

El sentido profundo del juego y de las fiestas VII

El hombre actual se ve con frecuencia obligado a dedicar toda su capacidad de trabajo a realizar tareas que no tienen sino el valor de medio para un fin: sostenerse en la existencia. Esta desabrida atencencia a la dialéctica de medios y fines la quiebra felizmente el hombre al ponerse a jugar, es decir, a realizar actividades dotadas de interna normatividad, creadoras de campos de posibilidades y alumbradoras de sentido. La acción lúdica acrecienta la flexibilidad de espíritu en el hombre, y lo libera por cierto tiempo de esa implacable rueda dentada que es el entramado de medios y fines, en el cual desempeña un papel asignado por entidades que no ofrecen rostro.

La práctica del juego encierra un alto valor pedagógico. Pero apenas ejercería un papel liberador de la persona humana si quedara desvinculada de la actividad laboral cotidiana. Lo decisivo es conceder valor lúdico al trabajo, para que éste sea, como el juego, alumbrador de sentido, y haga posible una actividad creadora, libre y gozosa.

La conversión del trabajo en juego

Visto con la debida amplitud, el trabajo humano presenta unas características semejantes al juego. El hombre actúa sus potencias aplicándolas a las posibilidades que le ofrece la sociedad, la cual a su vez las asume en parte de las sociedades anteriores. Un trabajador actual puede tener las mismas potencias que otro de una época anterior, pero sus posibilidades reales de acción y creación son mayores, al estar mediacionado por los hombres que poseen cultura y tienen la capacidad de asumir y ampliar los campos de posibilidades que se han abierto a lo largo de la Historia.

Al conducir un avión, el piloto pone en juego unas potencias ensambladas dinámicamente en diversos campos de posibilidades. Estos campos no fueron alumbrados por él, sino asumidos a través de los profesores que le enseñaron la teoría y el arte de pilotar. Todo trabajador se halla inserto en campos de posibilidades, campos operacionales de libre juego que casi nunca conoce del todo pero que hacen eficaz su acción y la dotan de sentido. Esta acción encierra carácter lúdico, aunque su condición sea dura y parezca reducir a quien la realiza a un horizonte vital angosto. Para que el trabajador viva como lúdica su actividad laboral necesita captar en alguna medida este ensamblaje fecundo entre sus actos y los campos de posibilidades en que se halla inserto, entre su actividad cotidiana y el complejo cultural y económico que implica la entidad en la cual se realiza. Cuanto más campo laboral abarque y domine con su conocimiento y su poder de co-decisión, tanto mayor carácter de juego adquiere su trabajo y más se libera de la mera condición de medio para un fin.

Si un trabajador no se ve reducido a pieza de un engranaje cuyo sentido le es ajeno y extraño, sino que conoce las implicaciones de su actividad y se sabe comprometido en la marcha de la empresa, y ve a ésta entramada en el conjunto de líneas de fuerza que integran la economía patria y la mundial, se mueve en nivel *lúdico*, en el cual toda acción se articula en conjuntos estructurales y se carga de dinamismo y de sentido, convirtiéndose en fuente de plenitud personal y de gozo.

Todo elemento estructurado en un conjunto adquiere una especial levedad al perder la pesadez que oprime a lo que está solamente atendido a sí mismo, desvinculado, sometido a su propio peso. Si la actividad laboral se integra de modo lúcido en la estructura de la empresa, de modo que el trabajador pueda asumir personalmente, como principio interno de su acción, las normas que regulan su trabajo, éste -por anodino y arduo que sea- adquiere las características propias de la actividad lúdica: finalidad interna, gracilidad, poder promocionador de la libertad...

De aquí arranca el poder liberador del trabajo. La verdadera liberación del hombre de la era técnica no consiste tanto en reducir las horas laborales en beneficio de las horas libres, a fin de incrementar la práctica del *juego*, cuanto en orientar de modo *lúdico* las diversas formas de actividad humana, las consideradas vulgarmente como *lúdicas* y las *laborales*.

El trabajo, vivido como juego creador, es fuente de motivación

El empresario que ofrece información a todos sus colaboradores y les concede algún tipo de participación valiosa en la empresa da sentido al trabajo que éstos realizan y les otorga el dinamismo y el atractivo del juego creador. Al ensamblarse activamente en un complejo laboral, el duro trabajo se convierte en una forma de juego, actividad que exige también esfuerzo, pero éste desborda sentido y es, por ello, fuente de buen ánimo y autoestima.

El trabajo adquiere un carácter valioso de *juego creativo* cuando el trabajador se ve inserto en la empresa *de forma activa* y es invitado a dar, en ella, lo mejor de sí mismo. Se advierte con frecuencia que, cuando las personas tienen la posibilidad de dar lo mejor de sí mismas, acaban dándolo. En cambio, un operario suele volverse indiferente cuando no tiene posibilidad de participar. De aquí se desprende que, además de facilitar un salario justo, debe la empresa -por su propio bien- ofrecer a sus colaboradores la posibilidad de obtener, en el trabajo, satisfacción, prestigio, seguridad y autoconfianza. “*Para crear interés en los trabajadores -escribe Akio Morita, presidente de Sony- éstos deben ser incorporados a la familia y tratados como miembros respetados de ella*”. Y Carlos Llano, especialista en *Ética de la Empresa*, advierte: “*Se atisba ya un trabajo cuya finalidad sea la afirmación de uno mismo y el cumplimiento de una misión en el mundo*”.

Los seres humanos no nos vemos afirmados en nosotros mismos -seguros de nuestra valía personal y dotados de la necesaria autoestima- cuando carecemos de las posibilidades necesarias para ejercitar nuestras potencias. Nacemos dotados de ciertas potencias: inteligencia, voluntad, sentimiento, capacidad creativa... Pero, si no tenemos ocasión de aplicar estas *potencias* a ciertas *posibilidades*, apenas podemos ser creativos, y nos vemos abocados a la frustración. Recordemos que el genial Leonardo da Vinci estuvo dotado de cualidades extraordinarias, pero no pudo llevar a cabo su deseo de volar. Le faltaron, “*posibilidades*”. Éstas se las facilita a cada sociedad su pasado histórico.

La empresa ha de analizar bien dichas potencias y ofrecer las posibilidades adecuadas para desarrollarlas. Esta práctica implica una *ética del éxito económico* y, a la vez, una *ética del desarrollo integral del ser humano*. Lo subraya certeramente el gran empresario Akio Morita: “*Pienso que todo el mundo experimenta un sentimiento de satisfacción cuando lleva a cabo un trabajo que representa un desafío, cuando el trabajo de esa gente y el papel que cumple en la compañía son reconocidos*”. “*En consecuencia -añade Philip de Woot-, todos los esfuerzos deben tender hacia la transformación del trabajo en actividad creadora, factor de enriquecimiento humano*”.

Este sentido creativo del trabajo se acrecienta si, en virtud del *principio de subsidiariedad*, se concede a cada trabajador cierto poder de iniciativa, dentro de su área de competencias y en la medida de lo posible. Tal delegación de funciones suscita interés en el ánimo del trabajador y lo motiva, pues ve su esfuerzo recompensado al gozar de cierta autonomía. Esta alta motivación dispone al trabajador para realizar el esfuerzo de adaptación que puedan exigirle los cambios que realice la empresa.

Esta importante cuestión tendremos ocasión de explicarla en un próximo artículo sobre *la humanización de la empresa*¹.

Alfonso López Quintás

¹ Un amplio estudio del juego y una selecta Bibliografía pueden verse en mi obra *Estética de la creatividad*, Rialp, Madrid 1998, 3ª ed., págs. 33-183.