocrática y la personalidad. En *Clásicos de la administración pública* (pp. 224-238). Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- OCDE. (s. f.). Balance vida-trabajo. *OCDE Better Life Index*. <https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/>
- OCDE. (2019). Perspectivas de empleo de la OCDE 2019. El futuro del trabajo. *OCDE*. <https://doi.org/10.1787/bb5ff5a-es>
- Portafolio. (2023, febrero 23). 2023 y gigantes tecnológicos siguen con despidos masivos, ¿hay crisis? *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/despidos-masivos-en-gigantes-tecnologicos-a-que-se-deben-577245que-se-deben-577245>
- Serrano, P. y Grupo Akal. (2018, junio 19). Activismo cultural neoliberal. Hacia un capitalismo afectivo. *No Cierres los Ojos*. <http://www.nocierreslosojos.com/activismo-cultural-neoliberal-capitalismo-afectivo/>
- Simon, H. (1999). Los proverbios de la administración. En *Clásicos de la administración pública* (pp. 273-299). Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Vargas Murcia, E. y Alzate Pérez, D. (2023). Subjetividad y reflexividad: dos estudios etnográficos para el estudio de la estatalidad en Colombia [artículo no publicado]. Bogotá.
- Vergara, J. (2018). Una crítica epistemológica al neoliberalismo. En *Indocilidad reflexiva: el pensamiento crítico como forma de creación y resistencia* (pp. 213-223). Bogotá: Universidad Distrital Francisco José de Caldas; CLACSO; Editorial Magisterio.
- Weeks, K. (2020). *El problema del trabajo: feminismo, marxismo, políticas contra el trabajo e imaginarios más allá del trabajo*. Madrid: Traficantes de Sueños.