

## canal recursos humanos

Consultoría | Bolsa de trabajo | Aula virtual | Contratos | **Artículos** | Noticias | Normativa | FAQ | Agenda | Foro

### Artículos

#### Recursos Humanos o Personas: una cuestión de enfoque

(14/09/01 José Sánchez-Alarcos)

*¿Se puede considerar a las personas cómo recursos? Las relaciones laborales ¿no deben ser relaciones personales?*

La llegada del verano y del tiempo libre suele llevarnos a recuperar algo de las lecturas atrasadas a lo largo del año. En ese proceso de recuperación, este año he podido leer la siguiente aseveración realizada por Humberto Maturana en 1995:

*Las relaciones de trabajo son acuerdos de producción en los que lo central es el producto, no los seres humanos que lo producen. Por esto, las relaciones de trabajo no son relaciones sociales...El que las relaciones de trabajo no sean relaciones sociales hace posible el reemplazo de los trabajadores humanos por autómatas.*

Maturana no debería tener razón; sin embargo, la expresión misma de *Recursos Humanos*, empleada incluso por aquéllos que la rechazamos para que se sepa de qué estamos hablando o la más presuntamente humanista *Gestión de personas*, además de la mera lectura de la prensa y los constantes recortes de plantillas parecen mostrar que, tal vez, la aseveración de Maturana sea tan dura como cierta.

¿Cómo se siente Vd. si alguien le llama *recurso*? ¿Qué opinión le merece alguien que trate de *gestionarle*? Una y otra expresión reflejan una visión mecanicista de la organización donde las personas pueden ocupar alternativamente los papeles de *motores* para empujar, de *combustible* para quemar o de *lastre* para arrojar. La existencia de una *ecología humana* que ponga límites a cualquiera de las tres acepciones señaladas es algo que, por ahora, pertenece al terreno de la *management-fiction*.

Los escándalos de algunas empresas que, llevando al máximo la lógica de la eficiencia, han llegado a utilizar mano de obra infantil o en estado de semiesclavitud no han sido suficientes para impedir que la lógica económica se imponga hasta sus últimas consecuencias. Al fin y al cabo, cuanto menor sea el coste de los recursos empleados en la producción, sean recursos materiales o humanos, más fácil resultará ser competitivo en precio.

Esta primacía de la lógica económica en el tratamiento de las personas sólo puede conseguirse mediante la silenciosa complicidad del consumidor que prefiere mirar hacia otro lado y comprar atendiendo a criterios de precio sin entrar en detalles acerca de qué variables pueden dar como resultado un precio bajo.

La aparición, aún no muy extendida, de las *SA-8000* donde S y A responden a *Social Accountability*, es decir, responsabilidad social trata de introducir unos acuerdos de base respecto a qué conductas son inadmisibles, es decir, de determinar cuál es el terreno donde debe admitirse la libre competencia y, sobre todo, cuáles son sus límites.

Peter Drucker sostiene que la mejor manifestación que una empresa puede dar de responsabilidad social consiste en ser rentable porque, de esa forma, asegura su supervivencia y no genera costes sociales. Esto es cierto siempre que su propio funcionamiento no esté generando esos costes sociales porque, en caso contrario, tendríamos que buscar la inspiración para el avance de la gestión empresarial en las prácticas de los reyes del caucho de Manaos y sus grandes fortunas sustentadas en mano de obra esclavizada con condiciones de vida infrahumanas.

Arie de Geus sostiene que la relación entre una empresa y sus trabajadores es económica pero es un error pensar que es exclusivamente económica; hablar de *recursos* o de *gestión* invita a ignorar las dimensiones de lo que podemos denominar ecología humana y sus reglas.

La existencia de unas normas como las citadas *SA-8000* no es una solución pero, al menos, es una respuesta en la definición de qué comportamientos no son aceptables bajo pretexto de mercado libre. El rechazo por los consumidores de las organizaciones que no cumplan con unos mínimos reflejados en una normativa puede ser un eficaz motor del cambio de comportamiento en los casos en que éste se requiera.

Las organizaciones han de diseñarse alrededor de las personas y todos los genéricamente llamados *stake-holders* así como los consumidores podemos aportar algo en ese objetivo; lo contrario, es decir, la aceptación de una óptica de *recurso* implica la aceptación de una lógica perversa que parecería propia de *Terminator*:

Algunas organizaciones se diseñan alrededor de un conjunto de sistemas y procedimientos y la

#### últimos artículo

- Mobbing o terror en el trabajo
- ¿Contamos con el liderazgo necesario para afrontar el panorama que se nos abre?
- Mentoring y Coaching: la formación en el liderazgo

#### búsqueda de artículos

palabra:   
periodo: Último mes



persona es utilizada para cubrir los huecos de un diseño básicamente mecánico; más pronto o más tarde descubrimos que una máquina puede hacer mejor el tipo de actividad al que se ha relegado a la persona y se procede a la sustitución; en suma, si utilizamos a las personas como máquinas resulta razonable que las máquinas lo hagan mejor.

Las personas, en suma, no son *recursos a gestionar* y las relaciones de trabajo, en contra de lo afirmado por Maturana, sí deberían ser relaciones sociales; sólo una ética y un respeto sin fisuras por la dignidad humana pueden conseguirlo pero, en su ausencia, el compromiso del consumidor y la existencia de normativas específicas pueden ser unos eficaces sustitutivos.