

Competencia y competitividad en el mundo laboral: A propósito de Henry

Susana Barreno, M^a José Delgado, Lourdes Mora, Ana M^a Zurita
Dirección: Blanca Merck

Las imágenes que habéis visto, corresponden a una secuencia de la película *A Propósito de Henry*, cuyo argumento narra la historia de Henry Turner, un famoso y despiadado abogado de Nueva York que necesita vencer a toda costa, sacrificando incluso a su mujer y a su hija. Su vida se desarrolla entre juicios y despachos, entre prisas y reuniones. El poder, la ambición, y la falta de escrúpulos son sus principios hasta que un día, un disparo cambia su vida para siempre: incapacitado para valerse por sí mismo y bajo los efectos de una amnesia, que le obliga a tener que recordar de nuevo a su familia, su trabajo, y hasta cómo andar y caminar, Henry tendrá que descubrir la verdad sobre un absoluto desconocido: él mismo.

Alguno se puede preguntar por qué nos hemos planteado seleccionar esta película como pretexto para abordar el tema del UNIV de este año, dedicado al estudio de la relación entre competencia y cooperación en la sociedad multicultural. La película, aparte de contar la vida de Henry Turner, pone de manifiesto un fenómeno social caracterizado por una peculiar visión del trabajo en la que competencia y cooperación entran en conflicto.

Desde el inicio de la película se nos presenta una cultura del trabajo, caracterizada en este caso por una actitud fuertemente competitiva, que subraya con fuerza el ámbito de la individualidad y tiende a ver en los otros, adversarios que luchan en el mismo campo político, económico, social etc.

La película ha sabido traducir al lenguaje visual esa actitud competitiva. Sin embargo, ese conflicto, no viene exigido por el propio concepto de competencia¹, pues, tras analizar las distintas acepciones de esta palabra nos encontramos con que, junto a la acepción de disputa o contienda entre varios sujetos, aparece otra en la que se subraya el aspecto de colaboración en orden a la prestación de un servicio.

Por otra parte es la propia película la que nos ofrece una posible solución al problema planteado. La clave radica en el establecimiento de unos límites, que en este caso vienen marcados por el redescubrimiento del valor de las personas y la importancia de las relaciones entre ellas.

Si trasladamos esto al contexto de la película observamos que los hábitos del protagonista dan un giro a raíz del accidente. Antes de éste, Henry era un hombre cuya única y exclusiva preocupación era triunfar en el ámbito profesional. El principal móvil de su comportamiento es la ambición que —al margen del ámbito laboral, al que ya nos hemos referido— se refleja en otros muchos aspectos de su vida: en el afán por tener —como

¹ El *Diccionario de La Real Academia Española* incluye las siguientes definiciones de competencia: 1. Disputa o contienda entre dos o más sujetos sobre alguna cosa. // 2. Oposición o rivalidad entre dos o más que aspiran a tener la misma cosa. // 3. Incumbencia. // 4. Aptitud, idoneidad. // 5. Atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto.

pone de manifiesto su ridícula obsesión por la mesa de su casa—, en la exigencia con que trata al servicio —que debe estar al tanto de detalles tan extremos como el tabaco— y la preocupación por guardar las apariencias especialmente en su círculo de amigos —lo que se puede apreciar en la organización de las fiestas—.

Para conseguir tales fines todo está permitido. El comportamiento de Henry revela una idolatría del trabajo, al que todo debe quedar subordinado. Como escribió Diana Fassel en *Working Ourselves to Death*, «para el trabajador compulsivo el trabajo es como un dios, y nada puede cruzarse en el camino de ese dios».

Por coronar con éxito sus pleitos, Henry está dispuesto a mentir (secundando las formas usuales de trabajar de su bufete), a ocultar pruebas, a comprar testigos, e incluso al soborno.

Y por esta adicción al trabajo, llega a sacrificar en el altar del triunfo profesional a su familia, de la que progresivamente se ha ido distanciando, encontrando en este mismo círculo laboral un nuevo refugio sentimental.

A pesar de todo, Henry no es el prototipo de hombre despreocupado de su familia, no ofrece una imagen deteriorada ni en el aspecto laboral ni familiar, sino que aparece mas bien como un buen abogado, como un padre y esposo responsable. Su ética, al igual que la de muchos otros ejecutivos, se podría denominar más como una ética de la responsabilidad, de la eficacia, cuyo reverso estaría en la ética de las buenas intenciones —generalmente estériles—.

Desde este punto de vista, la ambición y el afán de triunfo al que aludíamos no tienen en su vida una finalidad exclusivamente egocéntrica sino que, en último término, se encaminan a conseguir un mayor nivel económico para sacar adelante su familia. Sin embargo, en este aspecto Henry es víctima de la espiral tantas veces denunciada: «cuanto más consumes, más trabajas; cuanto más trabajas, más consumes».

En este sentido resulta muy elocuente la conversación que al principio de la película mantiene con su hija, en la que —a raíz de un incidente sin importancia— intenta transmitirle los valores fundamentales que, siguiendo su ejemplo, deberán presidir su vida.

Aunque a través de la película no podamos obtener datos suficientes para valorar esta afirmación, podemos suponer que esta misma responsabilidad es la que lleva a Henry a justificar de alguna manera la conciencia de su abandono familiar. Como tantos otros ejecutivos, nuestro protagonista piensa que cuando alcance una buena posición laboral podrá disfrutar de su familia. Ahora bien, la responsabilidad de sacar una familia adelante implica algo más que atender a las necesidades materiales de sus miembros; supone principalmente aportar el apoyo oportuno a cada uno de ellos.

Como ya se advirtió, tras el incidente fortuito en el que el protagonista resulta herido y pierde la memoria, sus hábitos cambian radicalmente. El hecho resulta significativo porque de alguna manera cada hombre es su memoria, su historia, su pasado. Y así, la pérdida de la memoria acaba traduciéndose en una pérdida de la identidad.

Ahora bien, ¿qué identidad es la que pierde Henry? Atendiendo al curso de la película podemos decir que lo que pierde es una falsa identidad, unos esquemas de comportamiento en los que —de algún modo— se ha visto involucrado pero que realmente no responden a su auténtico modo de pensar. Por eso, dicha pérdida de memoria —lejos de ser algo negativo— se convierte más bien en la condición de posibilidad para el descubrimiento de su auténtico yo. Le permite partir de cero, recomenzar su vida, ser un hombre nuevo para el que la vida —y no el trabajo— constituye ahora el punto de referencia. Y es que el palpar la fragilidad de la vida le lleva a Henry a darse cuenta de su auténtico valor, reconociendo la necesidad de vivirla a fondo y de replantearse las razones por las que en definitiva merece la pena luchar.

En este sentido nos parece oportuno resaltar el papel que juega Bradley, el fisioterapeuta, quien a partir de una experiencia similar, sufre un accidente que frustra su carrera profesional, intentará transmitirle una nueva visión de las personas y de las cosas, marcada por el optimismo, desde la que afrontar el futuro.

La actitud de Henry podría ser comparada con la de un niño, que con su extrañeza, abre por primera vez sus ojos al mundo y va descubriendo lo que antes no veía: su excesiva y absorbente dedicación al trabajo, recordemos el diálogo que mantiene con la criada, basado en la competencia desleal, la hipocresía de su círculo de amigos, el gozo de una vida sencilla, el disfrutar de un paseo y de la grata compañía de un perro.

A partir de aquí, nuestro protagonista establece una nueva jerarquía de valores en los que las relaciones personales, y especialmente la relación con su mujer y su hija, asumen un lugar prioritario.

De hecho, su resistencia a volver al hogar la justifica diciendo que no les conoce: «no conozco a esa gente», dice Henry, y es precisamente el trato con su mujer y muy particularmente con su hija, lo que le lleva a conocerlas y valorarlas.

Junto a esto nos parece oportuno destacar cómo la experiencia de su propia debilidad es lo que le lleva a Henry a entender las debilidades de los demás, transformando su inicial intransigencia por una actitud comprensiva, que propicia la confianza y la sinceridad de los que le rodean.

En definitiva, si antes subordinaba la familia al trabajo ahora ocurre lo contrario; su dedicación a la familia le lleva a sacrificar lo que antes era *sagrado*, el triunfo y todo lo que esto lleva consigo (relaciones con su bufete, círculo de amigos, etc...). A partir de esta ruptura Henry no es nadie, podríamos decir, pero —en definitiva— consigue ser él mismo.

Tras este análisis cabría plantearse la siguiente pregunta: ¿es esto una simple historia o tras ella se esconde la denuncia de un problema social? Nuestra postura se inclina obviamente por la segunda opción, pues el actual panorama social nos ofrece una serie de factores que nos hacen presagiar la crisis de una visión del trabajo centrada en el éxito a toda costa.

Los titulares de una reciente publicación nos presenta el siguiente diagnóstico: «La vida privada de los altos ejecutivos es, por lo general, caótica. Tiburones en las relaciones laborales, cuando llegan a casa se convierten más bien en elefantes que no dan pie con bola en su particular cacharrería, sólo que esta vez los cacharros rotos son irreparables. Incomunicación, agresividad o aislamiento son algunas de las secuelas que provocan el desbordamiento emocional que genera el trabajo»².

Junto a esto, el afán por trabajar ha llegado hasta tal punto que en distintos sectores económicos se está planteando la idea de establecer turnos de trabajos dominicales, por razones de rentabilidad y competitividad, invadiendo así lo que hasta ahora era un reconocido derecho al descanso.

Como consecuencia lógica de lo anterior, aunque la situación de los niños en los países desarrollados ha mejorado en muchos aspectos materiales, cada vez son más los niños que carecen de algo que antes se daba por supuesto: el poder disfrutar de sus padres. El tiempo que los padres pasan con sus hijos ha disminuido el cuarenta por ciento en el lapso de una generación, porque apenas hay posibilidades de trabajar si no es fuera de casa y muchos matrimonios no pueden permitirse prescindir de un sueldo cuando les nace un hijo.

² cfr. Laura Sánchez: *¿La familia? Mal, gracias*, en «Nuevo Trabajo», 20-X-96.

En otro orden de cosas, las consecuencias nefastas del lema empresarial del *todo vale* resultan suficientemente reveladoras. Bastaría pensar, —y son tan sólo unos ejemplos— en el tráfico de información confidencial y de influencia que han generado negocios multimillonarios, la venta de tecnología alemana para fabricar gases tóxicos en Libia, o la adulteración del aceite de colza en España.

Las ideas apuntadas nos parecen con peso suficiente para desarrollar alguna de ellas. La mayoría de los ejecutivos se queja de que carecen de tiempo y de energía para la vida privada, porque trabajan demasiado. Cuando llegan a casa, su brillantez en las relaciones laborales se transforman en torpeza en las personales, la seguridad en preocupación, los éxitos en frustraciones, y sus increíbles datos para comunicar los objetivos empresariales se convierten en una apabullante incapacidad para afrontar sus problemas personales. Con bastante frecuencia añaden que esto les hace sentirse culpables, lo que quiere decir que —al menos de forma inconsciente— se saben responsables de la situación en la que se encuentran.

Es cierto que el nivel de exigencia en la empresa crece día a día, pero por mucho que éstas expriman a sus empleados no son los únicos *malos de la película*. Ahora bien, si el excesivo número de horas invertidas en el trabajo no tiene la culpa, ¿qué o quién es el responsable de que la calidad de la vida privada de muchos ejecutivos sea realmente patética?

Según Fernando Bartolomé³, que ha realizado numerosas investigaciones sobre la relación entre la vida profesional y la vida privada de los ejecutivos, afirma que el responsable parece ser el propio trabajo. Éste invade la vida privada a través de la fatiga, el estrés, la preocupación, etc...

El hogar no se presta para la vida familiar sino que se convierte en un lugar donde el ejecutivo *recarga baterías* para enfrentarse a un nuevo día de trabajo. Junto a esta actitud pasiva, el *desbordamiento* en el trabajo provoca —y en cierto modo *justifica*— la incomunicación y la agresividad que se aprecia hoy en día en tantos hogares.

El peso abrumador de las responsabilidades hace que muchos se cierren como ostras al llegar a casa, o por el contrario, convierte la relación con sus hijos y con su pareja en un frente de batalla en el que reproches y trapos sucios están al orden del día.

En cuanto al segundo aspecto anteriormente citado, nos parece interesante resaltar la propuesta lanzada por empresas de varios países europeos de producir los siete días de la semana por razones de competitividad, poniendo así en peligro lo que parecía una conquista social establecida: el descanso dominical.

Alemania ha sido el país que ha ido en cabeza en estas propuestas. Las discusiones comenzaron cuando la filial de la IBM decidió establecer a principios de 1988 los turnos de fin de semana, argumentando el tiempo que se pierde los lunes para volver a poner en marcha sus complejas maquinarias tras la pausa dominical. Para ello, la IBM tuvo que pedir un permiso especial a la Secretaría del Trabajo pues la Constitución Alemana respecta el descanso del domingo.

Lo que en un principio fue tan sólo una iniciativa empresarial no tardó en convertirse en una propuesta política incluida, por ejemplo, en el programa del partido socialdemócrata alemán (SPD); extendiéndose además a otros países como Inglaterra o Italia. La razón aducida es siempre la misma: el aumento del rendimiento económico y del empleo.

³ Fernando Bartolomé es profesor de Comportamiento Organizacional en el Instituto Europeo de Dirección Empresarial (INSEAD) y del Instituto de Empresa.

La crisis descrita —si es que así se la puede llamar— ha tenido entidad suficiente como para exigir el replanteamiento en profundidad de las bases de esta concepción del trabajo.

La inquietud por buscar una mejor calidad en la vida privada de los trabajadores ha saltado al ámbito empresarial. Es evidente que, sin necesidad de meterse en cotos privados, las empresas deberían adoptar una serie de estrategias para mejorar la vida personal de sus empleados. Entre las muchas iniciativas que se barajan estaría el cambiar el sistema de valoración y recompensa de muchas empresas, al ser esto la causa de que muchas personas acepten puestos para los que no están preparados, manteniendo así un estado de desbordamiento emocional continuo en el que los efectos negativos anteriormente descritos se agudizan.

Por otra parte, el comprobar que aquellas empresas en las que se establecen lazos de amistad entre los trabajadores acusa menos la falta de control y la pérdida de la calidad de la vida privada, ha llevado a algunas compañías a plantear iniciativas que faciliten el establecimiento de vínculos personales entre sus empleados, o el trabajo junto a su pareja.

Al margen ya de la empresa, llama la atención la creación de una plataforma europea denominada *Red Familia y Trabajo*⁴, que en fechas relativamente cercanas ha organizado un seminario bajo el título *Conciliación vida laboral - vida familiar*, en el que se ha debatido diferentes propuestas encaminadas a conseguir este fin.

Como apuntamos anteriormente, en este momento se produce un replanteamiento en la concepción del trabajo. La propuesta de recurrir al domingo como día laboral ha hecho reaccionar a muchos sectores de la población. La mayoría de ellos coinciden en la necesidad de un día en el que nos liberamos de las constricciones funcionales de la vida y festejemos la vida misma. Se podría objetar: para eso cualquier día vale. Pero esto es un error, pues nadie puede festejar nada solo. En definitiva, el respeto del domingo como día de fiesta común, se opone a la transformación del pueblo en una cooperativa de producción y de consumo individualista. El domingo no es sólo una pausa para recobrar el aliento, sino un día en el que el mundo encuentra su verdadero sentido. En todas estas razones, se aprecia claramente una nueva visión del trabajo supeditada a la vida. Una de las respuestas más significativas en contra de esta propuesta fue la ofrecida por los sindicatos alemanes que emprendieron una acción judicial contra el trabajo dominical en la IBM. Otros están buscando nuevas propuestas que asuma las necesidades de mayor rendimiento en las empresas sin recurrir al trabajo en domingo. Por ejemplo, el ministro de trabajo alemán, Norbert Blüm, propuso una semana de treinta y seis horas distribuidas en los turnos de cuatro días —de lunes a jueves y de miércoles a sábados—, pero una encuesta reveló que tal proyecto no gustaba al sesenta y uno por ciento de los alemanes. En Inglaterra, donde también se ha planteado esta propuesta, las autoridades religiosas publicaron un comunicado conjunto en el que se rechazaba el proyecto del gobierno a introducir una ley que suprimiera las restricciones vigentes sobre el horario de los comercios. En ella decían que «la renuncia a un día de reposo común daña la vida de la familia y las relaciones sociales, pero sobre todo la salud y el bienestar de los empleados obligados a seguir trabajando el día de fiesta». Otra de las soluciones ofrecidas por estos grupos es que aunque algunos tipos de trabajo son necesarios para el mantenimiento de la vida y de

⁴ *Red Familia y Trabajo* es una plataforma europea financiada por la Comisión Europea, a través de la que se analizan y se experimentan medidas que contribuyen a buscar una mejor calidad en la vida privada de los trabajadores. Esta Red organizó un seminario que se celebró en Santiago de Compostela los días 7 y 8 de noviembre bajo el título *Conciliación vida laboral-vida familiar*.

las instalaciones productivas, los legisladores deberían verificar con criterios más rígidos los permisos de trabajo dominical.

De alguna manera, el que haya salido adelante esta propuesta, que traduce en términos de eficacia el concepto de fiesta, da cuenta de que aún sigue viva la idea de que el domingo es domingo justo porque no cuesta nada y en el sentido económico no ofrece nada. Ahora bien, es el día en el que se pueden fomentar relaciones sociales al margen del trabajo: familia, amistades, asociaciones, deporte, relaciones con el vecindario, etc.

La problemática ya mencionada sobre el distanciamiento y el poco tiempo que los padres dedican a sus hijos como consecuencia del trabajo, ha sido objeto de numerosos estudios como el que nos propone Penélope Leach en su libro *Children First*, en el que se presentan propuestas a favor de políticas de empleo que eviten a padres y madres robar tiempo a sus hijos.

Del mismo modo, Leach cree que los padres dedican demasiado poco tiempo a sus hijos pequeños.

En una reseña para *The Times*, Mary Ann Sieghart⁵ propone como solución «más empleos a tiempo parcial, más trabajo en casa y tiempo más flexibles permitirían que los padres atendieran mejor a sus hijos. El mismo efecto tendría un periodo razonable de excedencia laboral para quedarse en casa con un hijo pequeño, con la garantía de readmisión en el trabajo». De igual manera, apunta Mary Ann Sieghart que es necesario que «cambie la mentalidad de los colegas y de los empresarios con la consiguiente mejora de una vida centrada en el hogar. Los padres que quieren tomarse un tiempo para estar en casa con sus hijos pequeños hacen una cosa normal, aceptada, sin que por ello sean penalizados en su trabajo».

En el mundo empresarial y financiero —por referirnos a un ámbito laboral concreto— la ética se cotiza en alza en los últimos tiempos. «La falta de ética degrada en primer lugar la calidad humana de las personas, pero indudablemente repercute también en los resultados económicos de la empresa. Tener una imagen de honradez y de responsabilidad social suele terminar siendo un importante factor de rentabilidad a largo plazo: genera confianza en clientes y accionistas, evita querellas y reacciones sociales hostiles, mejora el funcionamiento de la organización, etc... Algunos directivos de empresa tienen dificultades para captar la importancia de la ética a nivel personal, pero advierten más fácilmente que una correcta actuación ética es condición necesaria de rentabilidad»⁶.

Los hombres de empresa son cada vez más conscientes de sus responsabilidades éticas y sociales. Por ejemplo, muchas empresas dedican actualmente elevadas sumas a evitar los daños ecológicos que ocasionan sus actividades, aspecto que hace tan sólo unos años apenas se tenía en cuenta al no deteriorar la imagen ni el prestigio de la misma. Y otro tanto cabría decir respecto a la seguridad y calidad de los productos ofrecidos.

En el ámbito empresarial se empieza abrir camino la idea de que los mejores directivos no son los meros especialistas, sino los empresarios humanistas⁷.

⁵ Mary Ann Sieghart, «Children First (Penélope Leach) en *The Times*, 11-IV-1994.

⁶ cfr. Domènec Melé, profesor de ética de la empresa en el Instituto de Estudios superiores de la Empresa (IESE), en entrevista concedida a J. Domínguez, en *Acepresna*, servicio 50/89, 5-IV-89.

⁷ «El manager clásico —señalaron A. y C. Llano— fue primeramente y ante todo un ingeniero que tuvo que adquirir conocimientos de economía y leyes. La creciente complejidad de la sociedad actual ha hecho necesario que el directivo empresarial llegue a poseer también cualidades de político y, en última instancia, cabe preguntarse si acaso no debería ser también un humanista, un experto en ciencias humanas y sociales». A. y C. Llano, en *II Conferencia Europea de Ética de la Empresa*, Barcelona 27/29-IX-89.

La ética empresarial aparece hoy en los planes de estudio de las escuelas de negocios de mayor prestigio, continuamente se publican libros y revistas especializadas sobre el tema, y se buscan especialistas competentes⁸. No faltan tampoco iniciativas como la celebración de reuniones internacionales en las que —sorprendentemente— hombres de negocios y humanistas⁹ se agrupan para trabajar en común temas que —como el seleccionado para el año 89, *Personas en las empresas: responsabilidades éticas y efectividad empresarial*— dan cuenta de los nuevos aires que corren en el mundo empresarial.

El fenómeno merece atención. Está surgiendo una nueva cultura del trabajo en la que —frente al esquema anterior— se propone la paradójica necesidad de cooperar para competir, y en la que se comienza a barajar un nuevo concepto de empresa, como comunidad de personas generadora de utilidades sociales y económicas; una microsociedad al servicio de una macrosociedad¹⁰.

Entre las iniciativas promovidas desde estos foros de diálogo destacan: la necesidad de contar con una fuerte dosis de imaginación moral para hacer frente a los problemas que plantea actuar como un empresario correcto en un ambiente corrupto donde el soborno suele ser una forma de trabajar, el establecimiento de un código de conducta en la empresa¹¹, los cursos a empleados y hombres de negocios¹², etc... Con todo, no faltaron —en estos mismo foros— las voces de los que se cuestionan si esta creciente preocupación por la ética es desinteresada o responde más bien a motivos específicamente morales. Debate que —como era de esperar— concluyó reconociendo la compatibilidad de ambos aspectos¹³: un ordenado interés y una intencionalidad moral; pues es ya un tópico que, a la corta o a la larga, la ética compensa.

En cualquier caso, lo que todos reconocen es que la eficacia de dichas iniciativas depende en último extremo del comportamiento ético de las personas que integran dicha empresa y —particularmente— de sus directivos.

En definitiva, todas las reflexiones anteriores nos llevan a pensar que se está abriendo paso una nueva cultura del trabajo. Los años 90 están siendo el escenario de lo que algunos han denominado una revolución *antiyuppyie*. «El reto de los 80 era ver quién corría más; el lema de los 90 comienza a ser bien otro: ¿quién se baja antes de la moto?

⁸ Cfr. J. Domínguez, «Moral para managers: la experiencia del IESE», en *Aceprensa*, servicio 50/89, 5- IV-89.

⁹ En este sentido destacamos las *Conferencias Europeas de Ética de la Empresa*, la creación de un *Seminario Permanente sobre Empresa y Humanismo*, vinculado a la Universidad de Navarra, que promueve Reuniones Internacionales, y la aparición de instituciones como la *European Business Ethics Network (EBEN)*, dedicada a fomentar el diálogo sobre estos temas entre empresarios y profesores.

¹⁰ cfr. J. M.^a Basagoiti, Conferencia pronunciada en la *II Reunión Intrenacional del Seminario Permanente Empres y Humanismo*, cuyo título rezaba así: «La empresa y el trabajo en la sociedad del conocimiento», Universidad de Navarra, 1988.

¹¹ Sobre los códigos de empresa, puede resulta útil consultar el estudio presentado por C. Langlois -de la Universidad de California- en la *II Conferencia Europea de Ética en la Empresa*, realizado a partir del análisis de 600 grandes empresas europeas y americanas.

¹² Iniciativas de este tipo fueron expuestas, en el contexto de la *II Conferencia Europea de Ética en la Empresa* anteriormente aludida, por K. W. Dahm (Univ. de Münster) y J. Mahony. El primero presentó dos métodos experimentados en Alemania con resultados satisfactorios, basado en entrevistas de expertos con jefes de departamento para determinar dilemas y valores aplicables, y en el estudio de casos. Mientras que el segundo expuso su experiencia en el *King's College Business Ethics Research Center*, basada en conferencias, cursos, publicaciones y revistas.

¹³ Tal fue la postura planteada por el Prof. Epstein, de Berkeley, en la Conferencia anteriormente aludida.

Hartos de tanto estrés, tanta fatiga y tanto sofoco, los americanos están empezando a dar la vuelta a la tortilla... el dinero, el trabajo y el éxito están a la baja; la salud, el tiempo libre y las relaciones personales son los valores en alza»¹⁴.

El exponente más significativo de esta nueva tendencia se denomina *downshifting*, un movimiento que comenzó en Seattle tras la publicación del libro *Voluntaria Simplicidad* de Duane Elgin.

«El perfecto *downshifter* es aquel que ha descendido voluntaria o involuntariamente de categoría profesional. O que ha renunciado a ganar más dinero a cambio de tener más tiempo. O que ha decidido imprimir un giro espartano a su modo de vida: casa más pequeña, coche de segunda mano, ni vídeo, ni televisión...»¹⁵.

Los sociólogos advierten que estamos a la puerta de un nuevo estoicismo, versión siglo XXI¹⁶.

Esta tendencia que constituye un auténtico fenómeno social va tomando cada vez más fuerza en la sociedad americana, ansiosa por conseguir una felicidad que no llega.

Las páginas anteriores muestran que es necesario el replanteamiento del papel que el trabajo juega en la vida de una persona. Una tarea en la que las relaciones personales, y muy particularmente las que se dan en el ámbito familiar resultan indispensables. Citando a T. S. Eliot, podríamos decir que «el hogar es donde uno comienza . . . pero es también el lugar al que se puede volver: un ámbito de escala humana que nos cura del desarraigo»¹⁷.

¹⁴ cfr. Carlos Fresneda, «La revolución antiyuppie invade EEUU», en *El Mundo*, 9-XII-95

¹⁵ Ibid.

¹⁶ La máxima Epicteto, pronunciada en el año 55 resume perfectamente este nuevo espíritu: «el valor que damos al dinero, al estatus y a la competencia envenena nuestras relaciones personales. La vida feliz será imposible mientras no simplifiquemos nuestros hábitos y no moderemos nuestros deseos».

¹⁷ Cfr. A. Llano, «La nueva sensibilidad cultural. Los valores para el recambio de una civilización», en *Aceprensa*, servicio 5/89, 18-I-89.