

Revolución en los recursos humanos

Escribe: Licenciado Ricardo Candela Casas

¿No es cierto que solo por la plata baile el mono?

En 1911 Taylor sorprendió al mundo con sus teorías plasmadas en un libro sobre del hombre económico: " principios de administración científica" (de pan vive el hombre), un gran descubrimiento .

Charles Chaplin lo magnifica a su estilo en el film: " Tiempos modernos".

Pero .. ¿No es cierto que por la plata baile el mono?



Existe una evolución del concepto de individuo en el campo de la administración. Esto va de la mano con el descubrimiento o creación de nuevos conceptos sobre ¿Como tratar a las personas en una organización? , que con el correr de los tiempos han ido presentándose.

<p>La radio</p> 	Tubos	transistores	Circuito integrado	Microchip	Nanotech
<p>La Gestión del factor humano</p> 	Administración de personal taylorismo	RRII & Asistencia Social	Administración RRHH Por competencias	Gestión Estratégica del Factor Humano	¿Organizaciones Inteligentes? Gestión del conocimiento otros

Un paralelismo entre la evolución de la radio y la gestión del factor humano

Para muestra un botón

Utilicemos el paralelismo con la evolución de los medios de comunicación , mas directamente con la radio.

Ejemplo: la radio

1.-Tubos al vacío = tubos

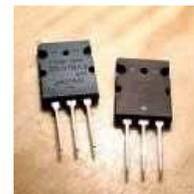
La electrónica en sus inicios , tuvo como base el uso de sistemas conformados por tubos al vacío. (Un circuito electrónico cubierto de una película de vidrio de dimensiones considerable). El resultado final era un producto de tamaño importante , pero que cumplía su objetivo : comunicar.



2.-El Transistor

Se cuenta que el transistor fue inventado en general Electric pero , por razones de "miopía gerencial " , termino siendo aprovechado por Bell (1948)

Este descubrimiento hizo que el enorme tamaño de las radios se redujera a un modelo mas manejable y de fácil traslado. Sin olvidar el objetivo de la radio : comunicar



3.-Chips : circuito integrado

El ser humano es un ser muy inteligente . Si no encuentra trabas en su camino puede dar mucho de si mismo . El nuevo descubrimiento el Chip , convirtió los artefactos electrodomésticos existentes en el mercado de entonces en obsoletos (algo parecido con los celulares de la década del 80s)



Este descubrimiento permitió que placas completas de circuitos fueran reemplazadas por pequeñas tarjetas (podían tener el tamaño de una palma de la mano), que permitían lo mismo, y con mejor desempeño: comunicar.

4.-Microchips

Sin embargo las cosas no quedan ahí. Los microchips hacen las cosas más pequeñas; lo que antes cabía en una palma de mano, ahora llega a ser cada vez menor y de mejor desempeño que un chip. (Recuerde que antes era imposible llevar una radio en el bolsillo de su camisa).



Pues ahora la radio cabe no solo en su bolsillo de su camisa sino que incluso la puede encontrar como un componente adicional de un lapicero común (dicen que reproduce canciones en formato mp3 ¿Mp3 que es eso?).

5.- Nano tech

Se está en la evolución de la Nano tecnología. Un cada vez más imposible en el proceso de reducción y mejoramiento de los circuitos electrónicos. Esto por ejemplo permite instalar en un ser viviente un transmisor (de menos de 0.5 milímetros de tamaño, el cabello humano tiene es más grande), que permita su ubicación geográfica mediante el uso del sistema por satélite (Por ejemplo en Estados Unidos se puede encontrar en las mascotas y en algunos casos en los niños menores de edad, para responder ante el caso de que se extravíen).



Y el hombre

Pero ¿Qué semejanza tiene eso con la gestión del factor humano?

Mucho. Lo que debe darse cuenta es la forma como los criterios e ideas cambian ante un mismo objetivo, es decir la forma de lograr el resultado deseado dependerá de los medios que se tengan a su alcance en determinado momento, influenciado por supuestos por el entorno, algunos podrían decir circunstancias. Pues la sociedad humana es una sociedad que aprende... de sus errores.

Para comprender mejor el concepto analicemos las concepciones sobre la naturaleza de los individuos que han motivado diversas corrientes teóricas y sobre todo doctrinas en el mundo de la administración

Lo que se pensaba que era el “ hombre “

Distintas concepciones sobre la naturaleza de los individuos

1.- El hombre económico

Los individuos buscan maximizar sus propios intereses.

Los incentivos económicos son el único elemento motivador del individuo Las organizaciones controlan las recompensas económicas y por tanto el comportamiento del individuo.



Frederick W. Taylor

Los sentimientos humanos son irracionales y por lo tanto hay que controlarlos para impedir que estos se vuelvan disfuncionales . No existe autocontrol de la persona.
Doctrinas como la de Taylor y la teoría X de Mc Gregor , son ejemplos de estas ideas.

Aquí las funciones de la gestión de las personas caen en el departamento de Personal.(administración de personal), su labor era controlar la mano de obra : asistencia , ausentismo ,rendimiento , disciplina .Son algunas de sus actividades

Dicho sea de paso las puede encontrar hoy en día , por ejemplo en las microempresas del Perú , si no quiere ir muy lejos , analice ¿ Como gestiona un microempresario a su personal ?

2.- El hombre social

El hombre se encuentra motivado fundamentalmente por necesidades sociales y son las relaciones las que le brindan la oportunidad de satisfacer sus necesidades.

El comportamiento del individuo responde , mas que a los estímulos de tipo económico , a las fuerzas del grupo .

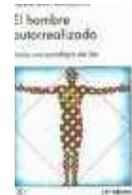


Entonces ,el control bajo los lineamientos del "hombre económico " se empieza a salir de "control" con los cambios sociales de la época y surge la necesidad de contratar especialistas que manejen criterios mas técnicos de índole legal e inclusive de orden social. La fuerza del grupo o de lo informal.

Aquí hace su aparición las Relaciones Industriales (el abogado de la empresa) y el Servicio Social (apoyo a problemas familiares del trabajador) , Dos conceptos al parecer opuestos pero que en el fondo representan las creencias del momento: Manténlo tranquilo , pero no descuides la disciplina.

3.- El hombre se auto realiza

El individuo busca poder desplegar en su trabajo las capacidades que posee y que de alguna forma , se ven limitadas como resultado del alto grado de especialización de sus tareas.



Se reconoce la existencia de necesidades de orden inferior (elementales) hasta las de autorrealización.

El individuo desea cierto grado de autonomía en su actividad.

Esa autonomía hace que los teóricos del momento empiecen a difundir conceptos como :competencias , incompetencias , desarrollo de personal ,gestión estratégica.

Se reconoce que las personas son el fin y la razón de ser de la organización.

Al cabo sin las personas no hay maquina, ni sistema que funcione. Se perfila entonces la búsqueda de los parámetros que hacen competente a un individuo en sus actividades.

Se asocia (por vez primera) el plan de gestión de la empresa con el plan de trabajo del área de recursos humanos (¿ Planeamiento estratégico?). Lo cierto es que planeamiento siempre se ha realizado, solo que ahora se llama al responsable de recursos humanos para que participe en su elaboración y ejecución en lo que le concierne.

En un video sobre empresas el gerente de planeamiento estratégico de un banco local afirmaba:

“El capital se puede conseguir, la infraestructura se puede construir, los sistemas se crear de alguna que otra forma . Pero son las personas que hacen , funcionar a cada una de estos elementos ...”

4.- El hombre complejo

El ser humano posee un carácter dinámico, esto indica el grado de evolución que difícilmente se puede explicar con una teoría.

Ahí no queda el tema



.Se ha demostrado que solo conociendo lo que desea y lo que puede hacer , se logra excelentes resultados para la organización . Surge pues el concepto propio de Gestión estratégica del factor humano.

De recurso , paso a capital y de capital paso a factor (como el tiempo).

Se utiliza conceptos de índole militar (estrategia).
 Se estudia lo que la empresa puede hacer bien , mal , peor y pésimo (lo llaman : " FODA ").
 El resultado se aplica al factor humano antes de iniciar la gestión estratégica y se encarga al área de recursos humanos, potenciar las capacidades del personal en busca de obtener los recursos idóneos que nos permitan lograr los objetivos trazados a través de la estrategias elegidas (ejemplo : contratar personal nuevo , tener una escala salarial superior al mercado , capacitar determinadas áreas de la empresa , etc.).

y ¿ Todo termina allí?

No, como en el paralelismo inicial.
 Ya en el terreno quizás del espionaje , donde usted puede colocar un trasmisor en el teléfono del vecino para escuchar , grabar y en ocasiones filmar lo que este hace (chuponeo le llaman) .



Existe un caso en el que una organización se valía de un " medium" (una persona con habilidades extra sensoriales) , para conocer los secretos del competidor (imaginación , ciencia ficción, no , Averigüe en las fuerzas armadas de su país).

En el concepto que se tiene del individuo, tambien esta sufriendo cambios.

Se habla de : " diálogos apreciativos " , " inteligencia emocional " (¿ Un cerebro con emociones ?), " organizaciones inteligentes " (continuamos con la inteligencia) , " Coaching" (no es entrenador de ningún equipo de Futbol , siempre aclarando) , " Gestión del conocimiento " ,etc, etc....

Algunas son modas académicas (siempre las hay), otras son corrientes administrativas (algunas de difícil comprobación , pero con un marco lógico a pruebas de bala ,(si no recuerde la teoría higiénica).

Lo cierto es que la gestión humana en la organización sigue cambiando y continuara haciéndolo pues el ser humano siempre descubrirá cosas o tendrá ideas que antes no había imaginado o visto , considerado , evaluado y hasta "marketeadado".

Un ejemplo: ¿Sabe lo que es el benchmarking humano ?

No ,investigue quizás al terminar de leer este artículo usted ya este desactualizado . Y este "trabajo" en consecuencia tendrá que tener un segundo capítulo.

Un pensamiento interesante:

El hombre razonable (dicen) se adapta al mundo .El irrazonable intenta adaptar el mundo a si mismo.

De este modo.... El progreso depende del hombre **irrazonable**

George Bernard Shaw

Busque pues , ser una persona lo mas Irrazonablemente posible.
 ¿ Quien sabe , quizás sea otro Goleman, Maslow o Herzberg ?



Daniel Goleman

Maslow

Herzberg

Comentarios : conrcc@yahoo.es
 Autor : Licenciado Ricardo Candela Casas
 Fecha : 16 Mayo 2009
 País : Perú – Lima

Se autoriza la difusión parcial o total de este documento siempre que se nombre la fuente y el autor del mismo

