T

odos sabemos que el principal recurso de una empresa es el conjunto de personas, al que llamamos organización. Sin embargo, en la realidad se exige muchísimo de los trabajadores porque es necesario controlar su costo. Al hacerlo incurrimos en discriminación, maltrato y, a veces, en acoso. Ante la rigidez de nuestro Derecho Laboral tenemos que mirar, al menos en principio, hacia los pronunciamientos de la Organización Internacional del Trabajo, algunos de los cuales no han sido incorporados a la legislación colombiana. Nuestros compiladores piensan que ellos no modifican el derecho nacional, en lo que no estamos de acuerdo.

Está claro que se requiere de una alta productividad laboral, lo cual supone que las personas se sientan felices en su trabajo. Estas consideran muchas más cosas que la remuneración, especialmente aquellas que aumentan la calidad de vida.

Los seres humanos no somos simplemente seres vivos. Además, somos sensitivos y racionales. Como bien explica Janine Truitt, en su artículo [*The Next Frontier of Worker Safety: Psychological Safety*](https://www.hrdconnect.com/2019/11/25/the-next-frontier-of-worker-safety-psychological-safety/?utm_source=hrd&utm_medium=email&utm_campaign=hrd-daily-dose&utm_content=2019-11-25-psychological-safety-the-next-frontier-of-worker-safety&mkt_tok=eyJpIjoiWm1Nek9XRmtabVJoTWpsbSIsInQiOiJ2TTdEb21CeHZEb1gwM3Z6dWR6OGR4bmlENHE3R3FqeER1SDRYR0ZxSEdteDJMWkljSFhUaThBSTRTVTk1ZzZmSnBHcUtFS3R4c1cza3dnZEhTQUJVenF3ZzJiTVprM1lkMWFTMFp0dnNLSFhacWdvSGtISVhjVG1wbDVkd3o1MyJ9), las empresas deben brindar tanto seguridad física como sicológica, de manera que la salud ocupacional sea completa.

Según Truitt, “(…) *Psychological Safety is the degree to which an environment feels safe for an individual to share their thoughts, ideas, and perspectives without fear of rejection, dismissal, or scrutiny. When people can show up fully and authentically at work with their views, ideas, and opinions in tow it creates openness in the environment that not only becomes fertile ground for innovation, but for acceptance of a variety of people. I would argue that this is one of the missing and underlying indicators of success where diversity, inclusion, and equity are concerned. It’s one thing to attract talent and quite another to include them in all facets of the work in a way that doesn’t suggest they are an outlier among their peers.* (…)”

Nosotros asignamos la sabiduría a la autoridad, lo cual es un error. Cada persona, si se construye el ambiente adecuado, es capaz de aportar al desempeño. Este principio es de gran importancia para los trabajos que deben hacerse en equipo, como la preparación de estados financieros o su auditoría.

Razones jurídicas pueden implicar que cierta persona tenga la última palabra. Con todo, en el mundo jurídico se privilegian las estructuras colegiadas frente a las autoridades individuales. Los modelos que imitan las épocas de los reyes están lejísimos de ser justos y eficientes. Nosotros privilegiamos el capital, al que asignamos el dominio de toda la empresa. Los dueños toman muchas decisiones arbitrarias que no censuramos porque está prohibido llevar la contraria. Esta modelo organizacional, muy extendido entre nosotros, es injusto e irrazonable, porque la propiedad no es fuente de sabiduría. Los contadores públicos deben aprender a trabajar en grupo, de forma que todos puedan aportar.

*Hernando Bermúdez Gómez*