

ARTÍCULO ORIGINAL

El desarrollo de los sistemas de producción y su influencia en las relaciones laborales y el rol del trabajador

Production Systems Development and its Influence to Working Relations and the Worker's Role

Mónica Llanos Encalada

Universidad ECOTEC, Guayaquil, Ecuador

RESUMEN

Ni el capitalismo ni el socialismo surgieron con el hombre, estas dos formas de concebir o abordar las relaciones políticas, sociales y económicas son el resultado de la evolución propia de la humanidad frente a la necesidad inminente de supervivencia y las agrupaciones y movimientos sociales que fueron necesarios. El capitalismo surge como consecuencia de las primeras relaciones mercantiles, y el socialismo como crítica y cuestionamiento a este, por su esencia intrínseca de explotación al trabajador. Lo que se realiza, por tanto, en el presente artículo, es un recorrido por el desarrollo de las relaciones sociales de producción, desde lo cual se han identificado características y formas relevantes en las relaciones laborales inmersas en su contexto, hecho que dio paso al aporte de varios pensadores y el logro de humanización de las relaciones laborales y la reivindicación de los trabajadores como actores principales en las relaciones de producción.

PALABRAS CLAVE: relaciones laborales, relaciones de producción, sistemas de producción, trabajador.

ABSTRACT

Neither Capitalism nor Socialism emerged with men, these two forms of conceiving or approaching political, social and economic relations are the results of the own human evolution in front of the impending need of surviving and the social groups and movements which were needed. Capitalism emerged as a consequence of the first commercial relations and Socialism as a criticism and questioning of Capitalism, for its inherent exploitation essence of workers. Thus, what we made in the present work is a travel through the development of social production relations, since we have identified relevant characteristics and forms in the working relations within its context, all of which gave place to different thinkers' contributions and the achievement of humanization of working relations and recognition of workers as main actors in production relations.

KEYWORDS: working relations, production relations, production system, worker.

Introducción

En el transcurso de la historia tuvieron su surgimiento los primeros grupos y las primeras sociedades con fines en común, en un espacio y tiempo delimitado, al servirse de aquello a lo que tenían acceso en su medio natural inmediato: los productos de la agricultura, la pesca o la caza; sin embargo, en el decursar del tiempo se desarrollaron técnicas y herramientas para el mejor desempeño de sus actividades, luego denominadas relaciones técnicas de producción. Posteriormente, se da paso a la producción, ya no solo de productos de necesidad, sino de consumo, lo cual trae relaciones intergrupales y entre comunidades con la finalidad de ofrecer unos productos y adquirir otros de difícil acceso.

Por lo tanto, «Las relaciones de producción, distribución, cambio (o intercambio) y consumo, forman un todo único que se llama producción mercantil; son las relaciones sociales de producción» (Marx, s. f., p. 4). Esta creciente producción y comercialización de productos va ampliando las relaciones sociales, que en un primer momento estuvo presente en los imperios y reinos, con su dominación a través de la esclavitud y el feudalismo. Luego arriba la era industrial, que revoluciona todos los ámbitos, en especial las relaciones de producción, y detrás de ello los principios políticos considerados necesarios para regular estas relaciones en favor de unos y menoscabo de otros.

Las fábricas y los comercios, en un inicio, eran locales y nacionales, pero poco a poco se da paso a la internalización. No era necesario crear ni implementar estrategias para incursionar en el mercado y atraer a los clientes, pues estos estaban ahí y los productos eran necesarios. A partir del crecimiento de las industrias y posteriormente de las empresas, que frente a la progresiva demanda se diversifican y especializan en diferentes productos y servicios, tiene lugar el monopolio, en el cual determinadas marcas se posicionan en el mercado y en la mente del consumidor.

A mediados del siglo XX, la ciencia y la tecnología se desarrollaron aceleradamente junto con el crecimiento poblacional, lo cual trajo aparejado el incremento y la variedad de los productos. Crece la oferta frente a la demanda, aspecto que propicia la competencia entre unas empresas y otras. Se rompen los monopolios y las empresas deben salir a la conquista de los clientes, además de lograr persuadirlos y retenerlos. Ante esta necesidad de competitividad en el mercado, se construyen los principios conceptuales en torno a las formas de producción, comercialización y relaciones laborales; este elemento va diferenciar unas épocas de otras y a las distintas sociedades.

A raíz de esto tiene lugar el surgimiento de los primeros estudios sobre economía política: por un lado, la economía mercantilista o capitalista; y por otro, la socialista, los cuales se mantienen en pugna hasta la actualidad. Sin embargo, lo más apropiado sería la integración y complemento de ambos sistemas, a partir de sus fortalezas y el compromiso de responsabilidad social para con los miembros de las organizaciones encargados de hacerlas: los trabajadores.

Por lo tanto, en el presente artículo se establece la relación existente entre el desarrollo de los sistemas de producción y las relaciones laborales, y a partir de allí se identifica el rol del trabajador a través de la administración del personal a lo largo de las diferentes épocas. No se ha pretendido profundizar en aspectos conceptuales y metodológicos de la economía política, sino, mediante un recorrido cronológico, destacar los aspectos más

relevantes relacionados con las relaciones de producción, al identificar la evolución de las relaciones laborales hasta el presente; finalmente, se pretende resaltar el rol desempeñado por el trabajador como centro de acción del desarrollo de producción de las sociedades y la importancia de la gestión del talento humano en las empresas.

Desarrollo de los sistemas de producción y su influencia en las relaciones laborales

En los primeros siglos, las actividades de trabajo estaban ligadas a la recolección de productos de la naturaleza, lo cual no requería mayor estructuración; sin embargo, frente al crecimiento poblacional y la interacción entre grupos, surge la estructuración de las primeras sociedades. Se expande el consumo de diversos productos ante la creciente demanda que conlleva de manera intrínseca la producción, que en principio se encontraba ligada a la adquisición de productos que cubrían las necesidades básicas emergentes, y posteriormente a productos capaces de facilitar y agilizar las tareas diarias.

En este contexto, nacen necesariamente las demarcaciones de las naciones, los intereses de conquista y dominio, lo cual requiere la dirección de estas sociedades por líderes, que en sus inicios se hallaba en las figuras de sacerdotes, reyes y emperadores, quienes caracterizaban y diferenciaban a las distintas sociedades. Las relaciones comerciales inminentes, crecientes y necesarias obligan a la estructuración de la producción y, por tanto, a la adquisición de mano de obra, la misma que va pasando de la esclavitud, luego al proletariado y al feudalismo, hacia las primeras relaciones de trabajo. «El capitalismo mercantil o mercantilismo, que se extendió a partir del siglo XV, generó un profundo cambio en la administración de los negocios. La nueva burguesía del periodo medieval se transformó en familias poderosas de comerciantes y banqueros, cuyas empresas, agrupadas en sociedades anónimas, ocuparon un significativo espacio en el escenario de las actividades económicas» (Amaru, 2009, p. 27).

En este escenario comercial creciente, competitivo, y de ganancias y acumulación de riquezas y capital, se plantea la necesidad de establecer un sistema económico, señalado por los economistas franceses del siglo XVIII, denominados fisiócratas. Posteriormente, surgen los aportes de Adam Smith, quien publicó en 1776 su obra *Investigación sobre la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones*, la cual constituyó el punto de partida de la economía como disciplina científica, y además sentó las bases de la escuela clásica del pensamiento económico. Smith creía que la regulación gubernamental debía ser mínima para el buen funcionamiento de la economía, en tanto que una mano «invisible» se encargaba de regular el mercado.

Por tanto, «con Smith, la economía política logra sistematizar el conocimiento de las formas capitalistas de producción y circulación sobre la base del supuesto carácter auténticamente natural y objetivo del propietario privado, del burgués» (Castaño, 2002, p. 97), y pese a que habla de las tres fuentes de todo valor de cambio (salario, beneficio y renta), no es sino hasta inicios del siglo XX, cuando la Revolución industrial se encuentra en pleno auge, que aparece el concepto de trabajo y salario.

Sin embargo, ya a finales del siglo XVIII se inician los grandes cambios y transformaciones, pues en esta época comienzan las primeras industrias con énfasis en la producción masiva de productos nuevos que se abren paso en un mercado monopolizado. Por consiguiente, «la producción material es el proceso que crea los bienes materiales de la sociedad. Estos bienes tienen dos formas fundamentales: objeto de consumo y medios de producción. Como la naturaleza no proporciona todo al hombre, el trabajo –la producción– es la base de la existencia y el desarrollo de la sociedad» (Marx, 2010, pp. 2-3).

Las sociedades se van a ir caracterizando en función del proceso de producción y comercialización adoptado. En esta época, las personas eran consideradas máquinas de producción, vistas como objetos, una visión mecanicista frente a los intereses y la creciente ambición de quienes estaban al frente de las industrias. La ambición desmedida de los industriales los va deshumanizando y se transita a la explotación de la mano de obra, por lo cual las relaciones laborales de este siglo se caracterizan por un esclavismo laboral, con jornadas de trabajo de diez, doce y hasta dieciocho horas, a las cuales se llegaba mediante «negociaciones» entre el trabajador y el empresario. No obstante, el obrero siempre se encontraría en desventaja, al someterse a las largas jornadas, altas exigencias y condiciones laborales desfavorables, que atentaban contra su dignidad y salud.

Como sostiene Amaru (2009), «Las condiciones laborales en las fábricas de esa época eran rudas. Los trabajadores quedaban enteramente a disposición del industrial. No podían quejarse de los salarios, de los horarios de trabajo, del ruido ni de la suciedad en las fábricas y en sus casas. A los niños se les obligaba a trabajar 14 horas al día» (p. 29). Estos abusos se fueron extendiendo por toda Europa y Estados Unidos; en este último, a fines del siglo XVIII, la jornada laboral se había fijado en dieciocho horas, lo cual en 1971 dio lugar a las primeras protestas de trabajadores (carpinteros), quienes exigían que la jornada laboral quedase en diez horas.

La industrialización, por lo tanto, promueve el fortalecimiento del capitalismo como régimen económico fundado en el predominio del capital como elemento de producción y creador de riqueza, un conjunto de capitales o capitalistas considerado como entidad económica. Este sistema requiere que se invierta en mayor equipamiento y materia prima capaz de incrementar la producción y satisfacer las necesidades del mercado, pues los recursos económicos pasan a ser primordiales. Sin embargo, esta previsión de capital e inversión conlleva al abaratamiento de los productos; así, lo primero en sacrificarse es la mano de obra, y junto con ella las injusticias sociales que se van gestando de manera gradual en el modelo de producción industrial en todas las regiones.

A principios del siglo XIX, tienen lugar los aportes del economista británico David Ricardo, quien estableció varias teorías basadas en sus estudios sobre la distribución de la riqueza a largo plazo, pues consideraba que el crecimiento poblacional acarrearía la escasez de tierras productivas. Su teoría de rentas se basó en la producción de la tierra y defendió la teoría clásica del comercio internacional, al subrayar la importancia de la especialización internacional y la libre competencia. Además, afirmaba que el valor de los

salarios dependía de los implementos y costes de producción. «La forma en que Ricardo presenta la distribución, abrió la puerta a través de la cual Marx introdujo su análisis de las relaciones sociales de producción y particularmente la aparición históricamente condicionada de proletariado como pivote de su teoría de la plusvalía» (Castaño, 2002, p. 100).

El aporte teórico de los dos pensadores anteriores se conoce como «economía política burguesa», fundamentos sobre los cuales Carlos Marx, a inicios del siglo XIX, realiza una crítica al capitalismo por constituir una economía de mercado, donde solo contaba la propiedad privada; contraria a su propuesta de una economía socialista, en la cual la propiedad debía ser considerada social y colectiva (Morales, 2007). Este autor defendía que el capital terminaba siendo una fuerza determinante en la sociedad cuando un reducido grupo de personas –los capitalistas– poseen la mayor parte de los medios de producción, y un grupo mayoritario de personas –los trabajadores– reciben poco más que unos medios de subsistencia como pago por la manipulación de los medios de producción, solo beneficiarios de sus propietarios. Por lo tanto, Marx sostenía que el comunismo podía ser un nuevo modelo revolucionario de producción.

Ya a mediados del siglo XIX y principios del XX, la Revolución industrial había logrado su auge y extensión en toda Europa y Norteamérica, y con ello la explotación laboral, por lo cual las ideas socialistas comienzan a extenderse en varios países de Europa. El aristócrata francés Charles Fourier y el empresario británico y doctrinario utópico Robert Owen fueron algunos pensadores que se oponían al capitalismo por cuestiones éticas y prácticas. Para ellos, el capitalismo constituía una injusticia, pues explotaba a los trabajadores, los degradaba al transformarlos en máquinas o bestias, y permitía a los ricos incrementar sus rentas y fortunas aún más, mientras los trabajadores se hundían en la miseria.

Es entonces que a finales del siglo XIX nace el área de relaciones industriales y posteriormente la administración de los recursos humanos; sin embargo, en un primer momento, no fue concebida como un área promotora del bienestar de los trabajadores, sino como una estrategia más de explotación hacia ellos. En este sentido, Idalberto Chiavenato (2009) precisa el estudio de la administración de recursos humanos en tres etapas: La Era Industrial Clásica; la Era Industrial Neoclásica y la Era del Conocimiento.

La primera de estas etapas tiene lugar inmediatamente después de la Revolución industrial de inicios del siglo XX, extendida hasta mediados de la década de 1950. En esta se enfatizó la industrialización en el mundo entero, sobre todo en los países de primer mundo, que trajo como consecuencia el desarrollo acelerado de algunos países y el establecimiento de una brecha –entre los países industrializados– a aquellos que no lo eran y, por lo tanto, se encontraban en desventaja competitiva, y en un nivel de desarrollo socioeconómico inferior.

La característica fundamental de las organizaciones de este periodo, llamadas «industrias», era una gestión tradicional con estructuras piramidales y varios niveles de control, que luego da paso a la departamentalización de las funciones y la centralización en la toma de decisiones en la alta jerarquía, lo cual propicia el desarrollo de la

burocracia; aunque en su momento constituyeron los mejores cambios y adaptaciones, con el paso del tiempo trajeron consigo desventajas, tales como procesos lentos, duplicidad de funciones y manejo inadecuado del poder, entre otras.

Por tanto, germinan reglas y normas con énfasis en el control y la disciplina de los empleados, al tratar de homogeneizar su comportamiento y su nivel de producción, en correspondencia a los paradigmas de las propias relaciones sociales de producción de aquella época. Esta forma de dominio laboral predominaba en la mayoría de los países industrializados, sin embargo, cada vez crecían más los movimientos y los partidos políticos que propiciaban la emancipación de los trabajadores y el logro por un trato justo y equilibrado en la repartición del capital y también por mejorar sus condiciones de vida.

Parecía que el mundo avanzaba de forma lenta, los cambios eran pausados y había certidumbre de los logros a alcanzar, lo cual llevó a las industrias a ser conservadoras y centrarse hacia el interior para lograr mayores niveles de producción. Este escenario requirió la estandarización, la simplificación de las tareas y la especialización de la mano de obra que permitía mayor producción a menor costo, convertido ya el trabajo laboral en un modelo mecanicista.

Las personas aún eran consideradas un recurso más, al igual que las máquinas, los equipos y el capital. Todo aquello, que representaba un interés en los empleados como personas, era considerado una desventaja para el negocio, al dar como resultado una relación de ganancia-pérdida. El manejo del personal en aquella época se denominaba «relaciones industriales», es decir, el trabajador es importante en tanto produce en mayor número y cantidad.

A mediados del siglo XIX, los economistas británicos Nassau William Senior y John Stuart Mill, entre otros, consideraban que la teoría clásica no era satisfactoria, principalmente debido a que favorecía los argumentos de los socialistas. Para reemplazarla, crearon una teoría psicológica del capital basada en una investigación sistemática de los motivos de la moderación o abstinencia. Partieron del supuesto de que la satisfacción causada por el consumo presente es preferible, psicológicamente, a la satisfacción futura, pues defendían que el capital se origina en la privación del consumo frente al deseo de un rendimiento futuro capaz de compensar su actual abstención. Por tanto, si esas personas están dispuestas a renunciar al consumo presente, la capacidad productiva puede desviarse de la producción de bienes de consumo para producir más medios de producción o bienes de capital, de esta forma se aumenta la capacidad productiva de un país. Así como el trabajo físico justifica el pago de salarios, la abstinencia justifica el pago de intereses o beneficios.

Estos argumentos presentan principios subjetivos, razón por la cual, para superar estas deficiencias, el economista austríaco Eugen von Böhm-Bawerk y el británico Alfred Marshall, así como otros autores, intentaron unir la teoría de la abstinencia y la teoría clásica del capital. Coincidían con los teóricos de la abstinencia en que la posibilidad de rendimientos futuros incentivaba a los individuos para que se abstuvieran de consumir ahora y utilizaran parte de sus ingresos en pos de aumentar la producción, pero añadían,

en consonancia con la teoría clásica, que la cuantía de los rendimientos depende de las ganancias de productividad resultantes del aumento de capital utilizado en el proceso productivo.

Sin embargo, el mundo continúa su evolución y llega la Era Industrial Neoclásica, que se extiende entre las décadas de 1950 a 1990, posterior a la Segunda Guerra Mundial. Este suceso conllevó un acelerado cambio a nivel mundial con la caída de unos países, el surgimiento de otros y los nuevos acuerdos para afrontar la situación existente, además de los efectos de la guerra. A raíz de lo anterior se genera una apertura de fronteras en las relaciones comerciales, que pasaron de ser locales a regionales, y luego internacionales. Se rompen los monopolios, las demandas en el mercado aumentan dramáticamente, trayendo consigo la competencia entre las empresas y sus productos.

Las relaciones laborales evidencian un cambio, pues a nivel mundial aparecen varios movimientos que luchan en pos de alcanzar las conquistas laborales en beneficio de los trabajadores. Un suceso icónico es el sucedido en Chicago, durante la segunda mitad del siglo XIX, en la cual la enorme población de trabajadores industriales de la ciudad luchó activamente para lograr una jornada laboral diaria de ocho horas, mayores salarios y mejores condiciones laborales. Este acontecimiento constituyó el principio de un cambio de visión en las relaciones laborales y constituyó el origen del llamado «día del trabajador», celebrado en la mayoría de los países alrededor del mundo.

A partir de 1960 se inician estudios, dentro de la disciplina de la psicología, sobre la conducta del ser humano y la percepción, que comienzan a abordar aspectos relacionados con las personas al interior de las industrias; en esa época, el término «cultura» se caracterizaba únicamente por los valores tradicionales. Este nuevo escenario y las nuevas demandas obligaron a las empresas a reorganizarse y cuestionar su modelo centralizado y burocrático.

Entonces, ya se iniciaba la teoría de las relaciones humanas, y posteriormente se haría presente la teoría conductual, elementos que dan paso a la psicología industrial. Años después se desarrolla la teoría sistémica con un enfoque holístico y multidisciplinar, y la teoría de las contingencias. Todos estos aportes de las ciencias psicológicas influyeron en la teoría administrativa y, por lo tanto, en las relaciones laborales y el rol del trabajador.

Poco a poco los cambios se tornaron más acelerados, lo que obligó a las organizaciones a cambiar sus estructuras y hacerlas más funcionales; de estructuras piramidales pasaban a estructuras matriciales, con lo cual se pretendía dinamizar las relaciones entre departamentos y hacer la gestión más operativa. Los cambios suscitados en esta época trajeron consigo, inexorablemente, la innovación, referida en su mayoría a los productos, pues en la gestión y las relaciones laborales aún permanecían los viejos paradigmas de lo tradicional, ya que no resultaba fácil adaptarse a los nuevos cambios del entorno.

A finales de esta era, las organizaciones ya habrían marcado la línea de separación frente a un cambio significativo y necesario para mantenerse en el mercado y convertirse en

unidades estratégicas de negocios, a través de las cuales tendrían mayor agilidad y se encontrarían más cerca del mercado y del cliente. Para este entonces, las personas cobraban mayor importancia en las organizaciones por el tipo de estrategia adoptada, al darle paso a la administración de los recursos humanos bajo un enfoque humanista, cuyo fundamento teórico cambió los conceptos de la psicología, que pasó de ser industrial a organizacional, y con ello toda la conceptualización teórica y operativa subyacente.

Luego de todos los acontecimientos suscitados hasta el momento, parecería que el capitalismo posee mayores ventajas frente al socialismo. «Se abriría así el espacio para asumir que para toda capacidad existe una oportunidad de la sociedad capitalista y que la suerte que corre cada individuo (y los países, como extensión de lo anterior), está subordinada únicamente al aprovechamiento de las oportunidades [...]» (García, 2007, p. 72). Tiene lugar entonces una discrepancia entre el enfoque capitalista y el socialista – este último, que había logrado imponerse en Rusia, experimenta su caída; y por tanto, «todas las vicisitudes posteriores vividas por la URSS, hasta su derrumbe como Estado socialista multinacional en 1991, afectaron seriamente la producción teórico-experimental de la Economía Política Marxista» (Morales, 2007, p. 2)– y aparentemente se fortalece el sistema capitalista, dominante en la mayoría de las regiones y países a nivel mundial.

Sin embargo, lo importante es articular los principios favorables de cada uno de los sistemas sociales de producción, en beneficio de quienes hacen las organizaciones – empresarios y trabajadores–, sin considerar este beneficio mutuo como algo antagónico. Todos los acontecimientos hasta aquí expuestos, en los cuales se puede vislumbrar un cambio de pensamiento y de paradigmas, constituye el preámbulo a la Era del Conocimiento, la cual comienza a inicios de la década de 1990 hasta la actualidad.

Aquí, la premisa principal es el cambio simultáneo en todas las esferas y en todos los escenarios: el conocimiento, la ciencia, la política, la economía, la comunicación y la tecnología. Muchos la llaman análogamente la Era de la Comunicación, debido al avance vertiginoso de los medios de información; por ello, acertadamente Schein (2010) aplica el término «aldea global», pues esta época constituye una era de revolución similar a la industrial, pero, en este caso, es el conocimiento el encargado de cruzar el planeta en milésimas de segundo.

Por tanto, resulta significativo tener presente que indistintamente en la época que nos encontremos, «para que el hombre pueda producir hacen falta tres elementos: la fuerza del hombre (entiéndase esta como habilidades intelectuales y no solo físicas); el instrumento de trabajo; objeto de trabajo. En su conjunto, estos tres elementos constituyen las fuerzas productivas [...] la producción es el aspecto social. Los hombres han producido siempre colectivamente [...]» (Marx, 2010, p. 3).

Todos estos cambios establecen las bases para dar paso a la globalización de la economía gracias a la migración de capitales y de inversiones; la competencia, entre organizaciones, a partir de este momento, no posee precedentes y pasa a ser una constante, ya no una variante. No obstante, a la par del desarrollo de las organizaciones debe haber un desarrollo de las personas que las conforman. Todas las naciones deben

abrirse hacia la globalización, no es posible el desarrollo en forma aislada, pues se es parte de un sistema en el cual la afectación es mutua y permanente.

Es una época en la cual todo el mundo dispone de información en tiempo real, las organizaciones toman la información y la transforman en pos de crear oportunidades para un nuevo producto o servicio antes que otras lo hagan. El capital financiero deja de ser el recurso más importante y cede su lugar al conocimiento. Ahora, el uso y la aplicación del conocimiento de manera rentable es más importante que el dinero (Chiavenato, 2009, p. 38).

Por esta razón, se adoptan modelos de «gestión del talento humano» para enfatizar el cambio de paradigmas en la concepción del personal al interior de las organizaciones, vistos como personas que poseen talentos y pueden desarrollarlos y aprovecharlos para el beneficio de la empresa. También se empieza a usar el término «gestión del capital intelectual» y «gestión del conocimiento». Cual sea el término adoptado, está claro que la mayor responsabilidad de los administradores hoy día reside en alcanzar que ese conocimiento sea útil y productivo, al poner énfasis además en el bienestar del talento humano.

Varios países han abierto ya sus fronteras, como en el caso de Cuba y varios de los países asiáticos y del Medio Oriente, a partir de 1990. Este resulta un claro ejemplo de cómo los monopolios, privados o estatales, no permiten un desarrollo de las organizaciones y tampoco de quienes las conforman.

El proceso de adaptación de la economía cubana al nuevo entorno internacional iniciado en la década de los años 90 expresa el reconocimiento de la imposibilidad de mantener el modelo de funcionamiento de la economía socialista cubana vigente hasta entonces, así como la convicción de que, a pesar de los conflictos y peligros que supone, el mercado (interno y externo) ejercerá inevitable y necesariamente en lo adelante una influencia mayor en la reproducción social que la asumida con anterioridad (García, 2007, p. 61)

En la era del conocimiento, el empleo empezó a migrar del sector industrial al sector de los servicios y el trabajo manual se sustituyó por el trabajo mental; este hecho señala el camino hacia una era de posindustrialización sustentada en el conocimiento y en el sector terciario. Kiernan (citado por Chiavenato, 2009) señala que las organizaciones entraron en un periodo de permanente volatilidad y turbulencia, debido al efecto de las siguientes tendencias globales extremas:

- La influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), que reciben el nombre de revolución digital, revolución de multimedia o supercarretera de la información, eliminan fronteras políticas y organizacionales.
- La globalización de los mercados, la competencia, las asociaciones, el capital financiero y la innovación administrativa traen una nueva visión cosmopolita del mercado global.

- La sustitución de una economía sustentada en la manufactura y la exploración de recursos naturales por una economía basada en el valor del conocimiento, la información y la innovación. La diferenciación de la verdadera economía global de la economía «virtual» en las transacciones mundiales y en los instrumentos financieros sintéticos.
- El nuevo equilibrio geopolítico que se deriva del nuevo orden económico mundial: la hegemonía de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) llega a su fin, mientras que en el sudeste de Asia parece apenas comenzar.
- La gradual incapacidad de los gobiernos nacionales para controlar sus propios destinos político-económicos.
- La convergencia sectorial e industrial; es decir, el creciente «tercer sector», formado por la sociedad civil y la amplia variedad de ciudadanos, con base en la cooperación y en las fusiones, dificulta la posibilidad de distinguir al sector público del privado.
- El surgimiento de formas inéditas de organización empresarial dentro y entre empresas, con equipos interdisciplinarios no jerárquicos; la proliferación de alianzas estratégicas; las organizaciones virtuales y la enorme competencia entre alianzas rivales de industrias, como la automotriz, la aeroespacial y la de chips de computadoras.
- La sustitución del «centro de gravedad» económico del mundo empresarial; es decir, de empresas multinacionales de gran tamaño a empresas más pequeñas, ágiles y emprendedoras.
- El tamaño y la masa corporativa dejan de ser una ventaja competitiva y se convierten en una desventaja.
- El aumento geométrico de la importancia comercial, política y social del ambiente y la creciente preocupación ecológica. Esta deja por sentado que las naciones, frente a los nuevos escenarios vislumbrados, deberán estar dispuestas a ser flexibles en los sistemas de producción de sus economías, al priorizar el capital humano.

El rol de la Gestión del Talento Humano en relación con el trabajador

Como se ha podido notar en los puntos expuestos, en cada una de las eras de evolución de las organizaciones, la administración de recursos humanos, como comúnmente se le denomina, ha ido replanteando su rol en relación con el trabajador, pues si bien debe responder a los intereses de los empresarios, su labor es mediar entre estos intereses y los pertenecientes a los trabajadores.

Administrar a las personas era una actividad de línea, responsable de todo cuanto sucedía con el personal; un departamento funcional de importancia suprema sobre los

otros, que para el cumplimiento de todas sus responsabilidades debía coordinar con los restantes departamentos, sin embargo, esto resultaba poco operativo, pues se torna complejo coordinar temas amplios que competen a todo el personal de la organización.

El primer modelo de organización mencionado dio lugar al centralismo, la burocracia y el hermetismo de las decisiones tomadas con respecto al personal; en muchos de los casos, estas decisiones eran desconocidas incluso por los jefes de línea del personal involucrado. Actualmente, la responsabilidad de administrar al personal es compartida con los mandos medios y altos, de tal manera que este trabajo es concebido en *staff*. «Quien debe administrar a las personas es el gerente mismo (o supervisor, o líder de equipo) al que ellas están subordinadas» (Chiavenato, 2009, p. 18).

Bajo este esquema moderno, recursos humanos se convierte en un organismo especializado, asesor y consultor, cuya responsabilidad es la capacitación de los gerentes y jefes de grupos para el cumplimiento de sus responsabilidades, y en casos que implique una toma de decisión de alto nivel, se puedan tomar medidas al respecto en equipo. Los subsistemas o responsabilidades a los que responde el área de recursos humanos, acogidos por la mayoría de autores, son los siguientes:

- Integración de las personas: se trata de políticas y procedimientos seguidos, que van desde la definición de los perfiles de las personas que se desean atraer a la empresa, hasta la selección de la persona para el puesto indicado. Aquí se trata desde la convocatoria, el reclutamiento y la selección.
- Organización de las personas: consiste en ubicar a las personas en los puestos idóneos y acompañarlas durante su proceso, en pos de garantizar un alto desempeño; también implica el diseño, evaluación y retroalimentación permanente de los puestos de trabajo, desde la estructura hasta las funciones y procedimientos a seguir por cada empleado.
- Recompensar a las personas: más allá de la responsabilidad de cubrir sus salarios y beneficios sociales, se trata de conocer las necesidades, aspiraciones y las recompensas necesitadas por los empleados, para ello es importante establecer un programa integral de remuneración que implique los incentivos.
- Desarrollar a las personas: más que la capacitación y el entrenamiento, tiene que ver con un desarrollo personal y profesional capaz de permitirle al individuo realizar una carrera dentro de la organización, para ello resulta de vital importancia considerar el desarrollo de competencias mediante el aprendizaje, comunicación y programas de desarrollo y cambio.
- Retención de personas: se trata de crear las condiciones necesarias para el buen desempeño del colaborador, lo cual se relaciona con los siguientes aspectos: clima laboral; cultura organizacional; salud e higiene ocupacional; seguridad en el trabajo; y calidad de vida laboral.

- Controlar a las personas: pretende dar un seguimiento y control del desarrollo y desempeño de las personas para la toma de decisiones oportuna, además de mantener actualizadas la base de datos y sistemas de información de los empleados.

Cada uno de los subsistemas debe responder a los escenarios globales expuestos anteriormente y también a las características propias de cada organización, con la finalidad de acoplarlos y adaptarlos a las necesidades particulares de cada una de ellas; además, es importante que las organizaciones sean flexibles con los cambios y demandas otorgados. Por esta razón, el área de gestión del talento humano, o recursos humanos, tiene la gran responsabilidad de ser un ente mediador y conciliador entre los objetivos organizacionales y los objetivos personales del talento humano que conforma la organización, en pos de poder evidenciar una doble ganancia, y todo esto se traduzca en el bienestar y desarrollo de las organizaciones, junto con sus colaboradores.

Se podría aseverar, sin lugar a dudas, que el grave error de las organizaciones, ya se encuentren en un sistema socialista o capitalista, es haber olvidado la dignidad del trabajador y sus deseos de superación a través de la actividad laboral. Si en un sistema eminentemente capitalista se puede observar la explotación de los trabajadores, en un sistema socialista se podría evidenciar el conformismo y la desmotivación. Tan mal hace un monopolio capitalista como un monopolio socialista al menoscabar las motivaciones y deseos de aspirar a mejores condiciones de vida y a su libertad de elección.

Las contradicciones del capitalismo están afectando más que nunca la supervivencia del sistema. Esto es entendible perfectamente si se comprende que el derrumbe socialista no vino de fuera, sino del interior de estas experiencias incapaces de sostenerse. Por tanto, el proceso descrito no responde a una efectividad del capitalismo sobre el socialismo para solucionar los problemas sociales, ni tampoco a la pérdida de la viabilidad del propio socialismo (García, 2007).

Es entonces que frente a este contexto de desarrollo de las relaciones sociales de producción, tanto el capitalismo como el socialismo, y la pugna entre ellos, promovieron aportes relevantes a la estructuración de las organizaciones y los principios conceptuales y funcionales de la administración o gestión de los recursos humanos, así como el comportamiento organizacional. Para ilustrar estos aportes, se adoptan las contribuciones que Schein (1993) y Alles (2007) realizan sobre las teorías de varios autores, las cuales guardan puntos comunes en sus enunciados.

Los primeros aportes realizados dan lugar a la teoría clásica, en la cual se plantea la inclusión de principios organizacionales básicos, desde la estructura organizacional, ya que el primer referente lo constituían las estructuras jerárquicas provenientes de la estructura poseída por las instituciones militares. Durante los años de 1880 a 1940, época de la Revolución industrial, Henry Fayol, E. Taylor, Lyndall Urwick y Max Weber, con una perspectiva asumida como racional, científica y operacional, efectúan sus aportes principalmente para dar a las organizaciones una estructura, realizar la división de tareas

que les permita administrar los diferentes grupos y funciones, y establecer niveles de autoridad capaces de proporcionar la toma de decisiones en las áreas estructuradas y ejecutar controles cruzados.

Por otro lado, autores como Elton Mayo, Roethlisberger y Dickson plantean sus postulados a partir de una perspectiva social que se enfoca en el individuo y sus necesidades; entre estas se encuentran la identidad a los grupos, los trabajadores como miembros de esos grupos y la importancia otorgada tanto a los grupos formales como a los informales. En 1920, Elton Mayo define a la organización como un sistema social, cuyo elemento más importante es el trabajador, y precisamente este modelo se encontrará basado y dependerá del tipo de liderazgo manejado en la propia organización. Este modelo recibió muchas críticas por parte de los empresarios de la época, que veían en esta teoría una amenaza a sus intereses económicos y de productividad, pues en aquel tiempo los productos y su clientela eran los elementos de mayor importancia.

Luego de este primer acercamiento, en los últimos años previos al término de la Revolución industrial (1927-1936), se da inicio a la teoría basada en las relaciones humanas. Es importante tener presente que la estructura característica de las industrias de esa época se centraba en la producción y los recursos administrados por los directivos, en cuyo escenario las personas eran consideradas un recurso más, con la función principal de cumplir y producir. Las teorías humanistas se centran en el estudio de las personas, en relación con la dinámica interna y las relaciones interpersonales surgidas al interior de las organizaciones.

Posteriormente, en los primeros años de iniciada la Era Neoclásica, y con ello todo el cambio estructural y funcional al cual se enfrentaron las organizaciones en el contexto social estudiado anteriormente, tiene lugar la teoría psicológica-social (de 1950 a 1960) con muchos autores representativos; entre estos se encuentran: Abraham Maslow, Douglas MacGregor, MacClelland y Rensis Likert. Estos aportes precisamente germinan ante la ruptura suscitada por la pugna entre capitalismo y socialismo, y todas las revueltas en la lucha por la conquista de mejores condiciones laborales.

El planteamiento de estos autores presenta similitudes en cuanto a perspectiva e importancia, dada a las necesidades individuales de los empleados y la necesidad de que los empresarios consideren los factores de motivación ligados al desempeño de los trabajadores. Luego, la influencia de la psicología social y la sociología trajo consigo el desarrollo de la psicología industrial, que se dedica al estudio de las personas y su comportamiento al interior de las organizaciones, una vez tenida en cuenta la dinámica de las relaciones interpersonales, las cuales van a influir directamente en la calidad de vida de los trabajadores y su desempeño laboral como consecuencia de esta.

Aquí, es importante resaltar las teorías planteadas por Douglas McGregor en su libro *El lado humano de las organizaciones*. Las teorías X y Y se refieren a dos paradigmas o posturas que tienen los gerentes o líderes empresariales frente al personal y que hasta la actualidad permitirán diferenciar a las organizaciones tradicionales de las modernas.

Por un lado, la teoría X refleja la desvalorización de la época hacia los empleados, al considerarlos como personas con poca o ninguna iniciativa, que ven en el trabajo una carga cuya responsabilidad se encargará de evitarla, por ello requieren de dirección, control y exigencia. En esta época existía una marcada explotación hacia al trabajador a través de largas jornadas de trabajo, en condiciones desfavorables para su bienestar, sin distinción de género ni estado de salud. Este ambiente de injusticia dio lugar a que durante la segunda mitad del siglo XIX la enorme población de trabajadores industriales de la ciudad de Chicago luchara activamente en pos de lograr una jornada laboral diaria de ocho horas, mayores salarios y mejores condiciones de trabajo.

Por otro lado, la teoría Y representa la percepción del gerente humanista; aquí el empleado se encuentra a gusto con su trabajo, no requiere amenazas porque puede ser responsable, esforzarse y ser capaz de comprometerse con los objetivos de la organización. MacGregor propone a esta teoría como una forma de motivación para sacar lo mejor de los empleados.

En esta misma época, sobre la base de las teorías mencionadas, se hace presente la teoría sobre liderazgo, representada por MacGregor, Tannenbaum, Schmind y Argyris, cuyos planteamientos se sustentaban en la naturaleza de las cualidades del liderazgo y sus estilos, considerados influyentes, de manera directa, en las características de la organización y el desempeño de los empleados.

Paralelamente, en la misma época se dan los estudios de F. E. Emery, E. L. Trist, Burns y Stalker, quienes son los primeros en transferir la teoría sistémica estudiada por la biología a la administración; años después este novedoso planteamiento será adoptado por los estudiosos de las teorías de gestión administrativa hasta nuestros días. Esta perspectiva organizativa es adoptada por la autora del presente trabajo en su concepción de la organización como un todo con sus partes, pues permite ver a las personas como un elemento clave dentro de un sistema social de mutua interacción e interdependencia.

Luego, a mediados de la Era Neoclásica (de 1960 a 1970), autores como F. Fiedler, Victor Vroom y John Adair basan sus estudios en el liderazgo situacional y funcional, y la importancia de enfocar las contingencias en casos necesarios.

Todos estos aportes expuestos constituyen la base sobre la cual surgen, a finales de la Era Neoclásica, nuevos postulados: la gestión del conocimiento, las contribuciones individuales de los miembros de una organización, orientación al logro, la importancia de las relaciones al interior de la organización, la cultura organizacional, entre otros; estos forman parte de las teorías contemporáneas. A partir de la década del setenta, la mayoría de los estudios se centran en el comportamiento organizacional y la cultura organizacional como su elemento integrador.

Como respuesta a las teorías planteadas por MacGregor, referidas anteriormente, William Ouchi (1980) sostiene una propuesta complementaria a la teoría Y, su propia teoría Z. Esta se plantea como integradora, fundamentada esencialmente por cuatro principios que parten de las aspiraciones esperadas por los empleados: un empleo

seguro y mejores perspectivas de carrera; participación en la toma de decisiones; importancia al trabajo en equipo y reconocimiento a la contribución individual; y respeto mutuo entre gerentes y colaboradores. Estas características constituyen la conclusión de su estudio sobre el éxito de las empresas japonesas. «Para Ouchi, EEUU como país, había desarrollado una noción del valor que tienen la tecnología y su enfoque científico, pero se había olvidado del valor que posee, el ser humano» (Codina, 2014, p. 18).

Por lo tanto, es importante darse cuenta que los acontecimientos dados a lo largo de la historia en torno a las relaciones sociales de producción fueron marcando el paso que a la postre permite entender el desarrollo de las organizaciones, pero también junto con estas se fueron estructurando las relaciones laborales. No existe nada fortuito ni casual, los acontecimientos presentes responden a los acontecimientos del pasado y el cambio de términos de administración de recursos humanos a gestión del talento humano o gestión del conocimiento lleva consigo un proceso de transformaciones sociales, políticas y económicas que constituyen la base sobre la cual se sustentan las relaciones laborales y el rol protagónico desempeñado hoy día por el trabajador.

Conclusiones

A raíz de lo anterior, se puede señalar que las relaciones sociales de producción se fueron gestando, en principio, como una necesidad de supervivencia de la población y posteriormente la satisfacción a las demandas que cubrían sus necesidades básicas, seguido del consumo de productos suntuarios, lo cual dio como resultado el desmedido enriquecimiento y ambición de los empresarios o industriales, en detrimento del trabajador, que recibía un trato injusto.

El socialismo surge como una crítica al capitalismo frente a las injusticias hacia los trabajadores, a través del enriquecimiento desmedido de los empresarios que veían en este un recurso más o parte de su capital de producción, al explotarlo con largas jornadas de trabajo y salarios ínfimos, con los cuales se le imposibilitaba salir de su situación de miseria. Proponía la propiedad social colectiva y el paso de una economía capitalista a una economía socialista en beneficio de los trabajadores.

Los dos sistemas de producción, tanto el capitalista o burgués, como el socialista, a través de sus momentos protagónicos y de sus pensadores, realizaron aportes significativos al establecimiento de paradigmas sociales que marcaron su influencia en las relaciones laborales, en las cuales se fue dignificando al trabajador mediante el logro de varias conquistas por un trato digno y equitativo que les ha permitido mejorar sus condiciones de vida

La administración de recursos humanos emana al servicio de las industrias ante la necesidad de control, supervisión y mayores niveles de producción; luego las ciencias sociales y psicológicas brindan un aporte relevante e imprescindible frente a la tensión de las revueltas y protestas laborales. Esto permite que la gestión del talento humano se convierta en una pieza clave en la gestión de las organizaciones como un ente asesor y mediador entre los intereses de la propia organización y el trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALLES, M. (2007): *Comportamiento organizacional*, Granica, Buenos Aires.
- AMARU, A. C. (2009): *Fundamentos de la Administración: teoría general y proceso administrativo*, Pearson-Prentice Hall, México.
- BOHLANDER, G.; S. SNELL y A. SHERMAN (2013): *Administración de recursos humanos*, M. D. Rodríguez (trad.), Cengage Learning, México.
- CASTAÑO, H. (2002): *Entender la economía: una perspectiva epistemológica y metodológica*, Editorial Félix Varela, La Habana.
- CHIAVENATO, I. (2009): *Gestión del talento humano*, McGraw-Hill, México.
- CUESTA, A. (2001): «Gestión del conocimiento, de la organización que aprende y de competencias: la era digital», *Ingeniería Industrial*, n.º 4, La Habana, pp. 3-8.
- CUESTA, A. (2005): *Tecnología de gestión de recursos humanos*, 2.^{da} edición, Editorial Academia, La Habana.
- CODINA, A. (2014): *Habilidades directivas*, Editorial Academia, La Habana.
- HOFSTEDE, G. (1991): *Culture and Organizations*, Mac Graw Hill, New York.
- HOFSTEDE, G. (2002): *Comportamiento y desarrollo organizacional*, en E. Gainor (ed.), *Congreso de desarrollo organizacional*, The Organization Development Institute International, Buenos Aires, pp. 1-10.
- LLANOS, M. (2015): *La cultura: estrategia en la calidad del servicio al cliente*, Editorial Académica Española, Madrid.
- GARCIA, M. (2007): «Consideraciones acerca de la función metodológica de la Economía», en H. Castaño *et al.*, *La Economía Política Marxista: reflexiones para un debate*, Universidad de La Habana.
- MARX, C. (2010): *El Capital*, t. I, R. B. Heredia (trad.), Biblioteca de Autores Socialistas, Universidad de La Habana.
- MORALES, E. (2007): «La Economía Política Marxista: retos del tercer milenio», en VV. AA., *La Economía Política Marxista: reflexiones para un debate*, CESE-UH, La Habana, pp. 120-153.
- PATLÁN, J. (2013): «Efecto del *burnout* y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo», *Estudios Gerenciales*, n.º 29, Madrid, pp. 445-455.
- ROBBINS, S. y M. COULTER (2005): *Administración*, 8.^{va} edición, Pearson, México., D. F.

SCHEIN, E. (1993): «Legitimizing Clinical Research in the Study of Organization Culture», *Journal of Counseling and Development*, vol. 71, Chicago, pp. 703-708.

SCHEIN, E. (2010): «The Role of Organization Development in the Human Resource Function», *OD Practitioner*, vol. 42, n.º 4, Michigan, pp. 6-12.

STEPHEN, R. (2013): *Comportamiento organizacional*, Prentice Hall, México, D. F.

RECIBIDO: 09/03/2016

ACEPTADO: 17/04/2016

Mónica Llanos Encalada. Universidad ECOTEC, Guayaquil, Ecuador. Correo electrónico: mllanos@ecotec.edu.ec, monicallanos@hotmail.com