

El Recurso Humano, ¿Lo más Importante?¹

Por: Hernán Saldarriaga Agudelo*

En torno al recurso humano se han tejido las más diversas teorías en toda su historia. Se pregunta uno, cómo es que la humanidad, en el período de su existencia, no ha sido capaz de concebir un sistema, en donde la misma humanidad trate a sus congéneres, en diferentes formas a las históricas y actuales, y que van en un continuum desde la esclavitud hasta las relaciones de trabajo del siglo XX.

Todas las ideologías han elaborado sus teorías, que parten de la concepción de la dignidad del hombre por su naturaleza, pasando por las concepciones racistas diferenciales, hasta llegar a la idea del ser materialista.

Alrededor de esas tres consideraciones se han oído voces que matizan, suavizan o permiten un "uso" del hombre por el hombre en razón de unos objetivos políticos, religiosos, económicos, finalmente sociales.

La diferencia existente entre un buey y un esclavo, planteaban los romanos, es que el esclavo habla. Valdría el esfuerzo establecer, con claridad, la diferencia entre un esclavo romano y un trabajador de hoy. Esto marcaría el grado de éxito de las teorías capitalistas, marxistas, socialistas o religiosas en la práctica de la orientación del recurso humano.

Otras voces nos han llevado a pensar que el hombre que trabaja no es un simple medio de producción, o un simple recurso humano, sino que además es sujeto final de la producción. De pronto ahí se establece la clara diferencia máquina - hombre, binomio fundamental y, a

veces, funesto para la concepción humana porque hombre y máquina llegan a convertirse en una unidad indiferenciada, si no es claro el concepto del hombre como sujeto final de toda economía.

Las tendencias paternalistas, imbuidas de ideologías religiosas, presentan una ambivalencia tremenda que, por su uso, no causa contradicción intrínseca a quien considera el hombre como ser religioso y como productor necesitado del cuidado del más desarrollado.

Ese hombre, pleno de necesidades materiales, espirituales, sociales, de autorrealización, ese hombre mismo es contradictorio en sí en cuanto a su concepción y en cuanto a su "utilización".

Si él mismo es intrínsecamente contradictorio ¿quien, entonces podrá, venciendo la contradicción, dictaminar su realidad concreta como persona humana?

Ha tenido que salirse por lo tanto, de la propia humanidad para buscar los derroteros que en ella misma no encuentra y deifica, materializa o estigmatiza con mitos y brujerías, para encontrar respuestas en aquello que la propia humanidad tiene que responderse desde el marco de ella misma.

No es, entonces, la forma de administrar el recurso humano un problema teológico ni materialista sino un problema eminentemente humano.

Tal vez por falta de esta concepción es por lo que todavía, después de milenios, no se encuentra el camino claro.

LA MANO DE OBRA

Todo administrador orienta recursos humanos -personas- para obtener los objetivos organizacionales, a través de los recursos materiales disponibles.

En esencia el administrador obtiene resultados a través de otros hombres que usan otros recursos.

(1) Se trata de un ensayo o reflexión personal acerca del papel del hombre en la empresa moderna. Es difícil calificarlo de innovador, puesto que es un tema ampliamente debatido entre humanistas, administradores y sociólogos, y se publicó porque puede representar un valioso aporte para el debate de la cuestión que es de mucha actualidad, entre Ingenieros y Administradores.

* Sociólogo, Universidad San Buenaventura. Periodista, Universidad de La Sabana - Bogotá. Profesor, Universidad Nacional.

Varias actitudes puede tener el administrador, o "usa" ese recurso para sus fines, o lo orienta a través de un proceso real participativo para lograr objetivos propios y organizacionales, o simula lo segundo para, en forma manipulada llegar a lo primero.

Hay aquí una intencionalidad que califica la moral del administrador.

Según sea la concepción administrativa acerca del personal, de igual forma resultará la acción.

Pienso, por esto, que todo administrador prescindiendo de otras connotaciones, debe situarse en el plano de lo humano, para definir y clarificar su propia concepción. Por lo menos sería honesto consigo mismo.

El concepto de "mano de obra" existe, porque la mayoría de los seres humanos no tiene otro camino para resolver sus problemas de subsistencia o infrasubsistencia, porque la humanidad misma no ha sido capaz de generar una nueva iniciativa en este sentido, y porque el esquema productivo está basado en la aplicación del esfuerzo humano. De uno y otro resulta que la humanidad acudió, como única alternativa; "trabajar para comer".

Necesitada la producción de mano de obra, una de las formas de estímulo que ha desarrollado con éxito, es la de convencer sobre su importancia y sobre su imprescindibilidad: "Aquí el hombre es lo más importante".

Esta frase, escrita en las porterías de muchas de las fábricas, tiene un profundo sentido humano cuando la acción realmente concuerda con tal principio, siempre y cuando sea nacido de la convicción y no de la conveniencia.

La dificultad de integrar la convicción por el respeto a lo humano y la conveniencia del "uso" del recurso humano, establece serias dudas acerca de la sinceridad del enunciado: "Aquí el hombre es lo más importante", por el resultado de las contradicciones entre lo que se dice y lo que se hace.

Y sucede que la producción no es un organismo abstracto sino que está concretado en núcleos humanos direccionales que la planean, la ejecutan y la controlan.

En los procesos de organización, integración y dirección para la ejecución pareciera que los hombres olvidaran su condición de tales para con quienes la materializan en la operación, porque a su vez, tales hombres son dirigidos por otros, cuyos objetivos están por sobre todo.

Pero... ¿los objetivos de quién?

En ese acontecer los hombres se diferencian y sus igualdades básicas tienden a no considerarse por la estratificación social interna que se va produciendo, y las clases se van marcando por ingresos, por vivencia, por relaciones, por consumo y por aplicación del mayor esfuerzo físico o intelectual, aún dentro de la organización misma.

Las ruedas dentadas de todo ese engranaje son suavizadas por teorías participativas, por sistemas de administración por objetivos, desarrollo organizacional, relaciones humanas en el trabajo, pero la estratificación tiende a perpetuarse.

Termina todo por dejar en el fondo un sentimiento de explotación del hombre por el hombre para beneficio de otros hombres. En personajes cuyas vidas atardecen, es observable más fácilmente este sentimiento.

La humanidad en su discurrir ha evolucionado ciertamente hacia formas más humanamente caracterizadas de producción, pero son suficientes?

Nuestras fábricas, nuestras empresas, aun aquellas en quienes reconozco la buena fe en su intención, tienen que someterse al juicio que sólo concederá la historia, cuando, desde allí se responda la pregunta "¿qué diferencia había entre un esclavo romano y un trabajador del siglo XX?".

HACIA UNA NUEVA DIMENSIÓN HUMANA DEL TRABAJO

Situémonos en un marco histórico y conceptual, independiente del juicio de responsabilidades de los inconvenientes de los "Istmos" y ubicados allí exploremos el futuro, a través de algunas de las muchas tendencias observables.

Tendencia 1. El hombre mirará su trabajo como una parte importante de su proyecto vital, pero no la única importante.

Para el hombre lo más importante será vivir, disfrutar de su vida, para ello buscará reducir los largos períodos de trabajo, incrementar su ingreso, u obtener formas asociadas que satisfagan sus necesidades básicas.

No se observa a cercano plazo que la humanidad descubra un sistema diferente al actual para poder solucionar sus problemas de subsistencia.

Tendencia 2. Las tareas que exigen aplicación del esfuerzo físico, serán notoriamente desplazadas, especialmente cuando el hombre comprende, más aún, que sólo a través de la racionalidad participativa podrá alcanzar niveles equitativos de autoestima y autorrealización.

Las tecnologías, entonces, se basarán más en la utilización de la capacidad mental del hombre creador y recreador.

Tendencia 3. Los factores demográficos y de salud continuarán haciendo que la esperanza de vida sea significativamente más alta a nivel mundial, con mayores controles en tasas de nacimiento, lo que determinará una población de mayor edad que tendrá conflictos en sus períodos de retiro, coincidentes con su elevado desarrollo mental.

En esta tendencia, los conflictos generacionales latentes, demarcarán grupos de contradicción que será preciso moldear para obtener elevada participación de uno y otro, no como fuerzas internas antagónicas sino como procesos naturales complementarios, en donde la concepción de vejez no estará dada, definitivamente, en función de la sola edad cronológica.

Tendencia 4. Habrá una ruptura fundamental en la concepción del estado como regulador de la vivencia humana. Esa ruptura estará dada en aspectos tales como cambio en la concepción de patria territorial por la concepción de ciudadano del mundo; cambio en las formas económicas regionales, por definitivas economías continentales; cambio en sistemas estructurales represivos por sistemas facilitadores de esa vivencia, fundamentado todo en la mayor convicción humana del respeto a la ley natural, introyectada en forma de valores positivos y con reeducación en escuelas de comportamiento.

Tendencia 5. Las enormes riquezas individuales y las extremas pobrezas, igualmente individuales, serán menos toleradas, por lo cual los estados, en busca del bien común, en vez de continuar redistribuyendo la pobreza, tendrán que desestimular la concentración de la tenencia de los bienes, desarrollar sistemas impositivos más ceñidos a la justicia para facilitar la distribución de los incrementos reales del ingreso, a fin de que llegue a la población más pobre.

Estas tendencias aquí señaladas, son claros desafíos sociales, políticos, económicos, tecnológicos para quienes en los medios empresariales tienen la responsabilidad de la creación y ejecución de las políticas relacionadas con los recursos humanos.

El estudiante o administrador que ésto lee, tiene que pensar que se encuentra en medio de su proceso evolutivo, acelerado, de cambio en la concepción acerca del recurso humano. Todo hombre y cada hombre estará pensando en lo necesario que es la práctica un humanismo facilitador de las realizaciones personales a través del ejercicio de un trabajo que no le esclavice.

Esta concepción, como con mente abierta, permitirá asimilar los sucesivos cambios que las tendencias previstas determinarán en la respuesta de la humanidad a sus propias exigencias actuales de mayor libertad, mayor calidad de vida, mayores períodos para la vivencia humana, menos dependencia individual, mayor sentido de real participación grupal.

Si cualquier edad para el hombre, en comparación con las del medio que le rodea, resulta excesivamente corta, ¿por qué desde la administración no hacer que la experiencia de vivir sea verdaderamente humana? ¿Cuánta de esa experiencia vital humana depende de las actitudes o del estilo del administrador?

La humanidad pues, está necesitando encontrar, definitivamente, la dirección del cambio necesario. Sus modelos actuales replanteados como están, no le están trayendo y las fuerzas de los líderes y de los paradigmas mundiales no cohesionan, ni invitan a su seguimiento. La humanidad tiene que definir cómo va a hacer para garantizar esa calidad de vida sin necesidad del "uso" del hombre por el hombre, que ha convertido el miedo, la amenaza a perder su fuente de ingreso, o la seducción, en estímulos administrativos pretéritos algunos, pero otros muy utilizados aún en la actualidad.

El administrador de hoy tiene, imprescindiblemente, que partir de la buena fe en la orientación de los recursos humanos. Su creencia en los valores humanos, en la importancia de los objetivos personales, su trato humano, permitirán mientras la humanidad encuentre su ruta definitiva, que el hombre que trabaja se sienta algo más libre en la tarea diaria de buscar sus propias realizaciones, a través del trabajo.

Sólo en este sentido tendrá realmente aplicación el principio filosófico empresarial de que: "Aquí lo más importante es el hombre".

RESUMEN

La historia ha tratado al hombre con respecto al trabajo, sobre teorías que van desde la explotación del hombre por el hombre, hasta teorías proteccionistas que llevan de la subrealización del trabajador como ser humano.

Se plantea en el presente artículo, que las teorías orientadas en este sentido, no son el camino para el entendimiento del trabajador como tal y como ser humano; es necesario plantearnos la urgencia de alejarnos de las teorías materialistas y humanistas, para convencernos de una vez por todas, que el hombre es un trabajador y un ser humano, encontrando así, el camino definitivo, que descubra al trabajador diferenciado de la máquina pero por CONVICCIÓN Y NO POR CONVENIENCIA.