

Lo nuevo es siempre un desafío a las ideas establecidas, y a las prácticas y hábitos compulsivos cotidianos, aunque en este caso los temas referidos al llamado Capital Humano, y la disciplina de Aprendizaje Organizacional que nos ocupan llevan ya unos años desarrollándose. Pero lo “nuevo”, como pueden ser las nuevas teorías del crecimiento, no necesariamente corresponde a un progreso, de manera que aquí nos podemos encontrar, y de hecho, nos encontramos, con un doble desafío; interpretar y analizar lo nuevo, y asimilar lo positivo y desarrollarlo desde posiciones propias.

Estos conceptos y su instrumentación, surgen y se desarrolla en un momento de revisión de los parámetros de competitividad, y el desarrollo tecnológico y de productividad busca explicación a partir de las capacidades de innovación y acumulación de capital humano.

Aunque nuestro interés es detenernos brevemente a nivel organizacional, no es posible desconocer los planteamientos fundamentales desde la economía, economía política, la administración y la teoría cognitiva, sus interconexiones, tratando con ello de evitar o limitar el determinismo económico o tecnológico, y el reduccionismo monodisciplinario muchas veces presente en los escritos y propuestas sobre estos temas. Pero, sobre todo, significar los nexos existentes entre las políticas a nivel macro y meso y las políticas y prácticas a nivel de las organizaciones que desarrollan capacidades productivas y competitivas (Alhama, B.R. y García, B.J. (2006).

Al decir de Herrera, R. (2005):”La teoría del crecimiento endógeno nació en el seno del establishment intelectual estadounidense, del impulso de autores comprometidos que en otro tiempo se dieron a conocer lanzando la ofensiva decisiva contra el keynesianismo”. Aparecen en un momento de necesarias mutaciones del capitalismo. Según Herrera, R. “estos modelos no hacen más que importar y revitalizar conceptos de la micro neoclásica, como la externalidad, e introducir la creencia de los rendimientos y del progreso técnico, pero no aportar ninguna dimensión colectiva”.

Las preguntas y respuestas se adentran en temas complejos, poco o nada transitados por las disciplinas en la práctica de las organizaciones, aunque con determinado desarrollo teórico, más proclives a mantenerse dentro de los temas y las fronteras tradicionales de cada una de ellas.

Pero, una cosa es cierta, y es que si se quieren desarrollar organizaciones en “transformación permanente”, exigencia de la dinámica actual que impone el conocimiento y aprendizaje como factores fundamentales del desarrollo de organizaciones del conocimiento, de la economía del conocimiento, o como prefieren algunos autores para significar la importancia de la dinámica, de la economía del aprendizaje, hay que romper con paradigmas de administración, de dirección, de organización, de gestión establecidos, pero sobre todo con la visión del individuo despersonalizado, como parte de un colectivo humano que forma el sistema social complejo que representa cualquier organización, incluida la empresa.

El reconocido autor de La Quinta Disciplina, Senge,P. en una entrevista hace un tiempo atrás se definió como un “anti-recursos humanos”, y definió como “cancerígena” la actual política seguida por las empresas. Señala que “las personas no son recursos de la organización, son la organización”.

Si alguna evolución ha tenido el desarrollo de los enfoques de Recursos Humanos (RH), en el último medio siglo, como a veces se dice, no ha sido desde la administración del personal hasta la gestión del conocimiento y las organizaciones que aprenden. Tampoco

se ha superado, al contrario, se ha profundizado, el paradigma del RH como costo, como inversión y como activo (intangibles).

De manera que lo primero que se debe clarificar es que si los RH se han ido convirtiendo en Capital Humano (CH), dado como avance positivo por algunos, es decir, en activos que posee una persona, que contabilizan como activos de la empresa, ha sido precisamente porque se ha tratado de definir con mayor exactitud su costo competitivo, se ha relacionado la efectividad de los servicios con la productividad y la eficiencia de la empresa, que han dejado de serlo de servicios para convertirse en área o actividad funcional o estratégica de primer orden, en la medida en que se han propuesto medidas objetivas, mensurables, en términos financieros de su contribución.

Dominio positivista absoluto, los números hablan, lo cuantitativo se impone sobre lo cualitativo, y las necesidades humanas, que deberían ser la esencia de cualquier sistema organizacional, se siguen quedando en segundo plano.

Esto, desde nuestra posición, no es un avance para la gestión humana desde la ética humanista, y desde la posición de considerar la empresa algo más que una célula económica, sino como una organización social, Es una sobre valorización funcional del humano como recurso, cuya instrumentación nada tiene que ver con la idea de lo expresado por Fidel en el acto con motivo de la primera graduación de la Escuela Latinoamericana de Medicina, cuando señaló que: “Capital Humano implica no sólo conocimientos, sino también y muy esencialmente, conciencia, ética, solidaridad, sentimientos verdaderamente humanos, espíritus de sacrificios, heroísmo, y la capacidad de hacer mucho con muy poco”, marca pautas para no seguir considerándolo en su definición mas extendida y aplicada, es decir, en términos de “conocimientos y habilidades”. Precisamente por ello, es necesario seguir profundizando en el tema, porque de lo contrario el cambio de recurso humano a capital humano es sólo de nombre, con poco de la esencia humana, de lo principal humano.

Pero CH es identificado con el stock de conocimientos, con habilidades, con destrezas, que a su vez se deben materializar, por lo tanto se elaboran nuevas herramientas teóricas y funcionales, se convierten en insumo-competencias, es decir, se deben materializar, de tal manera que gestión de recursos humanos, o gestión por competencias, se convierte en “gestión por competencias de capital humano”. Es la selección del más capaz, la supervivencia del más capaz de Spencer.

Al margen de lo positivo de los planteamientos teóricos originales o las intenciones prácticas de las teorías motivacionales y de la modificación del comportamiento con impacto en la productividad (Barnard, Mc Clelland, Pritchard, Boyatzis, Hammel, Leboyer, entre otros), se siguen relegando en la práctica al segundo plano o se desconocen, las necesidades, en el más amplio sentido del concepto, y así, de ninguna manera se puede ir más allá del tradicional análisis de puesto; y las competencias, cada día, se llevan a cabo de manera más agresiva, más excluyente, y constituyen una de las fuentes principales de estrés laboral.

Asumir las competencias laborales no significa un paso superior al tratamiento del recurso humano, y el abordaje del capital humano, sin considerar las necesidades, es el mismo enfoque de recursos humanos, con nuevas herramientas.

Porque, funcionalmente, se trata de buscar las mejores prácticas, y “aprender” y “aprehender” las conductas, lo que lleva a una visión quizás aún más mecanicista que la anterior visión de la organización. Está claro que todos no pueden, ni tienen, que hacer las cosas de la misma manera; a los resultados esperados, que tampoco es nada nuevo,

se puede llegar por muchos caminos. No se trata de identificar debilidades, sino los talentos, y fortalecer estos. Pero, los talentos pueden o no identificarse con las competencias.

Es Engels (1974), en la primera mitad del siglo XIX, en su obra “La situación de la clase obrera en Inglaterra” quien escribe: “La competencia es la expresión más perfecta de la guerra de todos contra todos, que hace estragos en la sociedad burguesa moderna”.

Casi a diario verificamos que no basta con el “saber hacer”, y que este no se materializa si los componentes “querer hacer” y “poder hacer” no tienen signo positivo. Entonces es imprescindible entender y trabajar “la organización como colectivo”, pero al sujeto como individuo también.

Se repite una y otra vez, que lo que importa, por encima de todo, es el desempeño de trabajo superior de acuerdo a los objetivos estratégicos de la organización, pero los objetivos y necesidades del individuo se posponen; primero la organización, luego el colectivo, luego el individuo. Aquí hay un problema no resuelto, y es la relación jerárquica de la satisfacción de las necesidades individuales y colectivas; si se jerarquizan permanentemente las necesidades colectivas y se descuidan las necesidades individuales, esto puede traer como consecuencia, en términos funcionales, las disfunciones del sistema organizacional, y el tratamiento del sujeto como objeto del sujeto organización o del sujeto Estado. Se impone una conjugación de las necesidades, incluso con prioridades temporales a nivel del sistema superior que pueden fortalecer el sistema, pero siempre atendiendo las necesidades individuales; y cuando se dicen necesidades, nos referimos a necesidades del ser y del tener.

Ello implica un cambio cultural que rompa con formas compulsivas añejas, y unas relaciones sociales del sistema complejo de la organización en que las relaciones horizontales no se vean determinadas por las relaciones verticales; una organización y configuración relacional que integre coherentemente la estructura organizacional con la estructura de decisiones, pero sobre la base de la ampliación de la base social de la dirección.

No nos engañemos, la gestión de recursos humanos, gestión estratégica, o por competencias, se siguen concibiendo fundamentalmente, y en la mayoría de los casos en la práctica, como aseguramiento del “recurso humano” a la actividad productiva empresarial. Y desde el punto de vista técnico-conceptual, predominan el enfoque funcional, y el centrado en el puesto de trabajo (recordar que la propuesta de Parsons de considerar los resultados en lugar de cualidades surge en los momentos en que se potenciaba el análisis de puesto a partir de requisitos-exigencias).

Esto está muy lejos del enfoque holístico, y cuando se llegan a interrelacionar los procesos, la tecnología y las personas, no se consideran del todo las características personales y sociales, puesto que ello implica cambios culturales que rompen con formas compulsivas.

Aquí entran los conceptos de gestión de conocimientos y aprendizaje de las organizaciones, como propuesta para tener resultados tanto en el crecimiento personal de los trabajadores como en el desarrollo de la organización. Las afectaciones para uno u otro lado de la ecuación, o para ambos, han sido muchas veces altamente negativos y sensibles; no sólo a nivel individual u organizacional, también social, no sólo para trabajo sino para el empleo.

De manera que si ha habido alguna evolución, es en las medidas tradicionales de la función de RH, que han pasado de términos estadísticos o términos de conducta a términos financieros, entrando así finalmente, a lo que históricamente se le ha criticado, a estar conectados al negocio como los demás, haciendo bueno lo dicho por Drucker: “No se puede administrar lo que no se puede medir”, o lo dicho por Harrington: “Medir es la clave. Si no se puede medir, no se puede controlar”.

De manera que pensamiento-conocimiento-sujeto-individuo-sociedad se convierten en objetos, mercancías, objetos de cálculo y de especulación de valor, en factores competitivos, con propuestas cada vez más instrumentistas, más eficientistas y productivistas. Hay que tener respuestas para el desarrollo tecnológico actual y de productividad, que busca explicación a partir de las capacidades de innovación y acumulación de capital humano, pero la calidad de vida de trabajo (QWL) que es parte consustancial del capital humano, se sigue posponiendo.

¿Qué no cambia por los distintos proponentes para sustituir recurso humano por capital humano?

De más está decir que, desde las sociedades capitalistas desarrollados de los proponentes, no cambian las cuestiones generales que son la base de las cuestiones particulares, y hasta mantienen una lógica; lo peor es que hagamos nuestras las propuestas ajenas particulares, que estarán chocando sistemáticamente con nuestras bases filosóficas e ideológicas, con nuestras políticas, y esto puede conducir a un vacío conceptual y a falta de principios propios.

No cambia la relación capital-trabajo, en que el capital capitaliza todas las determinaciones, entre estas el trabajo, para reconfigurar la sociedad, y las organizaciones. Al decir de Marx “revolucionan cabal y radicalmente los procesos técnicos del trabajo y los agrupamientos sociales”, de manera que los enfoques y modelos sirven a la valorización del capital y su realización antagónica con el trabajo.

Estas relaciones y determinaciones en la que encontramos también la educación, el mercado de la fuerza de trabajo y la situación del trabajador y las relaciones entre ellos, no puede ser abordado sólo por la Economía y la Economía Política.

No cambian las relaciones entre las disciplinas, ni el tratamiento (Inter) disciplinario, que siguen formas compulsivas, tanto a nivel de las organizaciones, como a nivel del individuo, este por mucho tratamiento del “yo”, de lo subjetivo, no conduce a la solución de los problemas sociales, organizacionales; no es a nivel personal que se van a solucionar.

No cambian las motivaciones colectivas ni los comportamientos organizacionales, que aún los innovadores, siguen funcionando fundamentalmente con formas compulsivas que imponen las experiencias pasadas, porque es una respuesta más rápida y segura. Esto no puede ser abordado sólo por las disciplinas administrativas y organizacionales.

No cambia el tratamiento de las Organizaciones como sistema social, en sus relaciones sociales, en su organización relacional, que es esencial si se quiere que la realización del trabajo no aparezca como una pérdida de realidad para los trabajadores al decir de Marx. Organizar a las personas en grupos de trabajo o unidades efectivas, siempre ha sido un objetivo del proceso de administración y de la función de organización del trabajo. Pero la gestión de las relaciones sociales no ha sido objeto de atención suficiente y necesaria. Como dijera Marx, el concepto de obrero productivo no incluye, por ello, en modo alguno sólo una relación entre acción y efecto útil, entre obrero y

producto del trabajo, sino también una relación de producción específicamente social, surgida históricamente....”. En nuestra sociedad pasa por la necesidad impostergable de ampliar la base social de la dirección y organización de los procesos; que incluye entre otros las capacidades dinámicas de aprendizaje en las organizaciones. Esto no puede abordarlo sólo la Sociología.

No cambia, por último, y sin esto, es difícil lo anterior, el tratamiento del sujeto como objeto, ya sea del sujeto Capital o del Estado. La relación intersubjetiva y su vinculación con las acciones colectivas, no pasa de la fascinación por la subjetividad de los actores colectivos, pero no se tiene en cuenta que, la intersubjetividad no sólo modifica a cada uno de los sujetos sino que además los constituye, y que la relación no sólo da cuenta de la forma como el sujeto constituye sus objetos, sino también de la forma en que estos modelan su actividad, incluyendo al sujeto mismo, es decir, ambos se construyen y delimitan en, y por medio de la relación. Entonces hay que trabajarla, gestionarla. Pero esto no puede abordarlo sólo la Psicología.

Entonces, ni las tácticas y ni la visión del agricultor, ni la del cosmonauta, bastan por sí solas, son necesaria ambas. Ni el agricultor, mirando la tierra del surco por donde camina, avanza más allá del mismo, ni el astronauta con su visión amplia, podrá avanzar sin la ayuda del agricultor.

¿Que implican las capacidades dinámicas de aprendizaje que lleve a una organización a aprender?

Implica un contexto, un proceso social modificado, y una dinámica cualitativamente superior, interrelacionados, que de ningún modo se pueden desconocer. Implica nuevas relaciones sociales en la organización, porque rompe con la gestión de continuidad e impone una gestión de innovación con tratamiento priorizado de la persona. Pero, hace falta además:

-Voluntad colectiva, autonomía y alto grado de responsabilidad colectiva; por encima del desarrollo de las competencias claves genéricas y transversales, individuales y grupales, para que éstas puedan ser utilizadas (Alvesson,2004)

-Estimular la adopción del pensamiento sistémico como resultante de: Motivar al personal conociendo las metas propuestas; Hacer explícito los modelos mentales o los modos de percibir el mundo prevalecientes, colocarlos en la superficie y retarlos; Construir una visión compartida entre todos los integrantes; Facilitar la integración de equipos de trabajo, el desarrollo de aptitudes y actitudes grupales, en contraposición al individualismo (Senge, 1992).

Estos elementos pudieran conformar entonces un comportamiento de una organización en aprendizaje, como dijera Nonaka.

Al decir de Lage, A. (2006): “Evidentemente el tema de la transformación del conocimiento en recurso económico y sobre todo su realización comercial concreta es un tema muy complejo. La economía del conocimiento esta naciendo y en nada que nace hay experiencia. Será necesario un largo camino de diversidad de estrategias; de ensayo y error”.

“La economía acelerada e intensiva en conocimiento de nuestra época requiere claramente más flexibilidad y menos estandarización, que la de la época de las producciones industriales de gran escala. Ello demandará a su vez un alto grado de descentralización de las decisiones operativas hacia las empresas de alta tecnología que vayan surgiendo, de ciclo completo, agregamos. Y en este punto de la organización y

gestión de las entidades generadoras de conocimiento, no hay mucha claridad entre nosotros” (idem).

Pero en este tema, la mayor preocupación es en relación a las personas poseedoras y creadoras de conocimiento, y el tratamiento de este como objeto, en consecuencia de la persona como objeto.

En la medición sobre intangibles y el tratamiento del conocimiento como acto humano, como acción, como proceso humano dinámico, como proceso colectivo, y no como stock, objeto, cosa, mercancía, que en nada difiere del tratamiento que se le daba antaño a las capacidades físicas, sí hay problemas no resueltos por nosotros, y hay más preguntas que respuestas.

Por eso, en este breve artículo, tratamos de establecer la importancia de las relaciones sociales, de las relaciones organizacionales, de los nexos entre la estructura organizacional y la estructura decisional para el desarrollo pleno de la esencia del capital humano; conciencia, ética, solidaridad.

Bibliografía

Alhama, B.R. y García, B.J. (2006): “Organizaciones en Aprendizaje y Gestión del Conocimiento”. Sitio [www. CubaSiglo XXI](http://www.CubaSigloXXI)

Engels, F. (1974): La situación de la clase obrera en Inglaterra. Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.

Fidel, C. (2005): Discurso en la Primera Graduación de la Escuela latinoamericana de Medicina, Teatro Carlos Marx, 20 de agosto, La Habana.

García Brigos, J.P (2005):. “Capital humano, dictadura del proletariado y la construcción socialista”, Revista “Marx Ahora.

Gerald,A.D. (2003): El Capital Humano en las teorías del crecimiento económico, Universidad Autónoma de Chihuahua. Eumed, net, Málaga.

Herrera, R. (2005): ¿El Estado contra el servicio público? La cara oculta del crecimiento endógeno. Revista Internacional Marx Ahora N° 19.

Lage,A. (2006): “Propiedad y expropiación en la economía del conocimiento” en El Economista de Cuba.

Mertens, L y Palomares, L. (2006): “Capacidad Dinámica de aprendizaje en las Organizaciones ¿gestión de la ambigüedad y dilemas base de la economía de aprendizaje?”, Seminario Internacional Globalización, Conocimiento y Desarrollo. UNAM, México.