

Necesidades Humanas



Universidad : F.A.S.T.A

Facultad : Ciencias Económicas.

Carrera : Licenciatura en Administración de empresas.

Autor : Néstor de la Peña

Asesoramiento :

Tutor : Lic. Natalia Gambina

Dto. metodología de la investigación : Dra. Laura Cipriano



BIBLIOTECA

Caja E-29

ÍNDICE :

<i>ABSTRACT</i>	4
<i>PROTOCOLO</i>	5
<i>INTRODUCCIÓN</i>	11
<i>PARADIGMAS</i>	13
<i>NECESIDADES HUMANAS</i>	20
<i>TEORÍA DE LAS NECESIDADES</i>	22
<i>MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL</i>	30
<i>TEORÍA BIFACTORIAL</i>	38
<i>EL FIN ÚLTIMO DE LA EMPRESA</i>	41
<i>NUEVOS PARADIGMAS EN LA GESTION DE RRHH</i>	44
<i>TRABAJO DE CAMPO</i>	51
<i>CONCLUSIONES</i>	62
<i>PROPUESTA DE CAMBIO</i>	71
<i>BIBLIOGRAFÍA</i>	74

Tema: Necesidades Humanas.

Problema: Nuevos paradigmas para la satisfacción de necesidades humanas.

Objetivo General: Indagar la relación existente entre la satisfacción de necesidades humanas y la motivación, dentro de los paradigmas económicos actuales.

Objetivos específicos.

- Analizar la influencia de los paradigmas sobre nuestra percepción de la realidad.
- Analizar la contribución de la actividad económica a la satisfacción de necesidades.
- Determinar la relación entre la teoría de las necesidades y la motivación.
- Analizar el objetivo empresarial como fuente de motivación en los empleados.
- Analizar el rol de la administración de recursos humanos en este contexto.

Abstract

El presente trabajo propone un replanteo sobre determinados aspectos del paradigma social y económico actual, mediante el análisis de la relación existente entre la satisfacción de necesidades y la motivación, para ello se analizó en profundidad la teoría de Abraham Maslow, ya que dicho autor nos permite una profunda comprensión sobre los distintos tipos de necesidades, mostrándonos el camino evolutivo de los seres humanos hacia la autorrealización.

Este enfoque orientado hacia el interior de las personas se complementa con el estudio de la teoría de Frederick Herzberg quien basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo.

En esta época, el trabajo representa uno de los medios más importantes para la satisfacción de las necesidades del hombre, por ello se considera de vital importancia el rol de la Administración de recursos humanos en este aspecto.

Se analizó también el objetivo final o "mision" organizacional ya que se considera como un factor que será de gran importancia e influencia en la motivación de los empleados de las organizaciones en la nueva era.

Desde la óptica del presente trabajo se considera que los procesos funcionales no tienen significado en si, el mismo se nos revela a través de la interpretación que le atribuimos. Para interpretar una cosa hace falta un marco de referencia que se encuentre fuera del plano en el que se manifiesta lo que se ha de interpretar, por este motivo se consideró a las necesidades humanas como un parámetro objetivo desde donde poder opinar.

Justificación de la investigación:

Vivimos en una época donde es extremadamente fácil encontrar motivos de crítica hacia la economía como sistema: hambre, desnutrición, desigualdad, desempleo, contaminación y otros muchos, pero más interesante que los motivos de crítica es la existencia de la crítica en si, ya que antes de concretarse racionalmente y luego en forma material, responde a un sentimiento difuso de que algo esta fallando y que el camino emprendido, no conduce hacia el objetivo esencial, aunque resulte coherente interpretado dentro de los principios autovalidantes del marco de referencia o paradigma actual.

De todos modos este sentimiento común, pierde su unanimidad cuando de proponer soluciones o alternativas se trata, pero la mayor coincidencia que se observa es sobre la falta de humanidad de los efectos que produce su desarrollo, generalmente orientado hacia aspectos técnicos, métodos y análisis de sus funcionamientos. Aunque esta inhumanidad se manifiesta en muchas situaciones concretas y externas, no es un defecto que pueda remediarse con simples modificaciones funcionales.

Si bien es cierto que la economía se sirve en gran medida de operaciones concretas y prácticas, en cada una de ellas se expresa deliberadamente o inconscientemente la filosofía dominante, y es justamente su filosofía o la falta de filosofía su principal falla. A pesar de que la economía principalmente responde a criterios de funcionalidad y eficacia, la falta de un trasfondo orientado hacia la satisfacción de las necesidades humanas es el análisis que se pretende hacer con este trabajo.

Necesidad es una sensación de apetencia de un determinado objeto, originada biológica o psicológicamente. Las necesidades tienen carácter económico si los recursos de que se dispone para satisfacerlas son escasos.

La economía trata de resolver el problema de cómo satisfacer las necesidades humanas con recursos escasos y susceptibles de usos alternativos. **La finalidad**

de la actividad económica realizada por los seres humanos es la satisfacción de sus propias necesidades.

Este concepto es clave, ya que es el punto de partida del presente trabajo, considerando que no siempre satisfacer las necesidades constituye un fin en sí mismo, sino que se convierte en el medio para la satisfacción de determinados objetivos empresariales, como es la maximización de las ganancias.

Estimo que el propósito de la actividad económica y el de las ciencias que la estudian, se logra en la medida en que "el bienestar económico" deje de ser una necesidad y la fuente principal de inspiración para la creación de riqueza y conocimiento. El desarrollo y el progreso que se buscan con su aplicación no pueden limitarse a términos puramente económicos, se perdería su "esencia". No puede existir para satisfacerse a sí misma, seguramente fue pensada con otros fines que los económicos, ya que estos no existían antes de su origen.

La "bondad", eficiencia, eficacia o cualquier otro juicio valorativo que utilicemos para juzgar su progreso, no puede valorarse solamente desde la economía, sino que debería ser juzgado por su aporte al bienestar general.

Einstein afirmó que un problema no puede ser resuelto en el mismo nivel en el que fue creado, sino que debe ser resuelto en un nivel superior. Una solución a un problema no puede ser desarrollada sobre los mismos paradigmas a través de los cuales fue identificado el problema, y los resultados de dicha solución no pueden ser evaluados en el mismo nivel de abstracción cognoscitiva u organizacional.

El fin del proceso económico parece que fuera el aumento del PIB (Producto Interno Bruto) más que el bienestar de las personas. Se suele poner más énfasis en procurar el crecimiento que en mejorar la distribución de la riqueza. Frente a esta manera de mirar la realidad de los procesos económicos, es esencial tener muy claros sus fines, y que los medios nunca dejen de ser medios. La producción de bienes es un medio. Su fin debe ser satisfacer las necesidades humanas, de todos, sin excluir a nadie.

El crecimiento económico se mide generalmente por dos factores el PBN (Producto bruto Nacional) y el PBN per cápita, parámetros estos que miden el producto a precios de mercado y evidentemente no reflejan el valor social efectivo de la producción.

Por ejemplo, la electricidad producida por reactores nucleares, donde sea que ésta se produzca, es más barata que la producida por los medios tradicionales, pero su costo no lleva implícito el del almacenamiento de la llamada basura atómica, de las aguas pesadas que quedan después de utilizarse los reactores y que aumentan los grados de emanación de radioactividad en la tierra, sin que se haya descubierto la forma de evitarla (la emanación dura por lo menos 10.000 años). Los lugares donde se almacena la basura atómica, están sellados, nadie habla de ellos, pero si una persona pasa por allá, tiene una probabilidad muy alta de contraer alguno o varios tipos de cáncer. ¿Cuál es el costo de esto? En todo caso no se refleja en el PBN. La eficiencia es un concepto relativo que relaciona el cumplimiento de un objetivo determinado con los recursos utilizados para conseguirlo, pero ¿cuáles son los costos que se consideran en esta ecuación?

Podría resultar interesante utilizar otros parámetros para comparar los países desarrollados con los de menor desarrollo, como ser: el nivel de contacto entre generaciones, niveles de soledad, eventual alienación de sus gentes, niveles de satisfacción de necesidades primarias y secundarias, conservación del medio ambiente, porcentaje de personas autorrealizadas. Seguramente este último se encontrara en mayor proporción en lo que queda de las culturas indígenas, que en Wall Street.

Tiempo y lugar:

La investigación se efectuará en la ciudad de Mar del Plata y el tiempo aproximado en desarrollarla será de un año.

Tipo de investigación:

De acuerdo al criterio de la profundidad del estudio se trata de una investigación descriptiva cuyo propósito es analizar la influencia del actual paradigma económico sobre la satisfacción de necesidades humanas y la motivación.

Según su finalidad: Pura

De acuerdo al tiempo: Sincrónica

Según las fuentes a utilizar: Primarias y Secundarias

Según la naturaleza: Cualitativa

Marco teórico:

El problema planteado comenzará con un análisis de ciertos aspectos del paradigma económico actual, lo que nos permitirá situarnos dentro de un contexto sobre el cual surgen distintos cuestionamientos que nos servirán de punto de partida para la investigación.

Nos concentraremos principalmente en la relación entre la satisfacción de necesidades y la motivación, mediante el estudio de las teorías de Maslow y Herzberg, desde la óptica del socio más íntimo que tiene la organización: el empleado. Se analizará también la "misión" u objetivo final de la organización, ya que lo considero como un factor que se será de gran importancia e influencia en la motivación de los participantes de las organizaciones de la nueva era.

Estado de la cuestión:

Podemos distinguir entre las **necesidades básicas**, que son las que comparte el hombre con el resto de los seres vivos, y las **necesidades sociales**, que son las originadas por el momento histórico y el contexto social en que se vive, y continuamente condicionadas por la práctica social. Vestirse para protegerse del frío o del sol es una necesidad básica; el que el vestido tenga forma de traje o túnica, es una necesidad social.

Las necesidades también pueden clasificarse en **primarias y secundarias**, considerando como necesidades primarias todas las que una sociedad considera imprescindibles para un ciudadano normal o medio. Estas necesidades surgen a partir de los requerimientos básicos de la vida y son importantes para la supervivencia de la raza humana.

“Las necesidades secundarias son más intangibles debido a que representan necesidades de la mente y del espíritu más que del organismo. Muchas de estas necesidades se desarrollan conforme el individuo madura. Algunos ejemplos son la rivalidad, la autoestima, el altruismo, la pertenencia a grupos, etc...”¹

Este análisis de las necesidades humanas podría servir de base para una definición absoluta de pobreza. Podríamos decir que “una persona es pobre si no tiene cubiertas todas sus necesidades primarias”.

“Según datos ofrecidos por organismos internacionales, aproximadamente una quinta parte de la población mundial, no tiene todavía acceso a agua potable, alimentación adecuada y atención básica de la salud. Cien mil personas mueren diariamente víctimas de las enfermedades causadas por la desnutrición de las cuales cerca de la mitad son niños menores de seis años. La pobreza no está excluida de ningún lugar del mundo. Incluso en los países más avanzados viven personas a las que les resulta difícil satisfacer sus necesidades más elementales.”²

¹ Keith Davis, John Newstrom. Comportamiento humano en el trabajo. Octava Edición.(1996)

² www.eumed.net.htm

Como fue expresado anteriormente, la satisfacción de estas necesidades debería ser el principal objetivo de la actividad económica.

El principio que Marx hizo famoso: a cada quien según sus necesidades podemos encontrarlo también en el Antiguo Testamento Éxodo 16:3 cada individuo debe recoger de acuerdo a sus necesidades "Y los hijos de Israel lo hicieron así: y recogieron unos más, otros menos. Y medíanlo por comer, y no sobraba al que había recogido mucho, ni faltaba al que había recogido poco: cada uno recogió conforme a lo que había de comer" (Éxodo 16:17-18).

La esencia de esta idea aplicada en la actualidad es que todas las personas (trabajen o no), deben tener el derecho a no morir de hambre ni carecer de techo. Las que no trabajen recibirán solo lo que necesitan básicamente para mantenerse, pero no menos. Este derecho que ya ha sido propuesto muchas veces, expresa un concepto que parece nuevo, aunque es una norma muy antigua , proclamada por el cristianismo y practicada por muchas tribus "primitivas". Los seres humanos tienen el derecho incondicional de vivir , independientemente y sin importar si cumplen su deber para con la sociedad. Otorgamos ese derecho a nuestros animales domésticos, pero no a nuestros semejantes.

Introducción

Para la mejor comprensión de las necesidades humanas consideramos importante analizar el concepto de "valor". Todos nosotros, los seres humanos, tendemos a "valorar" los hechos y cosas de la vida, desde nuestros afectos más profundos, hasta lo que hoy parece ser más concreto y objetivo: lo que llamamos "bienes" o "propiedades".

Por otra parte, es rasgo peculiar del hombre valorar aquello que no es abundante, todo lo que escasea. Y no sólo escasean los bienes económicos tradicionales, sino que también escasea, por ejemplo, la autorrealización entre los hombres. De este modo, una buena Teoría Económica Social debería ser capaz de explicar su valor. Sin embargo la Economía se ha centrado en lo que denominamos "valores cuantificables", cuya "objetividad" e idoneidad, para ser materia de transacción, determina que sean el tema tradicional de estudio de las ciencias económicas.

En esta lógica, es tradicional definir a la Economía como la ciencia que estudia los bienes escasos. Pero esta definición debería ampliarse, con la objeción de que solo serán valorados aquellos "bienes" que "satisfagan" ciertas necesidades humanas. Esta tendencia a valorar nace de nuestras necesidades, desde las más básicas hasta las más "elevadas". No es así objeto de valor aquello que no satisfaga necesidad humana alguna.

Por otro lado existen muchas necesidades que no tienen un valor objetivo y cuantificable, sin embargo su satisfacción es nuestra máxima aspiración, aunque obedezcan a otras "representaciones colectivas" distintas, con sus también diferentes reglas, normas y valores colectivos. Que éstas no sean cuantificables en moneda de curso legal no es motivo para soslayar su intrínseca realidad.

Siempre se ha buscado una medida común para valorar, con respecto a ella y por comparación, todo lo existente. En la Economía es el dinero. Sin esta unidad de medida (o significado) común no podríamos intercambiar bienes y servicios en nuestra sociedad.

Sin embargo "El dinero conlleva una carga negativa por la simple razón de que no hemos sido capaces de edificar un sistema sano en el cual el dinero pueda ser el sirviente de toda la humanidad y no el amo de unos tantos codiciosos"³

La economía es una fase avanzada de un proceso de intercambio, de comunicación, de relaciones sociales extremadamente estandarizado, normalizado y automatizado donde, por medio de un mercado y/o una empresa, se satisfacen cierto tipo de necesidades características.

La base de toda relación humana es la satisfacción de necesidades y éstas están íntimamente ligadas a la motivación, indispensable para que los seres humanos que componen una organización lleguen a percibirse a sí mismos como una parte de ella, como algo "vivo" junto a lo cual evolucionan, se mueven y tienen su razón de ser. En esta concepción la empresa, lejos de ser algo mecánico, estático y ajeno a los seres humanos que la componen, es un "organismo" y una "idea común" compartida por todos sus integrantes.

³ Osho. Pepitas de Oro. Primera Edición (1998)

Paradigmas :

Si bien no es el tema central del presente trabajo, considero importante hacer una pequeña reflexión sobre los paradigmas, para la mejor comprensión de su influencia sobre nuestra percepción de la realidad y en base a la concepción personal de la existencia, de determinados principios, creencias y prácticas en la actualidad de nuestras organizaciones que deben ser cuestionados, ya que no responden a la satisfacción de las actuales necesidades.

Un paradigma es un modelo. Los paradigmas actúan como filtro, determinando el matiz con que apreciamos los estímulos del medio ambiente y condicionan nuestra forma de interpretar el mundo que nos rodea y la forma en que procesamos la información que nos llega a través de los sentidos.

Los paradigmas nos ayudan a reaccionar frente a las situaciones que nos presenta el ambiente, muchas de las cuales nos son adversas y, si no contáramos con un mecanismo casi automático de reacción y defensa, pudiera poner en peligro nuestra propia existencia.

Los paradigmas son, pues, filtros y modelos condicionantes, que moldean nuestra actuación, nos sirven para seleccionar, de manera inconsciente, los datos que procesamos y convertimos en información, los cuales nos facilitan el proceso de toma de decisiones. En tanto filtro de información, los paradigmas son también condicionantes de nuestro aprendizaje y de nuestras acciones.

Lo anterior sugiere que lo que parecería ser una realidad objetiva se convierte en nuestro interior en nuestra propia imagen de la realidad: nuestra percepción se convierte en nuestra realidad. Y es esta realidad subjetiva, esta interpretación condicionada, sobre la cual actuamos.

Por lo tanto, es plausible que estemos actuando de manera coherente con respecto a esta realidad subjetiva y, al mismo tiempo, de forma totalmente inadecuada con respecto a la realidad del ambiente. Lo peor de todo es que, al evaluar nuestras acciones, lo estaremos haciendo sobre la misma base paradigmática que provocó la

acción. En consecuencia, la acción será evaluada como adecuada, aún cuando no lo sea.

La noción de paradigma no es reciente, ya Platón (428 – 354 a. C.) hablaba de ella. Thomas Kuhn, nos dicen lo siguiente acerca de estos "... durante cualquier período de la historia, la comunidad de pensadores y científicos está sujeta a una serie de supuestos, de principios, de indicadores acerca de cómo son las cosas, de cómo trabajan y cómo se relacionan entre sí..." "Estos principios y supuestos determinan la manera en que la gente vive y actúa. Al conjunto de esos supuestos se les llama Paradigmas."

"Con el paso del tiempo los pensadores comienzan a reconocer y entender que las observaciones de ciertos hechos, realmente contradicen al paradigma vigente. Estas contradicciones se llaman anomalías. Cuando aparecen y se reconocen demasiadas anomalías, se hace necesario revisar y cambiar los supuestos (los principios) que constituyen el paradigma, y desarrollar uno nuevo que explique los cuestionamientos y que incorpore los supuestos válidos del antiguo paradigma".

"Cuando ocurre un cambio de paradigma y se concibe la realidad de manera diferente, cuando un nuevo paradigma impulsa una nueva forma de entender la naturaleza humana y las costumbres se cambian sobre la base de esos nuevos supuestos, se sucede un cambio de paradigma social, un cambio de macroparadigma. Entonces la ciencia, la técnica, el arte, las relaciones humanas, las costumbres y las formas de vida cambian en función del nuevo macroparadigma".⁴

Para Karl Jung un paradigma sería un prototipo que se ha introducido en el inconsciente colectivo en una determinada sociedad y en una determinada época

Sobre la sustitución de paradigmas

Todo punto de vista depende de ciertos supuestos referentes a la naturaleza de la realidad. Si se reconoce así, los supuestos funcionan como hipótesis; si se olvida, funcionan como creencias. Los conjuntos de hipótesis forman los modelos o

⁴ Thomas Khun, La estructura de las revolucione científicas.

teorías y los conjuntos de teorías constituyen los Paradigmas. Un paradigma es una especie de teoría general de un alcance tal que puede abarcar la mayor parte de los fenómenos conocidos en su campo o proporcionar un contexto para ellos.

Se da por supuesto que cualquier teoría o paradigma científico es continuamente susceptible de ser modificado e incluso refutado. Sin embargo, cuando las teorías son eficaces se tiende, finalmente, a darlas por sentadas. Entonces, estos "paradigmas normativos" se convierten en marcos de referencia y filtros conceptuales que condicionan la manera natural y sensata de ver las cosas. Por ejemplo, antes de la revolución copernicana la idea de que el Sol se movía alrededor de la Tierra no se cuestionaba, sino que se consideraba más un hecho real que una teoría o una interpretación. De manera similar, en la actualidad tendemos a olvidar que el paradigma moderno según el cual los planetas giran alrededor del Sol también es simplemente una teoría o una interpretación. Una vez que el paradigma llega a ser algo implícito, adquiere un poder tremendo, aunque no reconocido, sobre sus partidarios, que se convierten en creyentes. Un estado en el cual el investigador es incapaz de admitir ninguna otra teoría que no sea la suya, porque le parece absolutamente obvio que sólo de esta manera pueden ser las cosas.

Este es un estado al que se le llama "fijación paradigmática". Por consiguiente, la introducción de un paradigma nuevo puede ser extraordinariamente difícil y dar lugar a lo que Kuhn llama un choque de paradigmas.

Un paradigma puede ser considerado, como un contenedor o contexto para determinadas formas de conocimiento e investigación, con lo cual excluye, inevitablemente, otras especies de información. Tal como sucede con cualquier teoría o modelo, los paradigmas configuran la percepción, la indagación y la interpretación de maneras que son autovalidantes. Es decir, cualquier paradigma fundamenta la validez de sus propios supuestos. Todo lo que esté más allá de su alcance tenderá a ser considerado, igualmente, a partir de su perspectiva, y por ende a ser deformado o falseado.

De esa manera los paradigmas, y en realidad todos los modelos, desempeñan funciones de organización útiles y necesarias, pero cuando se olvida que son de naturaleza hipotética; entonces actúan como filtros de percepción deformantes. Por lo común se desaprueba cualquier intento de poner en tela de juicio tales supuestos o, en el mejor de los casos, se desconoce. Por consiguiente, los supuestos funcionan como creencias que determinan qué tendrá acceso a la conciencia y que seguirá siendo inconsciente, con lo que se da forma, por ende, a la realidad cultural.

“El conocimiento empieza con la conciencia del engaño de lo que perciben nuestros sentidos en el sentido de que nuestro panorama de la realidad física no corresponde a lo que "realmente es" y, principalmente, en el sentido de que la mayoría de la gente está semidespierta, semidormida, y no advierte que la mayor parte de lo que cree verdadero y evidente es una ilusión producida por la influencia sugestiva del mundo social en que vive. Así pues, el conocimiento empieza con la destrucción de las ilusiones, con la desilusión. Conocer significa penetrar a través de la superficie, llegar a las raíces, y por consiguiente a las causas. Conocer significa "ver" la realidad desnuda, y no significa poseer la verdad, sino penetrar bajo la superficie y esforzarse crítica y activamente por acercarse más a la verdad.”⁵

Los paradigmas de una ciencia social están formados por los supuestos básicos acerca de la realidad. Por lo común, los académicos, profesores y profesionales del campo en cuestión poseen estos supuestos de manera subconsciente. No obstante son ellos los que determinan en gran medida que es lo que la disciplina asume como realidad”⁶

Los supuestos básicos sobre la realidad que tenga la disciplina determinan que se considera como “hechos”, y en rigor de verdad, de que trata ella misma. No obstante su importancia, son contadas las veces en que los mismos se analizan, se estudian y se ponen en tela de juicio.

⁵ Erich Fromm “tener y ser“ Segunda edición (2000)

⁶ Peter Drucker. Escritos fundamentales. Primera Edición (2002)

Cuando el paradigma productivo demuestra que no resuelve los problemas de productividad, cuando las teorías económicas vigentes dejan de interpretar la realidad y las instituciones internacionales dejan de servir para estabilizar la economía global, es entonces cuando estaríamos frente a una crisis sistémica.

Por todo lo anterior, y más en estos tiempos, considero que nuestro desafío como profesionales es lograr una mayor toma de conciencia sobre la necesidad de cuestionarnos si realmente estamos dispuestos a contribuir con nuestros conocimientos, habilidades y esfuerzo a favor de un sistema o paradigma con el cual nuestra naturaleza y valores no siempre coinciden.

El sólo hecho de que existimos, concebimos y queremos algo distinto de lo que existe constituye una razón de esperar. Nada en el mundo puede prohibirnos ser lúcidos ni anular nuestra capacidad de juzgar libremente, a pesar de los condicionamientos que sobre nuestros pensamientos ejercen las condiciones técnicas, económicas y sociales, que constituyen un paradigma o modelo mental.

En los últimos años, han aparecido un número considerable de libros que plantean la misma demanda: subordinar la economía a las necesidades de los pueblos, primero para sobrevivir, y después para nuestro bienestar. La mayoría de estos autores convienen en que aumentar el consumo material no necesariamente significa un aumento del bienestar; que un cambio espiritual y del carácter debe acompañar los cambios sociales necesarios y que a menos que dejemos de desperdiciar nuestros recursos naturales y de destruir las condiciones ecológicas, puede preverse que ocurrirá una catástrofe dentro de cien años.

El economista E. F. Schumacher muestra en su libro *Small is Beautiful* (Lo pequeño es bello) que nuestros fracasos son resultado de nuestros éxitos, y que nuestras técnicas deben subordinarse a nuestras verdaderas necesidades humanas. Escribe: "La economía como esencia de la vida es una enfermedad mortal, porque un crecimiento infinito no armoniza con un mundo finito. Que la economía no debe ser la esencia de la vida se lo han dicho a la humanidad todos sus grandes maestros; que esto no puede ser así, es evidente hoy día. Si se desea describir esta enfermedad mortal más detalladamente, puede decirse que es similar a una

adicción. No importa demasiado si esta adicción aparece en formas egoístas o altruistas, si busca su satisfacción sólo en un materialismo burdo o también de una manera artística, cultural o científicamente refinada. El veneno es veneno, aunque venga en píldoras doradas... Si la cultura espiritual, la cultura del hombre interno se descuida, el egoísmo continúa siendo el poder dominante del hombre, y un sistema egoísta, como el capitalismo, se adapta mejor a esta orientación que un sistema de amor a nuestros semejantes."

Sin embargo, la actividad económica es una dimensión esencial de la vida social de las personas. Para poder satisfacer nuestras necesidades disponemos de conocimientos acumulados a lo largo del tiempo, a los que tenemos acceso a través de la tradición y de la educación formal. Tenemos acceso a medios e instrumentos técnicos con los que trabajamos y disponemos de nuestra inteligencia, trabajo y esfuerzo para obtener los bienes y servicios que necesitamos.

La ciencia económica, pretende un conocimiento riguroso, analítico y comprobable de cómo realizar en mejor forma las actividades productivas, distributivas y de consumo, mediante el estudio de la manera en que las personas y los pueblos satisfacemos nuestras necesidades, produciendo mediante nuestro trabajo bienes y servicios con recursos escasos.

Si no existiera la escasez, no habría problema económico y no nos preguntaríamos acerca del uso socialmente mejor de esos recursos. Los recursos escasos son recursos naturales no renovables, como el petróleo o el cobre. Y también son escasos aquellos recursos de los que aún no conocemos bien su ciclo de reproducción, como nos sucede con recursos pesqueros. Pero indudablemente, uno de los recursos más escasos suele ser el conocimiento humano, tan importante y tan desaprovechado, aún cuando nos provea la información de cómo hacer mejor los procesos y su difusión.

La economía ha sido y es una actividad que tiene una dimensión ética profunda porque es realizada por personas y porque está orientada al servicio de las mismas personas. Los hombres somos los autores del proceso productivo y

distributivo, y somos el centro y el fin de toda la vida económico-social, por ello el conjunto del proceso económico (producción, distribución y consumo de bienes y servicios), debería ajustarse a la dignidad de la persona y a satisfacer las necesidades humanas. Es decir la persona humana debiera ser el recurso más valorado e importante en el proceso productivo de bienes y servicios. De igual manera el proceso distributivo, debiera posibilitar que nadie quedara excluido del acceso a los bienes y servicios esenciales para vivir una vida humana digna. Y el consumo de los bienes debiera estar al servicio de la persona que necesita consumir para vivir mejor y no vivir para consumir más, es decir, no debiera hacerse esclava del consumo como se pretende con determinadas técnicas comerciales.

Necesidades sociales y la pirámide de Maslow :

Las necesidades sociales se difunden por mecanismos sociales, principalmente por demostración e imitación, por lo que pueden ser creadas y, mediante técnicas publicitarias, puede provocarse que sean fuertemente sentidas por grandes masas de población.

Las necesidades humanas tienen dos peculiaridades de gran importancia económica:

- a) Pueden ser mitigadas o satisfechas por objetos diferentes del inicialmente apetecido;
- b) Es imposible satisfacerlas todas de forma global y definitiva ya que son múltiples, se reproducen y aparecen otras nuevas.

La existencia de necesidades insatisfechas es por una parte causa de malestar individual y social pero por otra es también un estímulo para el progreso material, es decir, para la producción de nuevos medios que satisfagan dichas necesidades.

En nuestras sociedades, el sistema de libre empresa estimula la producción ofreciendo beneficios al empresario, al individuo que decide qué y cómo producir. El empresario que acierte en satisfacer una necesidad insatisfecha de alguien que está dispuesto y puede pagar por ello, obtendrá beneficio.

Esa es la explicación de por qué gran parte de la población mundial no encuentra forma de satisfacer sus necesidades básicas mientras que las mayores fuerzas productivas están dedicadas a la satisfacción de necesidades sociales de segmentos de población de mayor capacidad adquisitiva: éstas producen más beneficios que aquéllas.

Los expertos en marketing prestan una atención especial a la pirámide de necesidades de Abraham Maslow, (generalmente no para lograr una mayor satisfacción de éstas, sino para lograr mayores beneficios económicos.)

El escalón básico de su teoría está representado por las necesidades fisiológicas, hambre y sed. Cuando el ser humano tiene ya cubiertas estas necesidades empieza a preocuparse por la seguridad de que las va a seguir teniendo cubiertas en el futuro y por la seguridad frente a cualquier daño. Una vez que el individuo se siente físicamente seguro, empieza a buscar la aceptación social; quiere identificarse y compartir las aficiones de un grupo social y quiere que este grupo lo acepte como miembro. Cuando el individuo está integrado en grupos sociales empieza a sentir la necesidad de obtener prestigio, éxito, alabanza de los demás. Finalmente, los individuos que tienen cubiertos todos estos escalones, llegan a la culminación y desean sentir que están dando de sí todo lo que pueden, desean crear.⁷

Dentro del actual paradigma económico, observamos que las necesidades se convierten en medios, el objetivo principal del empresario es la maximización de las ganancias, el desarrollo económico es medido en términos puramente económicos (PIB) y la principal fuente de motivación para la mayoría de los trabajadores es el dinero, ya que no tienen cubiertas sus necesidades primarias, y a su vez el objetivo de las organizaciones para las cuales trabajan tampoco resulta motivante. En este escenario se realizará un análisis de la teoría de Maslow con el objetivo de lograr una mayor comprensión de la jerarquía de las necesidades y su relación con la motivación.

¿Qué es la motivación?

“La motivación es la disposición a hacer algo, y está condicionada por la capacidad de estos actos para satisfacer alguna necesidad individual”, entendiéndolo por esta última a alguna carencia física o psicológica que hace deseable ciertos resultados.

“Una necesidad insatisfecha crea tensión, que estimula los impulsos internos del sujeto. A su vez, los impulsos suscitan la busca de metas particulares, que si se consiguen, satisfarán la necesidad y reducirán la tensión.

⁷ www.eumed.net.htm

Podemos decir con seguridad que el acercamiento a la motivación más conocido es la teoría de las necesidades de Abraham Maslow.⁸

Abraham Maslow: (1908-1970)

Teoría de las necesidades.

Uno de los descubrimientos más interesantes del trabajo de Maslow con monos, muy al principio en su carrera fue que **ciertas necesidades prevalecen sobre otras.**

Postulaba que en cada ser humano hay un ordenamiento jerárquico de necesidades, que van desde la más material a la más espiritual.

“Las necesidades humanas no tienen la misma fuerza, pero por lo general surgen con alguna prioridad. En la medida en que las necesidades primarias quedan razonablemente satisfechas, una persona hace hincapié en las necesidades secundarias.”⁹ Se identifican cinco niveles dentro de esta jerarquía:



⁸ Stephen Robbins. Fundamentos de Comportamiento Organizacional. Quinta Edición (1998)

⁹ Keith Davis, John Newstrom. Comportamiento humano en el trabajo. Octava Edición.(1996)

Las necesidades fisiológicas: Tienen que ver con las condiciones mínimas de subsistencia del hombre: Oxígeno, agua, alimentación, descanso, etc.

Las personas deben trabajar para satisfacer sus necesidades básicas, pero cuando estas están satisfechas en cierta medida, entonces desean satisfacer otras necesidades.

Las necesidades de seguridad y reaseguramiento. Cuando las necesidades fisiológicas se mantienen compensadas, tiende a dominar este nivel de necesidades, generalmente basadas en miedos y ansiedades, más que en el hambre o la sed, por ejemplo. Se relacionan con la tendencia a la conservación, sobre todo en situaciones de peligro. Conservación de la propiedad, del empleo, tranquilidad económica, etc.

La seguridad garantiza básicamente que las necesidades primarias estarán cubiertas en el futuro. Debido a las diferencias individuales, las personas buscan grados diversos de seguridad, pero casi toda la gente necesita de ella.

Las necesidades de amor y de pertenencia: También llamadas sociales. El hombre por naturaleza tiene la necesidad de relacionarse, de agruparse informalmente, en familia, con amigos o formalmente en las organizaciones. En nuestra vida cotidiana, exhibimos estas necesidades en nuestros deseos de unión (matrimonio), de tener familias, en ser partes de una comunidad, a ser miembros de una iglesia, a una hermandad, o a pertenecer a un club social. Como las personas pasan gran parte de su tiempo en el trabajo, algunas necesidades sociales pueden y deben satisfacerse allí.

Las necesidades de estima. Maslow describió dos versiones de necesidades de estima, una baja y otra alta. La baja es la del respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, apreciación, dignidad e incluso dominio. La alta comprende las necesidades de

respeto por uno mismo, incluyendo sentimientos tales como confianza, competencia, logros, maestría, independencia y libertad.

Maslow llama a todos estos cuatro niveles anteriores **necesidades de déficit** o **Necesidades-D**. Si no tenemos lo suficiente, sentimos la necesidad. Pero si logramos todo lo que necesitamos, no sentimos nada. En otras palabras, dejan de ser motivantes.

“No sientes nada a menos que lo pierdas”.

Maslow considera a todas estas necesidades como esencialmente vitales. Incluso el amor y la estima son necesarios para el mantenimiento de la salud. Afirma que todas estas necesidades están construidas genéticamente en todos nosotros, como los instintos. De hecho, les llama necesidades **instintoides** (casi instintivas).

Auto-actualización

El último nivel es diferente. Maslow ha utilizado una gran variedad de términos para referirse al mismo: **motivación de crecimiento**, **necesidades de ser**, y **auto-actualización**.

Estas constituyen necesidades que no comprenden balance u homeostasis. Una vez logradas, continúan haciéndonos sentir su presencia. De hecho, tienden a ser aún más insaciables a medida que las alimentamos. Comprenden aquellos continuos deseos de llenar potenciales, a “ser todo lo que pueda ser”

10

Características del funcionamiento de la teoría de Maslow:

- a) Solo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento de las personas, aquella necesidad satisfecha no genera comportamiento alguno.

¹⁰ www.Abraham.Maslow.htm

- b) Las necesidades fisiológicas nacen con el hombre, el resto de las necesidades surgen con el transcurso del tiempo.
- c) A medida que la persona logra controlar sus necesidades básicas aparecen gradualmente necesidades de orden superior. No todos los individuos sienten necesidades de autorrealización debido a que ello es una conquista individual.
- d) Las necesidades más elevadas no surgen en la medida en que las más bajas van siendo satisfechas. Pueden ser concomitantes, pero las básicas predominarán sobre las superiores.
- e) Las necesidades básicas requieren para su satisfacción un ciclo motivacional relativamente corto en contraposición a las necesidades superiores que requieren un ciclo más largo.

Observaciones y comentarios sobre la teoría de las necesidades

Las necesidades que generalmente se toman como punto de partida de la teoría de la motivación son las llamadas impulsos fisiológicos. Sin duda, son las más potentes, esto significa que, en el ser humano que carece de todo en grado extremo, es más factible que la motivación principal sean las necesidades fisiológicas, antes que cualquier otra. A una persona que le falta comida, seguridad, amor y estimación, probablemente tenga más ganas y necesidad de alimento que de cualquier otra cosa. Si todas las necesidades están insatisfechas, y por tanto el organismo está dominado por las necesidades fisiológicas, todas las demás necesidades pueden volverse inexistentes o ser muy secundarias. Cuando éstas son satisfechas, de nuevo surgen otras (ahora mayores), y así sucesivamente. Esto es lo que se pretende decir al afirmar que las necesidades humanas básicas se encuentran organizadas en una jerarquía de predominio relativo. Las necesidades fisiológicas, junto con sus metas parciales, cuando se ven satisfechas en forma habitual, dejan de existir como determinantes activas u organizadoras del comportamiento. Existen ahora sólo en forma potencial, en el

sentido de que surgen otra vez para dominar al organismo si se ven frustradas. Pero un deseo que se satisface ya no es un deseo. El organismo está dominado y su comportamiento se encuentra organizado sólo por necesidades insatisfechas. Si se satisface el hambre, ésta carece de importancia en la dinámica del individuo.

Si las necesidades fisiológicas están relativamente bien gratificadas, surge entonces un nuevo grupo de necesidades, que puede formar la categoría de necesidades de seguridad. Todo lo que se ha dicho acerca de las necesidades fisiológicas es igualmente cierto, aunque en menor grado, en cuanto a estos deseos. El organismo puede estar también totalmente dominado por ellos. Pueden servir como los organizadores casi exclusivos del comportamiento, seleccionando para el servicio de ellos todas las capacidades del organismo, por lo que entonces podemos describir al organismo como un mecanismo en busca de seguridad. Otros aspectos más amplios del intento de buscar seguridad y estabilidad en el mundo se ven a través de la tan común preferencia por lo conocido a lo desconocido. La tendencia a tener una religión o una filosofía del mundo que organice el universo y a los hombres en un todo coherentemente satisfactorio y significativo está también motivada, en parte, por la búsqueda de seguridad. En la actualidad resulta impresionante observar la cantidad de bienes y servicios destinados a mantener o lograr mayores niveles de seguridad. Ej.: Seguros de todo tipo y clase, Alarmas, Obras sociales, etc

Si tanto las necesidades fisiológicas como las de seguridad están más o menos satisfechas, surgirán entonces las necesidades de amor, de afecto y de pertenecer, y todo el ciclo ya descrito se repetirá alrededor de este nuevo centro. Ahora la persona sentirá, como nunca antes, la ausencia de amigos o de esposa o de hijos. Tendrá hambre de relaciones afectivas con la gente en general, es decir, de ocupar un lugar en su grupo, y luchará con gran intensidad para alcanzar esta meta.

En la mayoría de los miembros de nuestra sociedad existe una necesidad o deseo de lograr un estable y alto concepto de sí mismo, de respeto, o de autoestimación y de estimación de los demás. Estas necesidades pueden clasificarse en dos

grupos secundarios: primero, el deseo de fuerza, de logro, de confianza, independencia y libertad; y segundo, tenemos lo que podemos llamar deseo de reputación o prestigio (definido como respeto o estimación de los demás), reconocimiento, atención, importancia o aprecio.

Aún cuando todas estas necesidades estén satisfechas, podemos esperar el desarrollo de un nuevo descontento o inquietud, a menos que el individuo esté haciendo algo para lo que es apto." Lo que un hombre puede ser es lo que debe ser". Esta necesidad se puede denominar autorrealización. Se refiere al deseo de autorrealización, es decir, a la tendencia a realizarse en lo que uno potencialmente es. Puede definirse como el deseo de convertirse cada vez más en lo que uno es, de ser todo lo que uno es capaz. Desde luego, la forma específica que tomarán estas necesidades variará de persona a persona. En un individuo puede expresarse en forma maternal, como el deseo de ser una madre ideal, en otro atléticamente, en otro estéticamente, al pintar cuadros y en otros en la creación de nuevas ideas.

La clara aparición de estas necesidades se basa en la previa satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad, de amor y de estimación. Dado que en nuestra sociedad la gente básicamente satisfecha es la excepción, no sabemos mucho acerca de la autorrealización. Según Maslow, sólo un 2% llega a ese nivel de satisfacción.

Maslow fue el primer psicólogo norteamericano de importancia que postuló la tesis de que el hombre es una criatura evolutiva cuya naturaleza superior busca manifestarse, el problema surge cuando esta evolución ascendente, esta necesidad de autorrealización es obstruida. Según él, la "naturaleza superior", requiere un trabajo que tenga sentido, exige responsabilidad, creatividad, conducta honrada y justa, tareas que valgan la pena de hacerse e inclinación para realizarlas bien.

Su concepto de autorrealización y plenitud se acerca mucho a un estado de unidad de características místicas: "La experiencia cumbre, una experiencia en la que el tiempo se desvanece y todas las necesidades se hallan colmadas"

Es entonces cuando, después de un estudio de las experiencias cumbre, descubre una sexta necesidad, la de ir más allá de uno mismo. Este nivel superior reagrupa todas las experiencias que sobrepasan la persona, hacia la trascendencia, y él la llama transpersonal. Más allá de la quinta necesidad de autorrealización se sitúa pues la necesidad inalienable de trascendencia, la necesidad de una vida significativa que, rebasando los límites habituales de la identidad humana, empuja a ponerse al servicio de los demás. Este nivel supremo es tan importante para Maslow que ya no se puede hablar de necesidad o motivación, sino de metanecesidad o Necesidad del Ser. Son pues las necesidades de verdad, de belleza o de trascendencia que constituyen las experiencias de los valores y pueden producir un cambio radical.

De acuerdo con Maslow, pienso que para producir este despertar en la sociedad es absolutamente necesario que nuestras necesidades básicas se encuentren satisfechas, de otra manera la mayor parte de nuestras energías y talentos estarán destinados casi exclusivamente en la supervivencia...Pero ¿ Puede este sistema mantenerse con gente despierta?

Podría decirse que el ser humano normal "se deja vivir", en lugar de vivir. El cambio comienza frecuentemente con un sentimiento creciente de insatisfacción, de carencia. A esto se añade paulatinamente un sentimiento de irrealidad y de vacío de la vida ordinaria. Los asuntos personales, que previamente absorbían gran parte de su interés y de su atención, parecen retirarse psicológicamente a un plano posterior; pierden su valor y su importancia. Surgen nuevos problemas. La persona comienza a preguntarse, por ejemplo, por el sentido de sus propios sufrimientos y el de los demás, y por la justificación que puede existir para tanta desigualdad en el destino de los seres humanos. Así, las crisis son preparaciones positivas, naturales, y, con frecuencia, necesarias para el progreso del individuo y de la sociedad.

"La única autentica responsabilidad es la que tienes con tu propio potencial, tu inteligencia y conciencia...y actuar en concordancia"

“Cuando naces no lo haces ya como un árbol, naces sólo como una semilla. Tienes que crecer hasta el punto en que florezcas y ese florecimiento será tu plenitud...que nada tiene que ver con el dinero, con el poder. Tiene que ver solo contigo, absolutamente, es un proceso individual.”

“Nadie ha prestado mucha atención al individuo, y esa es la raíz causante de todos los problemas”

“Tu nunca estas satisfecho con lo que eres ni con lo que la existencia te ha dado, porque te han distraído. Te han dirigido hacia donde la naturaleza no había previsto. No te estás dirigiendo hacia tu propio potencial”

“Lo que otros han querido que seas, tu estás tratando de ser, pero esto no puede dar satisfacción...” “...se las han arreglado para que nunca pienses en tu propio potencial”

11

Luego de analizar la teoría de las necesidades humanas, la cual fue desarrollada hace más de medio siglo en Norte América, con amplio reconocimiento y aceptación, por su lógica y facilidad para entenderla de manera intuitiva, surgen una serie de interrogantes al relacionar la misma con el objetivo del empresario, las aspiraciones de los seres humanos y los paradigmas sociales y económicos en la actualidad.

¿Puede una persona desarrollar su potencial y sentirse realizada inspirada por el objetivo de maximizar las ganancias?. ¿O por dinero?

¿Pueden estos conceptos ser utilizados para someter al hombre a determinadas condiciones de supervivencia?

¿No es más fácil y más económico para algunas “organizaciones” o países mantener a su gente al nivel de sus necesidades básicas y de seguridad? .

¹¹ Osho. Pepitas de Oro. Primera Edición (1998)

¿Sus cimientos y creencias podrían coexistir con personas autorrealizadas?

Tomando estos cuestionamientos como punto de partida, y considerando como propósito de los seres humanos, el máximo desarrollo de su potencial, pretendemos analizar el nivel de satisfacción de necesidades dentro del ámbito laboral, ya que se considera al trabajo como uno de los medios más importantes para la satisfacción de las necesidades del hombre. Para ello se hará una breve introducción a los temas de motivación y satisfacción laboral, siempre dentro de un contexto donde se considerará al hombre un fin en sí mismo, cuyo objetivo final es su autorrealización y trascendencia.

Motivación y Satisfacción laboral

Motivación: Es el proceso que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o, por lo menos origina una propensión hacia un comportamiento específico. Ese impulso a actuar puede provenir del ambiente (estímulo externo) o puede ser generado por los procesos mentales internos del individuo. En este último aspecto la motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo. La cognición es aquello que las personas conocen de sí mismas y del ambiente que las rodea, el sistema cognitivo de cada persona implica sus valores personales, que están influidos por su ambiente físico y social, por su estructura fisiológica, por sus necesidades y experiencias.

Ciclo motivacional: El punto de partida del ciclo motivacional está dado por el surgimiento de una necesidad. Esta necesidad rompe el estado de equilibrio en el que se encuentra una persona, produciendo un estado de tensión que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y el desequilibrio. Si el comportamiento fue eficaz, la necesidad quedará satisfecha, retornando a su estado de equilibrio anterior, si la necesidad no fue satisfecha puede originar un sentimiento de frustración, o el

individuo puede buscar la compensación con la transferencia hacia otra meta u objetivo.

La satisfacción

La satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. Es decir, satisfacción es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos.

La satisfacción laboral puede definirse como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto".¹²

Para muchos autores, la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, es decir, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr ésta. Para otros, es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha.

La motivación como fuerza impulsora es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el trabajo en la cual logra la mayor preponderancia; al ser la actividad laboral que desempeñemos la labor que ocupa la mayor parte de nuestras vidas, es necesario que estemos motivados por ella de modo tal que no se convierte en una actividad alienada y opresora; el estar motivado hacia el trabajo, además, trae varias consecuencias psicológicas positivas, tales como lo son la **autorrealización**, el sentirnos competentes y útiles y mantener nuestra autoestima.

Los complejos factores que mueven a un individuo a trabajar no pueden ser reducidos a una motivación puramente económica. Una afirmación de este tipo es errónea ya que las personas trabajan a pesar de tener sus necesidades económicas completamente satisfechas. Las motivaciones que llevan al hombre a trabajar abarcan recompensas sociales como la interacción social, el respeto la

¹² www.gestiopolis.com

aprobación, el estatus y el sentimiento de utilidad. Si la motivación fuera simplemente económica bastaría con subir los sueldos para motivar a los empleados a subir su productividad, pero la experiencia no muestra que sea así. El trabajo proporciona una manera de satisfacer muchas necesidades y puede conducir al hombre hacia la autorrealización, por ello consideramos de vital importancia el rol de la administración de recursos humanos en este aspecto.

¿Por qué trabajamos?

Al caminar por una carretera, un ingeniero encontró a un grupo de hombres trabajando en una cantera. Aparentemente, todos estaban realizando la misma tarea. El ingeniero preguntó a uno de ellos: "¿Qué está haciendo?". El trabajador, sucio, mugriento y cubierto de sudor, respondió con evidente irritación: "Estoy tratando de romper esta maldita piedra". Preguntó lo mismo al siguiente trabajador, que, mostrando poca emoción, respondió: "Estoy esperando piedras para un edificio". El tercero, que cantaba alegremente mientras trabajaba, le dio la siguiente respuesta, con visible orgullo: "Estoy ayudando a construir la más bella catedral del mundo".

A pesar de las apariencias, el ingeniero concluyó que aquellos trabajadores realizaban tareas bastante diferentes.¹³

¹³ Idalberto Chiavenato, Gestión del Talento Humano, Primera Edición (2002)

Los resultados del trabajo



14

Puede considerarse que los resultados obtenidos por los empleados al asumir ciertas conductas en el trabajo son las razones por las cuales trabajan, ya que estos determinan la satisfacción de ciertas necesidades. Normalmente, se asocian a cualquier papel de trabajo cinco resultados específicos:

1. Proveer al trabajador con un salario por sus servicios.
2. Permite el empleo de la energía física o mental del trabajador.
3. Da al trabajador ocasión de entrar en contacto social con otras personas.
4. Define el estatus social del trabajador.
5. Le da oportunidad de contribuir a la producción de bienes y servicios

Dinero

El dinero es un reforzador universal, probablemente uno de los pocos que tiene ese carácter de universalidad; se puede acumular previendo necesidades futuras o usarse para producir más dinero. La gente no trabaja por el dinero en sí mismo,

¹⁴ www.gestiopolis.com

que es un papel sin valor intrínseco; trabaja porque el dinero es un medio para la satisfacción de algunas de sus necesidades.

Sin embargo el dinero no es la única fuente de motivación en el trabajo, como se ha comprobado por medio de diferentes estudios Morse y Weiss (1955) llevaron a cabo en los E.E.U.U. un muestreo de escala nacional y encontraron que el 80% de los trabajadores afirmaron que seguían trabajando a pesar que sus necesidades económicas estuvieran completamente satisfechas. Como dato importante, los autores encontraron una correlación positiva entre la cantidad de adiestramiento que se requiere en una ocupación dada y el deseo de seguir trabajando sin el refuerzo monetario; en todo caso, entre los trabajadores no calificados el 58% seguiría trabajando, aunque sus necesidades económicas fueran solucionadas de antemano; en profesiones calificadas el porcentaje era mucho más alto.

Seguramente a nivel de obrero no calificado el dinero juega un papel más importante como factor motivacional que a nivel profesional, ya que ambos, siguiendo a Maslow estarían en distintos niveles dentro de la pirámide de necesidades.

Lamentablemente, por un tema económico, actualmente no podemos contar con estadísticas a nivel nacional, que nos hubieran permitido realizar interesantes comparaciones.

¿Existe en nuestro mundo alguna organización social en la cual la gente trabaje sin recibir ningún incentivo monetario?

La respuesta es afirmativa.

El ejemplo más claro y más importante en el mundo actual son los kibutz de Israel. En un kibutz la gente no trabaja por dinero, no se le paga nada por su trabajo. En estas granjas colectivas el trabajo tiene un significado sumamente diferente del significado que tiene en otras situaciones. Un kibutz consta de 400 o 500 personas que viven en comunidad, trabajan juntas, comen juntas y poseen todos los bienes en común. El kibutz les proporciona todo lo que necesitan, alimentación,

habitación, ropa, escuelas, etc. La gente trabaja sin tregua desde el alba hasta después del mediodía; no existe el incentivo de la propiedad privada ni del dinero para trabajar, pero todo lo hacen en la medida de sus fuerzas.

Lo importante de esta experiencia es que la civilización de los kibutz no es un sueño, sino una realidad muy concreta y tangible, que ha pasado la prueba de dos generaciones. Parece ser que la motivación del hombre para trabajar incluso en condiciones difíciles, en trabajos de tipo agrícola y en medio de condiciones hostiles, no es la simple adquisición de bienes personales.

Actividad

Además de la motivación de tipo económico, se sabe que la gente trabaja para ejercitar sus músculos, su capacidad verbal o sus habilidades intelectuales. Parece que el esfuerzo físico y mental que se requiere para ejercer una tarea no tiene las implicaciones negativas que les da el hombre de la calle, sino que se considera positivo y deseable. La inactividad continuada parece ser más negativa y desagradable que el trabajo intenso, gran cantidad de trabajadores conservan su empleo porque los mantiene ocupados y activos. El hombre busca sentido en todo lo que hace, y esto se relaciona en forma compleja con la manera de utilizar las energías vitales.

Autorealización

El hecho de trabajar se asocia en nuestra cultura con una valoración positiva y el no trabajar con una valoración negativa. Se reprueban a las personas que no trabajan a menos que tengan fuertes razones para no hacerlo, tales como edad o enfermedad. La opinión que el individuo tiene de sí mismo, es en muchos casos función del trabajo, de la excelencia de su ejecución y de la forma como reconozca la sociedad la importancia de esa labor que está desempeñando.

Interacción social.

Muchos hombres trabajan porque se sienten bien con sus compañeros de trabajo, con los supervisores y los jefes. El grupo de trabajo, que comienza siendo un

medio, se convierte con el paso del tiempo en un fin en sí mismo; la persona va a trabajar porque es importante estar en una compañía de sus colegas, haciendo lo mismo que ellos hacen, disfrutando de su mismo estatus, teniendo sus mismos intereses, actitudes y obligaciones.

El trabajo tiene un carácter social. En la mayor parte de los casos el trabajo se realiza en presencia de otras personas, sean compañeros o supervisores; inclusive en los trabajos profesionales se tiene en cuenta al cliente, la reacción de la sociedad como un todo, y la reacción del grupo profesional, con el cual uno se identifica.

Estatus social

El prestigio de un individuo es muchas veces consecuencia de su ocupación. En casi todos los casos al identificarse el individuo por medio de su ocupación, los demás se forman una serie de expectativas y de estereotipos relacionados con la profesión en cuestión, sin tener en cuenta las diferencias individuales dentro de la misma.

El prestigio de una profesión es uno de los factores motivacionales que atraen al individuo a participar en ella. Algunas ocupaciones poseen mayor estatus que otras y la persona en busca de posesión se identifica más fácilmente con estas. Dentro de una misma ocupación, la motivación para trabajar puede estar determinada por el lugar que ocupa en la jerarquía.

La noción de prestigio de una ocupación está claramente relacionada con la cultura a la cual pertenece el individuo y con la subcultura del trabajo. En un grupo determinado las profesiones técnicas tienen todo el prestigio, en otro grupo lo tienen las artes y un tercero pueden tenerlo la inactividad completa.

Eficacia.

La producción puede entenderse en sentido económico o desde un punto de vista más amplio relacionado con la actualización de las necesidades del hombre.

En el mundo anterior a la revolución industrial el individuo podía enorgullecerse del producto de su trabajo, ya que era capaz de elaborar un objeto completo, un producto terminado. A partir de la época industrial, generalmente el individuo hace una parte mínima del proceso de producción, siempre la misma parte y no disfruta del producto de sus esfuerzos.¹⁵

A continuación se realizara un análisis sobre la teoría bifactorial de Herzberg, ya que considero que dicho autor nos brinda un valioso aporte para la mejor identificación de aquellos factores que conducen a los trabajadores a canalizar sus esfuerzos en la obtención de los resultados que interesan a la organización y a la misma persona.

¹⁵ www.gestiopolis.com

Teoría bifactorial de Herzberg:

Mientras Maslow sustenta su teoría de la motivación en las diversas necesidades humanas (enfoque orientado hacia el interior de la persona), Herzberg (psicólogo y consultor norteamericano) basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo (enfoque orientado hacia el exterior). Esta teoría fue desarrollada a finales de la década del 50.

“La teoría bifactorial tuvo como sustento los estudios que Frederick Herzberg, junto con su grupo de investigación, desarrollaron en empresas de Pittsburgh, Estados Unidos...”. “La investigación consistía en un cuestionario en el cual se preguntaba a ingenieros y contadores acerca de los factores que les producían satisfacción e insatisfacción en su trabajo.”

De dicha investigación se lograron separar dos tipos de factores, en base a las diferencias percibidas en las respuestas de los entrevistados, en cuanto a las situaciones en las que se sentían bien o mal con su trabajo.

Factores higiénicos: La presencia de estos factores permite que la persona no se sienta insatisfecha en su trabajo, pero no implica que generaran la motivación necesaria para la consecución de los objetivos. Ejemplos de estos factores son: las condiciones de trabajo, la supervisión recibida, las políticas, la dirección de la compañía, el salario, etc.

Factores motivacionales: Representan el impulso necesario para conducir a las personas a depositar sus fuerzas en la organización con el objeto de alcanzar los resultados. Ejemplos: el grado de responsabilidad, el reconocimiento, la posibilidad de progreso, los logros, el propio trabajo, etc.

En síntesis, la teoría de los dos factores afirma que:

- "La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del cargo: estos son los llamados factores motivadores o intrínsecos"
- "La insatisfacción en el cargo depende del ambiente, de la supervisión, de los colegas, del salario y del contexto general del cargo: estos son los llamados factores higiénicos o extrínsecos."¹⁶

En la vida de la organización la falta de cobertura de los factores higiénicos provocará la insatisfacción de sus miembros, impidiendo a los mismos permanecer en un estado de motivación debido a su preocupación por satisfacer necesidades de este tipo. Una vez satisfechas en forma mínima las necesidades higiénicas, esto evitará que los miembros de la organización padezcan un estado de insatisfacción, pero no será suficiente para provocar una actitud motivante.

"La Obra social o cobertura médico-asistencial que se otorga a un empleado no motiva, pero su quita desmotiva".

Dentro del marco de esta teoría suele producirse una confusión semántica, ya que muchas personas consideran que lo opuesto a satisfacción es insatisfacción y viceversa. Sin embargo lo opuesto a satisfacción es ausencia de satisfacción y del mismo modo, lo opuesto a insatisfacción es ausencia de insatisfacción.

A los efectos de lograr satisfacción en el trabajo, el autor de esta teoría propone el enriquecimiento de las tareas, que consiste en convertir a estas en un desafío a través de las siguientes acciones:

Formar grupos de trabajo naturales: La creación de unidades naturales de trabajo significa que las tareas que desempeña un empleado forman un todo identificable y significativo. Esto incrementa la responsabilidad del empleado y mejora la probabilidad de que los empleados vean su trabajo como significativo e importante, en lugar de considerarlo como inadecuado y aburrido.

¹⁶ Keith Davis , Jhon Newstrom , Comportamiento humano en el trabajo , Tercera Edición (1995)

Combinar las tareas: Los administradores deben tratar de tomar las tareas fraccionadas, y reunir las nuevamente para formar un nuevo y más grande módulo de trabajo. Esto incrementa la variedad de las habilidades y la identidad de la tarea.

Establecer responsabilidad hacia el cliente: El cliente es el usuario del producto o servicio en el cual trabaja el empleado (puede ser un cliente interno o externo). Siempre que sea posible, los administradores deben tratar de establecer una relación directa entre los trabajadores y sus clientes, lo que incrementa la variedad de habilidades, autonomía y retroalimentación para el empleado.

Ampliar los puestos verticalmente: La ampliación vertical da a los empleados responsabilidades y control que antes estaban asignados a la administración. Procurar cerrar parcialmente la brecha entre los aspectos de “hacer” y “controlar” el puesto, y mejorar así la autonomía del empleado, es coadyuvar a que el trabajador planifique y controle su trabajo en lugar de que lo haga otra persona (supervisor).

Abrir canales de retroalimentación: Al incrementar la retroalimentación, los empleados no sólo saben lo bien que están desempeñando sus puestos, sino también si su desempeño está mejorando, empeorando o permanece en un nivel constante.

Identificando el factor motivacional del trabajador y utilizando técnicas efectivas, como el enriquecimiento del puesto, se podrán crear las condiciones adecuadas para canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador hacia el logro de objetivos que interesan a la empresa y a la misma persona.

El objetivo de las organizaciones y su relación con la motivación:

La empresa y su verdadero objetivo final

Podemos decir que una empresa es una comunidad de personas que, aportando un capital y otras trabajo, se proponen, bajo la dirección del empresario, el logro de un objetivo que constituye el fin de la empresa. Este objetivo, para que la empresa se justifique económica y moralmente, debe ser: por un lado, añadir valor económico, es decir, crear riqueza para todos los participantes en la empresa; y, por otro lado, prestar verdadero servicio mediante la satisfacción de necesidades de la sociedad en la que la empresa se halla ubicada. Sin estas dos condiciones (prestar servicio y crear riqueza) la empresa mercantil no se justifica. Por un lado, prestar un servicio que contribuya al bien común; si no es así, la empresa no se justifica moralmente. De aquí que haya empresas que, a pesar de crear riqueza, no se justifican por la naturaleza dañina, material o espiritual, de la actividad a que se dedican. Por otro lado, deben crear riqueza, añadir valor económico, es decir, generar rentas para los que integran la empresa. Por eso hay empresas que, aún cuando la naturaleza de su actividad sea irreprochable desde el punto de vista moral, no se justifican económicamente al no llegar a generar rentas suficientes para remunerar satisfactoriamente tanto el trabajo como el capital empleados.

La actividad de la empresa se desarrolla por personas y para personas. El principal recurso con que cuenta la empresa, para el logro de su objetivo, es el hombre; el hombre con su capacidad de conocimiento, que se pone de manifiesto en el saber científico, técnico o práctico; el hombre con su capacidad de aprender; el hombre con su capacidad de intuir y satisfacer las necesidades de los demás. La organización que llamamos empresa no se distingue, esencialmente, de las otras organizaciones humanas, aunque su especificidad consiste en que, organiza la acción, el trabajo humano, con vistas a la creación de riqueza. En esta clase de organización, corresponde al empresario la responsabilidad y el honor de

dirigir a los hombres para que, en provecho propio, en el de la empresa y en el de la sociedad en general, den de sí toda su capacidad.

Considerando que existe una relación entre los objetivos de la empresa, y las motivaciones de las personas para pertenecer y realizarse en ella, se realizará una distinción entre diferentes motivaciones humanas.

En toda persona podemos distinguir tres diferentes fuentes de motivación, que empujan a la persona hacia la realización de cualquier acción concreta. La motivación total para ejecutar la acción es una resultante de estas tres fuerzas. Sin embargo, la distinción cualitativa entre ellas es necesaria, porque las leyes que rigen los respectivos comportamientos son distintas.

Estas motivaciones podemos denominarlas con los siguientes nombres: motivación extrínseca, motivación intrínseca y motivación trascendente.

Motivación extrínseca: Por motivación extrínseca hemos de entender aquel tipo de fuerza que empuja a la persona a realizar una acción debido a las recompensas (o castigos) unidos a la ejecución de la acción.

La ejecución de la acción viene a ser una condición impuesta desde el exterior para que la persona alcance aquello que en el fondo le motiva. La motivación generada a través del pago de incentivos, atribución de status en las organizaciones, etc., suele pertenecer a este tipo de motivación.

Motivación intrínseca: Por motivación intrínseca entendemos el tipo de fuerza que atrae a una persona para que realice una acción determinada, a causa de la satisfacción que espera obtener por el hecho de ser el agente o realizador de esa acción. Lo verdaderamente querido por el sujeto, en la medida en que se mueve por motivación intrínseca, son las consecuencias que se seguirán del puro hecho natural de ser el ejecutor de la acción. Por ejemplo, en un buen artesano que se deleita en la obra que realiza, o en un directivo a quien le guste dirigir, es decir, a quien le guste conseguir cosas a través de su acción directiva sobre otras personas.

Motivación trascendente: Por motivación trascendente hemos de entender el tipo de fuerza que lleva a actuar a las personas debido a la utilidad (a las consecuencias) de sus acciones para otra u otras personas. El factor distintivo de esta motivación es que las necesidades que la acción busca satisfacer son necesidades de personas distintas a aquella que realiza la acción. A esta motivación nos referimos frecuentemente cuando hablamos de generosidad, espíritu de servicio y está relacionada con la necesidad de autorrealización y trascendencia de la pirámide de Maslow. Lo cierto es que esta motivación recoge el hecho elemental de que un ser humano no es absolutamente indiferente respecto a las necesidades, las satisfacciones, de los otros seres humanos.

Dadas estas tres motivaciones que, en definitiva, deberían integrar la motivación global de la persona hacia la empresa, el objetivo final de la organización ha de orientarse de forma que se conserven y acrecienten dichas motivaciones, en cuanto éstas representan la contribución de la acción organizacional a la satisfacción de necesidades humanas.

Por lo tanto, podríamos afirmar, que para que una persona se sienta verdaderamente motivada y se autorealice por medio de su trabajo, la "misión" o el objetivo final de una empresa debería despertar nuestra motivación trascendente, mediante la adecuada satisfacción de necesidades humanas.

El objetivo financiero no puede confundirse con el objetivo final de la empresa, con la esencia de su existencia, pero su logro que se basa en la obtención de suficientes beneficios a fin de poder crear valor para el accionista, es, en cierto modo, una señal de que el objetivo final puede lograrse. Así lo declara explícitamente el Papa Juan Pablo II en su Encíclica "Centesimus annus" cuando dice: "La Iglesia reconoce la justa función de los beneficios, como índice de la buena marcha de la empresa. Cuando una empresa da beneficios significa que los factores productivos han sido utilizados adecuadamente y que las correspondientes necesidades humanas han sido satisfechas debidamente".

Nuevos paradigmas en la gestión de recursos humanos

El mundo cambia con rapidez increíble y con intensidad cada vez mayor. Aunque el cambio siempre ha existido en la historia de la humanidad, no había tenido la magnitud ni la rapidez de hoy. Varios factores han contribuido a este fenómeno: los cambios económicos, tecnológicos, sociales, culturales, jurídicos, políticos, demográficos y ecológicos que actúan de manera conjunta y sistémica en un campo dinámico de fuerzas para producir resultados inimaginables, que originan imprevisibilidad e incertidumbre en las organizaciones.¹⁷

En una sociedad que se basa en la información, los recursos humanos constituyen el factor esencial, eso implica que el área está adquiriendo creciente importancia en las organizaciones.

En este contexto, el área de recursos humanos es una de las áreas que más cambios experimenta.

Un departamento de personal contribuye a que los seres humanos que integran una organización logren sus objetivos y los de la organización. El desafío principal de los administradores de recursos humanos es lograr el mejoramiento de las organizaciones de que formamos parte haciéndolas más eficientes y más eficaces.

"...Para movilizar y utilizar con plenitud a las personas en sus actividades, las organizaciones están cambiando los conceptos y modificando las prácticas gerenciales. En vez de invertir directamente en los productos y servicios, están invirtiendo en las personas que los conocen y saben como crearlos, desarrollarlos, producirlos y mejorarlos. En vez de invertir directamente en los clientes, están invirtiendo en las personas que los atienden y les sirven, y saben cómo satisfacerlos."¹⁸ Las personas constituyen el elemento básico del éxito empresarial.

¹⁷ Idalberto Chiavenato, *Gestión del Talento Humano*, Primera Edición (2002)

¹⁸ Idalberto Chiavenato, *Gestión del Talento Humano*, Primera Edición (2002)

Las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito. Por una parte, el trabajo consume tiempo considerable de la vida y del esfuerzo de las personas que dependen de él para subsistir y alcanzar el éxito personal. Separar el trabajo de la existencia de las personas es muy difícil, casi imposible, debido a la importancia y el efecto que tiene en ellas. En consecuencia, las personas dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. Crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro de las organizaciones. Por otra parte, las organizaciones dependen directa e irremediamente de las personas, para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar los objetivos generales y estratégicos.” Las organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan la vida, dinámica, impulso, creatividad y racionalidad. Las dos partes mantienen una relación de mutua dependencia que les permite obtener beneficios recíprocos. Este es un ejemplo de simbiosis duradera entre personas y organizaciones.

En este contexto es difícil establecer una separación entre el comportamiento de las personas y el de las organizaciones. Éstas operan a través de las personas que forman parte de ellas, que deciden y actúan en su nombre.

“Hasta hace poco tiempo la relación entre personas y organizaciones se consideraba antagónica y conflictiva, pues se creía que los objetivos de las organizaciones (por ejemplo, lucro, productividad, eficacia, maximización de la aplicación de recursos físicos y financieros, reducción de costos) eran incompatibles con los objetivos de las personas (por ejemplo, mejores salarios y beneficios, comodidad en el trabajo, tiempo libre, seguridad en el trabajo y en el empleo, desarrollo, progreso personal y autorealización).”¹⁹

La solución empleada era del tipo ganar-perder: una parte toma todo, la otra queda sin nada. En una situación de recursos limitados y escasos, si una parte gana más, es a costa de la otra, lo cual es sin duda una solución limitada, estrecha

¹⁹ Idalberto Chiavenato, *Gestión del Talento Humano*, Primera Edición (2002)

y de poca visión. Se comprobó que si la organización quiere alcanzar sus objetivos de la mejor manera posible, debe saber canalizar los esfuerzos de las personas para que éstas también alcancen sus objetivos individuales y, de ese modo, se beneficien ambas partes. En la actualidad, se prefiere la solución del tipo ganar-ganar, la cual requiere negociación, participación y sinergia de esfuerzos.

Las personas como socias de la organización

En los tiempos actuales las organizaciones están ampliando su visión y actuación estratégica. Todo proceso productivo se realiza con la participación conjunta de diversos socios cada uno de los cuales contribuye con algún recurso. Los proveedores contribuyen con materias primas, insumos básicos, servicios y tecnología; los accionistas e inversionistas contribuyen con capital e inversiones que constituyen el aporte financiero para adquirir recursos; los empleados contribuyen con conocimientos, capacidades y habilidades para tomar decisiones y elección de alternativas que dinamicen la organización; los clientes y consumidores contribuyen adquiriendo los bienes o servicios colocados en el mercado; los socios de la organización contribuyen con algo esperando obtener un retorno por su inversión.

Los socios están dispuestos a continuar invirtiendo sus recursos en la medida en que obtienen retornos y resultados satisfactorios de sus inversiones. Gracias al emergente sistémico o efecto sinérgico de la organización, la empresa consigue integrar todos los recursos ofrecidos por los diversos socios y apalancar sus resultados. Gracias a los resultados, la organización puede proporcionar un retorno mayor que las contribuciones efectuadas y mantener la continuidad del negocio. En general, las organizaciones buscan privilegiar a los socios más importantes. Hasta hace poco tiempo los accionistas e inversionistas eran los más privilegiados en la distribución y apropiación de los resultados organizacionales. Esta asimetría está sustituyéndose por una visión sistémica e integral de todos los socios del negocio, ya que todos son indispensables para el éxito de la empresa.

El socio más íntimo de la organización es el empleado, está dentro de ella y le da vida y dinamismo.

Personas: recursos o socias de la organización

"En este contexto, el asunto básico consiste en tratar a las personas como recursos organizacionales o como socias de la organización. Los empleados pueden ser tratados como recursos productivos de las organizaciones: en este caso, se denominan recursos humanos y, como tales, deben ser administrados, lo cual implica planeación, organización, dirección y control de sus actividades, ya que se consideran sujetos pasivos de la acción organizacional."²⁰ De ahí surge la necesidad de administrar los recursos humanos para obtener de estos el máximo rendimiento posible. En este sentido, las personas constituyen parte del patrimonio físico en la contabilidad de la organización.

"Las personas pueden ser vistas como socias de las organizaciones. Como tales, son proveedores de conocimientos, habilidades, capacidades y, sobre todo, del más importante aporte a las organizaciones: la inteligencia, que permite tomar decisiones racionales e imprime significado y rumbo a los objetivos generales. En consecuencia, las personas constituyen el capital intelectual de la organización."²¹

Las organizaciones exitosas descubrieron esto y tratan a sus miembros como socios del negocio y no como simples empleados.

^{20 y 21} Idalberto Chiavenato, Gestión del Talento Humano , Primera Edición (2002)

El capital intelectual es el activo más valioso

Cae un paradigma

En 1494 el monje veneciano Luca Pacioli, conocedor de la matemática, publicó Summa de aritmética, geométrica, Proportioni et proportionalità, primer libro sobre contabilidad. Pacioli creó un sistema de registros financieros (entradas y salidas de capital, compra y venta, etc.) en un modelo de doble entrada que permite la gerencia contable en las formas actuales.

Medio milenio después, está surgiendo un paradigma que afirma que el esquema de Pacioli no funciona en la actualidad. Este modelo fue elaborado para registrar créditos y débitos relacionados con los bienes físicos mensurables cuantitativamente y financieramente. Sin embargo, en las organizaciones modernas, basadas en conocimientos actualizados, donde el conocimiento es el principal recurso productivo, la contabilidad tradicional no funciona. La premisa es que las viejas verificaciones de medidas numéricas y cuantitativas ya no son suficientes.

La razón es que en la actualidad los principales componentes de costo de un producto son I&D (Investigación y Desarrollo), activos inteligentes y servicios. El viejo sistema de contabilidad que registra el costo del material y la fuerza laboral en el trabajo no tiene aplicabilidad en estas circunstancias. Las cosas han cambiado y a los contadores los perturba la dificultad de medir el principal ingrediente de la nueva economía: el capital intelectual, activo intangible que incluye habilidad, experiencia, conocimiento e información. El capital intelectual está en el cerebro de las personas y no en el bolsillo del patrón.

¿Cómo puede medirse el capital intelectual, la nueva riqueza del mundo actual? La moneda del futuro ciertamente no será financiera, sino intelectual.

¿Y como será la contabilidad del futuro? La nueva realidad indica que la mayoría de los bienes más valiosos de las organizaciones exitosas es intangible, así como la habilidad organizacional, el know-how tecnológico, el conocimiento del mercado,

la lealtad del cliente, la moral de las personas, la cultura corporativa, el comportamiento de los socios de alianzas estratégicas, etc.

22

Nuestro personal es nuestro mayor patrimonio

De 1995 a 1997, el valor de mercado de Microsoft superó el valor de mercado de General Motors, la mayor empresa del mundo. The New York Times comentó que el único activo real de Microsoft era la imaginación de sus trabajadores. En su libro *Post Capitalist Society*, Peter Drucker destaca que la base tradicional del capitalismo, los “medios de producción”, está ahora en la mente y las manos de los trabajadores. Lo que Marx soñó ya está aconteciendo de manera nunca imaginada.

Esto contraría el capitalismo. La tradición afirma que las personas adineradas poseen los medios de producción y contratan los individuos para operar dichos medios. Los balances financieros, los mercados accionarios y las estructuras de las empresas reflejan esa tradición. Los agentes financieros poseían y disponían de su propiedad y de sus bienes, creaban instituciones en que vidas y medios de vida dependían del desarrollo y la explotación de los que poseían. Pero no se puede ser propietario del cerebro de las personas ni, en una sociedad democrática, impedir que las personas lleven sus cerebros a otro lugar. En la actualidad los bienes no se controlan como se acostumbraba antiguamente. Ahora los bienes son sus propios propietarios.

En consecuencia, los bienes humanos presentan una paradoja. Como las personas constituyen su principal ventaja competitiva, la empresa requiere invertir en ellas, desarrollarlas y ceder espacio para sus talentos. Cuanto más haga esto la empresa, más ofertas de empleo mejor remunerado recibirán sus trabajadores y aumentará su movilidad. Es imposible escapar de la paradoja, pues la organización no puede darse el lujo de dejar de invertir en estos bienes.

²² Idalberto Chiavenato, *Gestión del Talento Humano*, Primera Edición (2002)

Ya se puede percibir la transformación en las culturas de nuestras empresas. En la actualidad no se puede exigir lealtad a su propio personal, sino que es necesario conquistarla, pues no hay razón lógica o económica para que esos bienes no pasen a otro sitio mejor, si lo encuentran.

La creciente importancia de los bienes humanos transformará las empresas en redes de grupos de proyectos, un tipo de condominio empresarial o conjunto de habitantes transitorios reunidos por conveniencia mutua durante cierto tiempo, lo cual traerá buenas y malas noticias: mantendrá a los individuos y las organizaciones en alerta; la innovación y la creatividad serán esenciales, las personas desearán invertir en su futuro y no dejarlo más en las manos de los directivos.

Por otra parte, los imperios empresariales se fragmentarán, junto con el pensamiento a largo plazo, las estructuras de carreras, las normas básicas y las viejas tradiciones; las personas se convertirán en miembros de un entusiasta equipo de proyecto que tal vez no esté allí el año siguiente. Surgirá una enorme duda: ¿Cómo sabrán los inversionistas cuánto valen realmente sus acciones, si su valor de mercado dependerá de una mezcla variable de proyectos en curso, equipada con cerebros en constante desplazamiento?

23

²³ Idalberto Chiavenato, Gestión del Talento Humano , Primera Edición (2002)

Trabajo de Campo

Con motivo de contrastar y en algunos casos validar empíricamente ciertas opiniones que se exponen en el trabajo, se realizó un relevamiento de opinión mediante un sistema de entrevistas y encuestas, dirigidas a tres sectores en particular: alumnos, profesores y autoridades de la Universidad; en relación con determinados temas anteriormente desarrollados en forma teórica.

Diseño metodológico:

Encuesta estandarizada con numerosas preguntas abiertas dirigida a los alumnos de quinto año de las carreras de Contador público nacional y Licenciatura en administración de empresas de la Universidad F.A.S.T.A.

Se realizaron entrevistas en profundidad a profesores y autoridades de la facultad de Ciencias Económicas.

Los ejemplares utilizados en las encuestas y entrevistas son los siguientes:

Alumnos:

- 1-¿Cuál es el motivo por el cual eligió su carrera?
- 2-¿Cuál es su propósito como profesional?
- 3-A su entender, ¿Cual es la finalidad de la actividad económica y Cual es el objetivo principal del empresario en el mundo actual?
- 4-¿Actualmente cual es el recurso más valorado en el proceso productivo?
- 5- ¿Cual es para UD. la principal fuente de motivación de los trabajadores asalariados en la Argentina hoy?

6- ¿Qué tipo de necesidades cree UD. que las personas deberían satisfacer por medio del trabajo?

7- Dentro del actual sistema económico, ¿Satisfacer las necesidades humanas es un fin en si mismo o constituye un medio para la obtención de otros fines?

8-¿Cuales son las principales herramientas o conocimientos adquiridos mediante el estudio de las Ciencias Económicas?

9- ¿UD. cree que con su aplicación se contribuye de manera efectiva a la solución de los problemas que la ciudad y el país demandan hoy?

10- ¿UD. piensa que la Universidad se vincula con la problemática social?

11- ¿Cree que con el contenido del plan de estudios es posible generar un cambio o que el mismo favorece el mantenimiento del actual sistema?

Profesores:

1-A su entender, ¿Cual es la finalidad de la actividad económica y Cual es el objetivo principal del empresario en el mundo actual?

2-¿Actualmente cual es el recurso más valorado en el proceso productivo?

3- ¿Cual es para UD. la principal fuente de motivación de los trabajadores asalariados en la Argentina hoy?

4- ¿Qué tipo de necesidades cree UD. que las personas deberían satisfacer por medio del trabajo?

- 5- Dentro del actual sistema económico, ¿Satisfacer las necesidades humanas es un fin en si mismo o constituye un medio para la obtención de otros fines?
- 6-¿Que parte de la materia que UD. dicta se vincula con la problemática social? ¿Esta satisfecho con su contenido?
- 7- ¿UD. piensa que los egresados tienen conciencia y los conocimientos para contribuir a la satisfacción de necesidades de los sectores menos favorecidos?
- 8- ¿Cual es a su entender el rol de la Universidad relacionado con la problemática social?
- 9-¿Cree que con el contenido del plan de estudios es posible generar un cambio o que el mismo favorece el mantenimiento del actual sistema?

Autoridades:

- 1-A su entender, ¿Cual es la finalidad de la actividad económica y Cual es el objetivo principal del empresario en el mundo actual?
- 2-¿Actualmente cual es el recurso más valorado en el proceso productivo?
- 3- ¿Cual es para UD. la principal fuente de motivación de los trabajadores asalariados en la Argentina hoy?

4- ¿Qué tipo de necesidades cree UD. que las personas deberían satisfacer por medio del trabajo?

5- Dentro del actual sistema económico, ¿Satisfacer las necesidades humanas es un fin en si mismo o constituye un medio para la obtención de otros fines?

6-¿Que parte del contenido de la carrera de Ciencia Económicas se vincula con la problemática social?

7- ¿Con que criterio se diseño la curricula de la carrera?

8- ¿Cual es a su entender el rol de la Universidad relacionado con la problemática social? ¿Que tipo de actividades se desarrollan con estos fines?

9- ¿Que propuestas ha realizado la Universidad en relación con los problemas de hambre y desempleo a nivel local?

10- ¿UD. piensa que los egresados tienen conciencia y los conocimientos para contribuir a la satisfacción de necesidades de los sectores menos favorecidos?

11-¿Cree que con el contenido del plan de estudios es posible generar un cambio o que el mismo favorece el mantenimiento del actual sistema?

Análisis de las respuestas obtenidas:

En primer lugar, se analizan las respuestas pertenecientes a 40 alumnos del último año de ciencias económicas, de los cuales un 55% corresponden al sexo masculino.

- 1) En la primera pregunta realizada, se indagó sobre el motivo por el cual eligieron su carrera.

De las respuestas obtenidas se pudieron identificar tres motivos principales:

- Por descarte o/y influencia social y familiar : 39%
- Por la salida laboral y bienestar económico : 33%
- Por afinidad personal : 28%

Como primera observación podemos afirmar que en más del 70% de los encuestados, la motivación principal para estudiar ciencias económicas es buscar su propio bienestar económico, generalmente influenciados por la sociedad y la familia.

Es importante observar que en ninguna respuesta se encontró como motivación personal y profesional una verdadera vocación.

- 2) La segunda pregunta realizada hace referencia al propósito de los futuros profesionales y las respuestas más recurrentes son las siguientes:

- Lucro y sustento económico : 43%
- Trabajo independiente y desarrollo profesional : 36%

➤ Reconocimiento social : 21%

De las respuestas podemos inferir que en más del 60% de los casos el propósito de los futuros profesionales es el sustento económico, lucro y reconocimiento social, encontrando coherencia entre las respuestas a las dos primeras preguntas.

Afirmaciones como "escalar socialmente", "obtener el mayor lucro posible", "sobrevivir" y hasta algunas como "no manejar un taxi ", nos muestran un escenario sobre el cual debemos seguir reflexionando.

El 36% restante tienen como principal propósito, trabajar en forma independiente y, al desarrollo profesional, como metas fundamentales.

3) La pregunta número tres se refiere a la finalidad de la actividad económica y al objetivo principal del empresario en el mundo actual.

Se lograron identificar y agrupar dos respuestas con las mayores adhesiones:

- Bienestar social , eficiente aprovechamiento de recursos y satisfacción de necesidades : 55%
- Creación de riqueza, lucro y beneficio monetario : 45%

En este caso, la primera observación es sobre la falta de claridad y criterio para exponer la finalidad de la actividad económica y en varios casos no se obtuvo respuesta.

Por otro lado, cabe destacar que el 45 % consideró que la finalidad de la actividad económica en la actualidad parece ser únicamente el crecimiento y beneficio monetario.

Mediante respuestas como “diferenciar los grupos sociales”, “obtener el mayor lucro posible”, “todo recae en la economía, nuestra vida gira entorno a ella”, “mover al mundo” y “solamente obtener rentabilidad”, podemos notar la preponderancia de la economía sobre la vida de las personas, posiblemente este es uno de los principales aspectos del actual paradigma que se debería cambiar. Si la economía influye tan determinadamente sobre la vida y el propósito de los seres humanos, trae aparejados riesgos.

Con respecto al objetivo final del empresario en el mundo actual, más del 90% coincide en que el mismo es la maximización de las ganancias y que no existe responsabilidad social asumida por la mayoría de las empresas. Sin embargo esto no parece ser cuestionado y en cierta forma parece ser inculcado dentro del actual paradigma social y económico.

4) En la cuarta pregunta se indagó sobre el recurso más valorado actualmente por las empresas, las respuestas obtenidas fueron muy variadas y de acuerdo a los siguientes porcentajes:

- Los recursos humanos : 36%
- Capital y tecnología : 35%
- Recursos naturales y materias primas : 29%

De las respuestas obtenidas podemos observar que el recurso mas valorado por las empresas son las personas, si bien hoy en día el capital y la tecnología siguen siendo muy importantes, podemos decir que existe una nueva tendencia

hacia la revalorización de la persona dentro de las organizaciones, en esto mucho tiene que ver los nuevas teorías y conceptos desarrollados por la administración de recursos humanos como disciplina.

De las respuestas obtenidas se puede observar que también existe una progresiva toma de conciencia hacia la impostergable necesidad de preservar los recursos naturales, creo que es necesario seguir avanzando en este camino desde la educación.

5 y 6) La quinta y sexta pregunta se refieren respectivamente, a la principal fuente de motivación de los trabajadores asalariados en la actualidad y a que otro tipo de necesidades deberían satisfacer las personas por medio de su trabajo.

Más del 85% coinciden en que la principal fuente de motivación hoy en día es el dinero y la estabilidad laboral, de manera de asegurar la satisfacción de las necesidades más básicas. Quedando otro tipo de necesidades mas elevadas postergadas por la actual situación social y económica, que obliga a una gran mayoría a concentrarse en la supervivencia.

Respuestas como "sólo el dinero mueve a la gente", "llegar a fin de mes", "sobrevivir" y "tener el pan en la mesa" fueron las respuestas más frecuentes, lo que nos muestra que para mucha gente la principal fuente de motivación en el trabajo proviene del miedo "miedo a no tener "aunque nunca les haya faltado.

7) Más del 60% respondió a la séptima pregunta afirmando que actualmente satisfacer las necesidades humanas es un "medio" para la obtención de otros fines.

Considero que gran parte del marketing moderno tiene en “las necesidades como medio” a uno de sus principios fundamentales.²⁴

8 y 9) La octava pregunta se refiere a las principales herramientas adquiridas mediante el estudio de ciencias económicas, en más del 90 % de los casos las respuestas estaban orientadas hacia aspectos técnicos y prácticos de la carrera, sólo un 5 % valoró la parte humanística de la carrera, mientras otro 5% cuestionaba su importancia .

En la novena se preguntó sobre la posibilidad de contribuir en la solución de los problemas que el país y la ciudad demandan mediante la aplicación de las herramientas y conocimientos adquiridos y en un 76% respondieron en forma negativa.²⁵

10 y 11) En estas dos ultimas preguntas un 66% de los entrevistados respondió que la Universidad no se vincula con la problemática social y la mayoría absoluta afirmo que el actual plan de estudios favorece el mantenimiento del actual

²⁴ El consumo de los bienes debiera estar al servicio de la persona que necesita consumir para vivir mejor y no vivir para consumir más, es decir, no debiera hacerse esclava del consumo como se pretende con determinadas técnicas comerciales....”

“.....En nuestras sociedades, el sistema de libre empresa estimula la producción ofreciendo beneficios al empresario, al individuo que decide qué y cómo producir. El empresario que acierte en satisfacer una necesidad insatisfecha de alguien que está dispuesto y puede pagar por ello, obtendrá beneficio.

Esa es la explicación de por qué gran parte de la población mundial no encuentra forma de satisfacer sus necesidades básicas mientras que las mayores fuerzas productivas están dedicadas a la satisfacción de necesidades sociales de segmentos de población de mayor capacidad adquisitiva: éstas producen más beneficios que aquéllas.”

²⁵ Ante estas circunstancias estimo necesario considerar como parte integrante de nuestra formación profesional, un conjunto de conocimientos estructurados a partir de las necesidades sociales urgentes que demanda nuestro país y el mundo en su etapa de globalización.

sistema. Sería interesante saber de dónde proviene realmente esta ideología conservadora.

Estos aspectos fueron considerados para realizar la propuesta de cambio desarrollada más adelante.

Autoridades:

De las entrevistas realizadas a las autoridades de la facultad de ciencias económicas, podemos afirmar que existe una progresiva toma de conciencia sobre la necesidad de un cambio en la economía como actividad y como ciencia. Para ello se está trabajando en la Universidad, con el propósito de lograr una mayor integración entre las materias humanísticas con las socioeconómicas.

Coincidiendo con la propuesta de estructurar contenidos académicos en relación con los problemas y las necesidades urgentes que tiene nuestra ciudad y país actualmente, a través de la investigación activa de alumnos y docentes. Buscando de esta forma acentuar la toma de conciencia necesaria para el logro de una economía al servicio de las necesidades de los seres humanos, lo que significaría volver a su esencia.

Profesores:

Las respuestas obtenidas de los profesores, que representan el nexo entre los alumnos y las autoridades, nos permiten afirmar que existe una coherencia entre las opiniones de los tres grupos entrevistados, en relación a la falta de humanidad que trae aparejado el desarrollo del actual sistema económico.

Conclusiones

El sistema económico debiera ser juzgado por su aporte al bien de las personas, a su dignificación y realización como seres humanos, y conjuntamente al bienestar de la sociedad y especialmente al de los menos favorecidos, es decir por su contribución a la satisfacción de las necesidades humanas.

Las empresas, son órganos de la sociedad, no existen en función de sí mismas, sino para cumplir objetivos sociales específicos y para satisfacer necesidades específicas de la sociedad y de los individuos. No constituyen fines en sí mismas, sino que son medios.

Las empresas sólo tienen un recurso auténtico: el hombre, y funcionan haciendo que los recursos humanos sean productivos, pero al mismo tiempo estas instituciones en la sociedad de hoy en día constituyen cada vez más el medio por el cual los seres humanos se ganan la vida y encuentran la vía de acceso a la realización y satisfacción.

Es por lo tanto necesario la consideración del individuo, como un fin en sí mismo y no como un recurso para obtener beneficios, para maximizar las ganancias, para aumentar la participación en el mercado, que parecen ser los únicos objetivos de la empresa moderna.

Las ganancias y la rentabilidad, sin embargo, son algo crucial, pero no pueden ser el propósito de la actividad empresarial y sus organizaciones, sino un factor que pone límites. La ganancia no es la explicación, la causa o la razón de las conductas empresariales, sino la prueba de su validez, constituyendo una condición de supervivencia necesaria pero no suficiente para mantenerse en el mercado, lo mismo que el dinero tampoco es el único motivo por el cual el hombre trabaja, sino solamente un medio para satisfacer sus necesidades más básicas.

Considerando como aspiración de todos los hombres el máximo desarrollo de su potencial, notamos que el mismo es difícil de alcanzar siendo incentivados sólo económicamente en el logro de objetivos que no despierten en nosotros una

motivación trascendente, relacionada con la satisfacción de necesidades humanas.

Espero que en el siglo que se inicia se produzca una transformación fundamental: que la empresa comience a convocar para organizar algo que trascienda la mera ganancia y pueda hacerse cargo de otros sueños. Los grandes equipos de trabajo, los que fueron capaces de cosas "imposibles", estaban integradas por personas motivadas por el optimismo, no por el realismo y unidos por el logro de algo más grande que nosotros mismos, no necesariamente la ganancia.

El siglo XXI nos sorprende con su tecnología informática, con la globalización en todas sus dimensiones, y con sus consecuencias todavía inciertas. Si bien parecemos real y potencialmente más comunicados, más avanzados, en algunos aspectos sucede todo lo contrario, lo cierto es que estamos ante otro modo de relacionarnos, el cual a muchos de nosotros confunde, angustia y aísla. Nos encontramos ante una gran transformación, quizás de índole similar a la Revolución Industrial, al Romanticismo, a la Edad Media, a otros momentos de la humanidad en los cuales la historia nos muestra que nuevos paradigmas se impusieron, cambiando modos de percibir la realidad, y por consiguiente convirtiéndonos en otro tipo de personas.

Los paradigmas de una ciencia social están formados por los supuestos básicos acerca de realidad, constituyendo el marco conceptual admitido. Proporcionan una visión del mundo dentro de la cual tienen sentido las teorías que se proponen y utilizan para el estudio de problemas concretos, determinando su punto de concentración. Definen tanto a qué se debe prestar atención, como que se debe omitir o ignorar.

No obstante, y a pesar de su importancia, son contadas las veces en que los supuestos se analizan, se estudian, se ponen en tela de juicio, e incluso, contadas las ocasiones en que se explicitan.

Para una disciplina social, los supuestos son en realidad bastante mas importantes que para una ciencia natural, ya que el paradigma no tiene influencia sobre el universo natural. Ya sea que se afirma que el Sol gira alrededor de la Tierra o al contrario, esto no afecta ni a uno ni a la otra. Pero en una disciplina que se ocupa del comportamiento de las personas e instituciones humanas, sus profesionales, en consecuencia, tenderán a actuar y comportarse como los supuestos de las disciplinas les indican que tienen que hacerlo.

El universo social no tiene leyes naturales inmutables, está sujeto a cambio continuo, y esto significa que lo que era válido ayer, puede no serlo hoy.

Ante estas circunstancias, muchas veces nos adherimos incondicionalmente a conceptos, a nociones que responden a nuestra necesidad de explicar procesos, y no hacemos a tiempo las necesarias revisiones. Adoptamos y asumimos como verdades determinados principios y creencias sin tomar en cuenta su origen, su contexto, sus intenciones e implicancias sociales y políticas, es decir la ideología que las constituye.

En la actualidad, todavía no podemos dar cuenta de lo que implicará para nosotros el "homo informatis", y el "homo economicus" que parecen predominar; de ello sólo podemos hacer deducciones basadas en razonamientos, hechos y sentimientos que vamos viviendo. Nos enfrentamos a los cambios políticos y económicos que estamos sufriendo, en tanto habitantes de un sector del mundo que ha sido nuevamente designado por el poder establecido para ocupar un lugar de sometidos.

Nos encontramos con nuestra inercia existencial, convencidos o tratándonos de convencer que nada podemos hacer, nos remitimos a la mera observación de que la historia vuelve a repetirse, la de opresores y oprimidos, y con la complicidad de ciertos sectores que creen ser beneficiarios, y que quizás lo son en lo económico, no dándose cuenta del principio egoísta y competitivo que los rige, en el medio de tanta explotación, tanto vacío existencial, tanta pobreza resultante.

Debemos estar atentos a un patrón, a una tendencia que se viene repitiendo a lo largo de la historia de la humanidad, el de que nuestros progresos, ideas y teorías sean tomadas por los que detentan el poder, por los defensores del viejo paradigma y por ello deformadas y transformadas en su propio beneficio, perdiendo con ello su esencia renovadora.

Tenemos que evitar que nos pase lo mismo que a Darwin, quien fue utilizado para justificar el capitalismo con la idea de la competencia del más apto, anulando las ideas de Piotr Kropotkin, quien demostró que las especies sobreviven por la ayuda mutua y que crecen desplegando lo inherente a cada una, dentro de un equilibrio ecológico autosustentado.

Debemos evitar que nos pase lo que le pasó a Marx, cuando su ideal fue desdibujado por las tropelías de Stalin, y aprovechado por los liberales y ciertos líderes aparentemente libertarios, para transformar al comunismo en un mal moderno.

No podemos dejar que nos pase lo que a Nietzsche, cuando el Nazismo Alemán dijo basarse en alguna de sus ideas para hacer lo que hizo. Que tampoco nos pase lo que hicieron los Norteamericanos con el planteo Hippie, transformándolo en una curiosidad turística de California y con ello desvirtuando su mensaje revolucionario y pacífico a la vez.

Luego de analizar la influencia de los paradigmas en nuestra visión del mundo considero necesario realizar constantes revisiones con respecto a las diferentes implicancias de algunas teorías las cuales suelen no ser utilizadas, en beneficio de todos, adaptando sus fórmulas y conceptos para unos pocos privilegiados y de escasa aplicación para la mayoría de la población en nuestras actuales circunstancias. Vislumbro en esto una intencional penetración de ideas para convencernos de la importancia de ser parte de un sistema, favoreciendo dentro de sus reglas a seres mansos y sometidos, que inconscientemente ven pasar sus vidas buscando símbolos y espejismos ilusorios que consumen su tiempo y energías.

Por ejemplo, analizando la teoría de las necesidades de Abraham Maslow, en su libro "Motivation and Personality", editado en 1954, dice: "No se podrá entender nunca la vida humana, si no se tienen en cuenta sus más altas ambiciones. El crecimiento, la autorrealización, la autonomía, la demanda de perfección deben aceptarse ahora sin duda como una tendencia del ser humano extendida y quizás universal". El foco de interés de Maslow fue las necesidades humanas, distinguiendo dos tipos las de deficiencia y las de crecimiento, o las anteriormente llamadas primarias y secundarias. Desde esta distinción inicial, establece una jerarquía de necesidades, las cuales se van haciendo conscientes en la medida que las de índole inferior van siendo satisfechas. De modo que, para acceder a las de índole superior, deben estar cubiertas las de deficiencia. Desde esta perspectiva, ya sea un individuo, una familia, una nación, o el mundo, sigue el camino evolutivo de ir satisfaciendo las deficiencias para poder acceder a un desarrollo más pleno y justo.

Sepamos, a su vez, que si no se tienen satisfechas las necesidades fisiológicas (como ocurre con gran parte de la población mundial), nuestra tarea debe dirigirse hacia el trabajo comunitario y en busca de un sistema que considere al hombre como un fin en sí mismo y no un medio o recurso para el logro de determinados fines, entre ellos los económicos.

El trabajo proporciona una manera de satisfacer muchas necesidades y puede conducir al hombre hacia la autorrealización, por ello considero de vital importancia el rol de la administración de recursos humanos, por su contribución a la valorización de la persona con esta nueva tendencia de considerar al empleado como socio, buscando su satisfacción, participación y compromiso, lejos de ser un simple recurso o engranaje para aumentar la producción. Constituyendo un primer escalón dentro de un camino de evolución hacia un sistema más justo.

El desempleo, la crisis, la inseguridad, el hambre, aunque no lo padezcamos directamente, nos condicionan, crean miedo, incertidumbre, nos hace más dóciles, más vulnerables a caer en la lucha contra nuestros propios miedos,

contra nuestra propia supervivencia, impidiendo quizás inconscientemente ir escalando en la jerarquía de necesidades, satisfaciendo las primarias, las de seguridad y llegar a la autorrealización de ciertas aspiraciones, incluso la de anteponer el bien general al propio y comenzar a cuestionarnos ciertos principios y objetivos comúnmente perseguidos por países y empresas.

En medio de tanta inconsciencia, tanto en los planos individual como colectivo, al estar permanentemente persiguiendo un objetivo, proyectos de diversa índole, adquiriendo bienes y servicios o produciéndolos, ascendiendo o descendiendo en las escales sociales, buscando dinero, formando familias reproduciendo la especie, formando imperios, o tratando de destruirlos, luchando, negociando, satisfaciendo necesidades básicas, balanceándonos como un péndulo, angustiados o alegres, en fin en esta vida apresurada, pocas veces, pocos de nosotros, nos preguntamos ¿y todo esto para qué? ¿por qué? ¿para qué trabajo? ¿con qué sentido?

Son muy significativas las incógnitas contenidas en estas preguntas. El presente trabajo propone un fuerte replanteo a la concepción paradigmática de la satisfacción de necesidades del sistema vigente, y a la participación de los individuos en las organizaciones de la nueva era, encontrando en esta búsqueda de sentido un propósito valioso para quienes conciben y necesitan algo distinto de lo que existe.

“El progreso es la realización de nuestras utopías”

Ser o Tener

“El egotismo ilimitado no habría surgido como principio orientador de la conducta económica, de no haber ocurrido un cambio radical en el siglo XVIII. En la sociedad medieval, como en muchas otras sociedades muy desarrolladas y también en las primitivas, la conducta económica estuvo determinada por los principios éticos. Por ello, para la teología escolástica, categorías económicas como el precio y la propiedad privada formaban parte de una teología moral. Reconocemos que los teólogos encontraron fórmulas para adaptar su código moral a las nuevas demandas económicas (por ejemplo, las condiciones puestas por Santo Tomás de Aquino al concepto de "precio justo"); sin embargo, la conducta económica continuaba siendo humana y, por consiguiente, estaba sujeta a los valores de la ética humanista. En varias etapas, el capitalismo del siglo XVIII efectuó un cambio radical: la conducta económica se separó de la ética y de los valores humanos. En realidad, se supuso que la máquina económica era una entidad autónoma, independiente de las necesidades y de la voluntad humana. Era un sistema que funcionaba solo, y obedecía a sus propias leyes. El sufrimiento de los obreros y la quiebra de un número cada vez mayor de empresas pequeñas en bien del desarrollo de las empresas mayores era una necesidad económica que podía lamentarse, pero que debía aceptarse como resultado de una ley natural.

El desarrollo de este sistema económico ya no quedó determinado por la pregunta: ¿Que es bueno para el hombre?, sino la pregunta: ¿Qué es bueno para el desarrollo del sistema?

La necesidad de un profundo cambio humano no sólo es una demanda ética o religiosa, ni sólo una demanda psicológica que impone la naturaleza patógena de nuestro actual carácter social, sino que también es una condición para que

sobreviva la especie humana. Vivir correctamente ya no es sólo una demanda ética o religiosa. Por primera vez en la historia, la supervivencia física de la especie humana depende de un cambio radical del corazón humano. Sin embargo, esto sólo será posible hasta el grado en que ocurran grandes cambios sociales y económicos que le den al corazón humano la oportunidad de cambiar y el valor y la visión para lograrlo.”²⁶

²⁶ Erich Fromm “Tener y Ser “

Propuesta de cambio:

El texto que se presenta a continuación tiene por finalidad exponer una serie de argumentos sosteniendo la necesidad de un cambio de paradigma en nuestra educación profesional.

En primer lugar la Universidad se vincula de manera permanente con la sociedad y por lo tanto es receptora de innumerables problemas vinculados con la economía y los alarmantes niveles de pobreza resultantes, sin embargo estos no son los puntos de concentración de las ciencias económicas. En tal sentido, las instituciones de educación superior tienen entre sus funciones prioritarias, la de conformar cuadros profesionales con las competencias necesarias para la satisfacción de necesidades reconocidas socialmente, por eso considero necesario y más en las universidades estatales gratuitas, la investigación de los problemas que la sociedad demande como parte integrante de la formación profesional, de manera de asegurar la adquisición de conocimientos significativos y el desarrollo de capacidades que permita a sus egresados concebirse como inmersos en una realidad social de la que son parte activa y no sólo como expertos del conocimiento en un ámbito específico.

Es necesario contemplar contenidos académicos que desarrollen habilidades genéricas, que permitan a los egresados tener mayor libertad de elección dentro de las oportunidades que les ofrezca el campo de trabajo de su especialidad. Estas habilidades genéricas hacen referencia a las capacidades de investigación, reflexión, planeación, creación y diseño, que faciliten al profesional tener acceso a la información relevante para identificar y diagnosticar problemas, para cuestionar y plantear nuevas estrategias, diferentes cursos de acción, nuevas soluciones, a crear nuevas alternativas y procedimientos para mejorar la productividad y las condiciones laborales, así como para evaluar resultados y su justa distribución.

Considero que la mayor parte del contenido recibido al estudiar Ciencias Económicas, está organizado para favorecer el mantenimiento del actual sistema, a través de múltiples herramientas enseñadas con la finalidad de obtener los

mayores beneficios, siempre dentro de las reglas de un Paradigma que parece en estos tiempos no poder cuestionarse.

Nuestra educación generalmente intenta preparar al estudiante para que tenga conocimientos como posesión, que por lo general se evalúan y valoran por la cantidad de propiedad o prestigio social que probablemente tendrá mas tarde. Lo que recibe el alumno sólo es la cantidad que después necesitara para desempeñar adecuadamente su trabajo.

En el actual contexto universitario, los alumnos asisten a clases (casi por obligación), escuchan las palabras del profesor y comprenden su estructura lógica y su significado de la mejor manera posible, escriben sus apuntes que más tarde podrán aprender de memoria y almacenar como conjuntos rígidos de teorías y así poder aprobar el examen; pero **el contenido no pasa a ser parte de su sistema individual de pensamiento, ni lo enriquece ni lo amplía, sencillamente no lo afecta. No es necesario producir ni crear algo nuevo.**

Así nos convertimos en expertos en reducir costos, en maximizar los beneficios, en calcular intereses, en aplicar y esquivar las normas, sin embargo no tomamos conciencia de los resultados de nuestras acciones, ni de nuestra inexplicable inercia, en medio de tanta injusticia y pobreza resultante. Sin ir mas lejos, parece increíble que en nuestra ciudad gente padezca hambre y ello no sea materia principal de discusión e investigación en las aulas.

Los paradigmas de una ciencia social están formados por los supuestos básicos acerca de la realidad, constituyendo el marco conceptual admitido. Proporcionan una visión del mundo dentro de la cual tiene sentido las teorías que se proponen y utilizan, determinando su punto de concentración. Definen a que se debe prestar atención, como qué se debe omitir e ignorar.

En una disciplina que se ocupa del comportamiento de las personas e instituciones humanas, sus profesionales tenderán a actuar como los supuestos de las disciplinas les indican que tienen que hacerlo.

No obstante a pesar de su importancia, son contadas las veces en que los mismos se estudian, se analizan, se ponen en tela de juicio, e incluso son contadas las veces en que los mismos se explicitan.

Ante estas circunstancias estimo necesario considerar como parte integrante de nuestra formación profesional, un conjunto de conocimientos estructurados a partir de las necesidades sociales urgentes que demanda nuestro país.

De esta manera, la educación debe preparar al individuo para el logro de su autorrealización, entendida esta como la orientación de la personalidad que se dirige al desarrollo de las potencialidades, a la realización de valores e intereses fundamentales del individuo en la actividad social.

La educación podrá ayudar entonces a definir un proyecto de vida acorde a cada uno, convirtiéndolo en un proyecto real, haciendo corresponder las posibilidades internas del individuo y las del entorno, mediante el desarrollo de los valores y una nueva concepción del mundo que contemple las impostergables anomalías del sistema vigente.

Bibliografía

- Thomas Khun, "La estructura de las revoluciones científicas". Editorial News Segunda Edición. México (1990)
- Osho. "Pepitas de Oro". Editorial Universal. Primera Edición. Lima (1998)
- Erich Fromm. "tener y ser ". Del sur editorial. Segunda edición. Buenos Aires (2000)
- Peter Drucker. "Escritos fundamentales". Editorial Sudamericana. Primera Edición. Buenos Aires (2002)
- Stephen Robbins." Fundamentos de Comportamiento Organizacional". Prentice Hall editorial. México. Quinta Edición (1998)
- Keith Davis, John Newstrom. "Comportamiento humano en el trabajo". México. Editorial Mc Graw Hill. Octava Edición.(1996)
- Idalberto Chiavenato." Gestión del Talento Humano". Editorial Mc Graw Hill. Bogotá. Primera Edición (2002)

- www.eumed.net.htm
- WWW.Abraham.Maslow.htm.
- www.gestiopolis.com

Agradecimientos

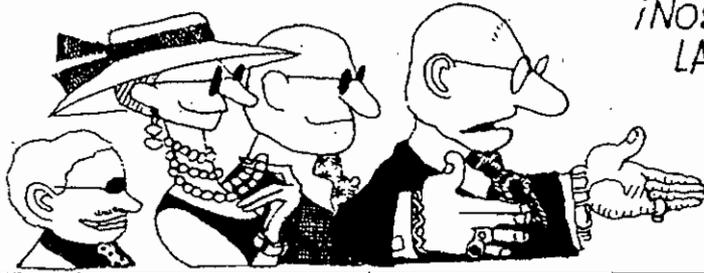
En mi primer lugar me gustaría agradecer a todos aquéllos maestros que he tenido en el transcurso de mi carrera universitaria, algunos han iluminado el camino con su experiencia, mientras que de algunos otros hemos aprendido lo que no queremos ser ni hacer, pero todos en definitiva cumplieron con el propósito de educar.

Me gustaría agradecer especialmente también a las autoridades de la Universidad por haberme atendido tan cordialmente en las entrevistas realizadas durante el trabajo de campo, igualmente a los alumnos que han participado contestando tan sinceramente las encuestas.

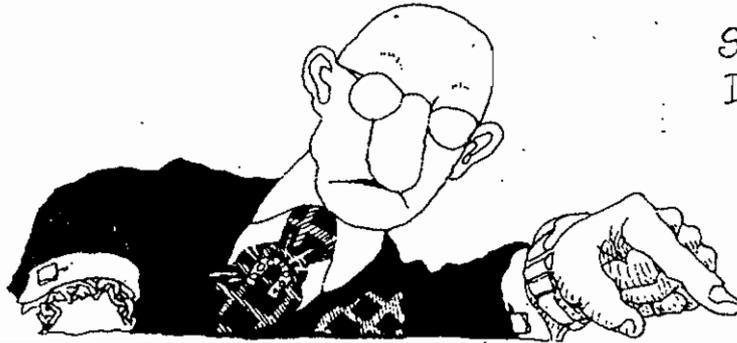
Reconocimiento especial a la Lic. Natalia Gambina quien como tutora del trabajo ha afectado positivamente sobre el desarrollo del mismo con sus enseñanzas, a través del enriquecedor contacto directo. Igual reconocimiento me merece la Dra. Laura Cipriano cuya visión personal se anticipa marcadamente al ritmo general, fomentando siempre la libertad de pensamiento y expresión.



SIEMPRE LO DIJIMOS MUY CLARAMENTE:
"NOSOTROS VAMOS A SALIR DE
LA CRISIS ECONÓMICA"



Y ES LO QUE HA SUCEDIDO:
¡NOSOTROS HEMOS SALIDO DE
LA CRISIS ECONÓMICA!



SIN EMBARGO SE NOS ACUSA
DE ENGAÑO. ¿ENGAÑO A
QUIÉNES?...



...¿ALGUNA VEZ LES DIJIMOS A USTEDES;
- "NOSOTROS VAMOS A SACARLOS
DE LA CRISIS ECONÓMICA"?



QUINO