

LA COMPLEMENTARIEDAD PRESENTE EN LA APARENTE DUALIDAD ENTRE EL HOMBRE ECONÓMICO Y EL HOMBRE SOCIAL¹

JOSÉ LUIS LOSADA PUENTES
CÉSAR DE JESÚS AREIZA ARENAS (Asesor)

Resumen

Este ensayo tiene la intención de abordar el concepto de hombre como sujeto económico, bajo la perspectiva de las teorías administrativas. Esto no quiere decir que la dimensión social y política del hombre no sea de nuestro interés, para lo cual analizaremos el concepto Taylorista y su tratamiento en Hawthorne.

1. Introducción

A continuación trataremos dos temas esenciales y de vital importancia para el desarrollo teórico de la administración, la concepción del hombre como sujeto económico bajo el esquema propuesto por la Administración Científica y el hombre como ser social empleado por la escuela de las Relaciones Humanas. Es necesario tratar estos dos aspectos porque siempre se ha presentado una divergencia entre ellos, aunque no necesariamente es así, ya que mediante un análisis comparativo y relativamente sintético, presentaremos la posible complementariedad existente entre estas dos visiones, para conocer una perspectiva más completa acerca de las causas de la motivación en el hombre.

Gracias a una cuidadosa presentación de los puntos más destacados de estas dos teorías con respecto a nuestro tema de interés, nos proponemos firmemente analizar a fondo los factores de motivación bajo el enfoque del hombre como sujeto económico y como sujeto social, presentando la penetración existente entre estos dos elementos, es fundamental para ello que nos formulemos una pregunta que servirá de base para nuestra investigación: ¿Cuál es la complementariedad presente en la aparente dualidad entre el hombre económico y el hombre social?

2. Hombre como sujeto económico y como sujeto social

Taylorismo significa un sistema de gerencia de gestión, constituye la esencia de la administración científica, del management científico. Comprende dos dimensiones, una técnica administrativa y otra política filosófica (Martínez, 1998, p. 9).

El taylorismo surgió gracias a la necesidad de crear una doctrina que reemplazara al empirismo reinante por la época, principios del siglo XX y en los parajes de la denominada segunda revolución industrial, se sentía la obligación de instaurar un método de administración, capaz de satisfacer las requisiciones de la industria que a causa de los desarrollos tecnológicos tenía un impresionante crecimiento.

El movimiento Taylorista anunciaba su obra insignia llamada la Administración Científica, analizándola:

La administración científica consiste fundamentalmente en ciertos principios generales amplios, una cierta filosofía que puede ser aplicada en muchas formas; y cualquier descripción de lo que un individuo o conjunto de individuos considera el mejor mecanismo para aplicar estos principios

¹ Artículo presentado para la cátedra de Expresión Oral y Escrita (César de Jesús Areiza Arenas - docente) del programa de Administración de Empresas de la Universidad Militar Nueva Granada.

generales no debiera de ninguna manera ser confundida con los principios mismos (Taylor, 1990, p. 24).

Por lo que respecta a los principios de la Administración Científica, Taylor formuló cuatro principios básicos que direccionan el desarrollo de este movimiento, estos son: organización científica del trabajo, selección del trabajador y posterior capacitación, división del trabajo y cooperación cordial entre el empleado y el empleador. Algunos de estos principios no eran novedosos porque ya habían sido tratados con anterioridad, lo que verdaderamente caracterizó al taylorismo fue una visión particular de integralidad y complementariedad, cuya formulación y aplicación se convertiría en una forma excepcional de alcanzar el objetivo primordial de la Administración Científica, a saber la máxima prosperidad para el empleado y para el empleador.

Por otro lado Taylor encontró en el incentivo económico, un factor motivacional de un potencial enorme, existe una literatura variada acerca de la visión del hombre como sujeto económico, pero se podría resumir el mecanismo que empleó Taylor de la siguiente manera:

Para lograr la colaboración, Taylor y sus seguidores desarrollaron los planes de incentivos salariales y de premios por producción. La idea fundamental era que la remuneración basada en el tiempo (por ejemplo, empleados pagados por mes, por día o por hora) no estimulaba a trabajar más, y que debería ser sustituida por la remuneración basada en la producción de cada obrero (salario por pieza o a destajo, por ejemplo): quien produjese poco ganaría poco, y el que produjese mucho ganaría en proporción a su producción (Chiavenato, 2000, p. 61).

A propósito del hombre como sujeto económico, bajo este esquema administrativo se asoció un irremediable aumento en la productividad con un incremento en los salarios de los trabajadores, este enfoque presenta a un sujeto, que sin importar su trato y sus dimensiones más profundas, mientras exista

la posibilidad de obtener un pago adicional por el mayor trabajo posible, va a hacer todo lo que esté a su alcance por obtener más dinero y posteriormente satisfacer todas sus necesidades más profundas.

Apoyado en un sistema economizador de movimientos con la premisa de conocer la manera más adecuada de desarrollar cualquier labor, el trabajo fue desarticulado hasta su más mínima expresión, con el objetivo de lograr la eficiencia organizacional, en palabras del propio Taylor: “si el trabajador es un hombre de valer” se desenvolverá en el trabajo bajo una estricta supervisión funcional, que le indicará específicamente como conseguir esas acciones economizadoras de esfuerzos, privado de su iniciativa una de sus facultades máspreciadas si el trabajador al final del día, bajo aquella supervisión funcional logra un buen volumen de producción individual, logrará alcanzar el tesoro máspreciado bajo este esquema, un salario elevado.

Posteriormente encontramos el desarrollo de la escuela Humanística de la Administración o escuela de Relaciones Humanas, apoyada en ramas como la sociología y la psicología, básicamente generaría una fuerza de oposición a la teoría clásica de Taylor. Bajo la dirección de Elton Mayo y sus asesores, y gracias a los resultados arrojados por el experimento en Hawthorne, se originó este “cúmulo de conocimientos” que estudiarían directamente al hombre como ser social y no como sujeto económico.

En cuanto al experimento de Hawthorne, este se desarrolló en el barrio del mismo nombre al interior de la Western Electric Company, donde Mayo y sus colaboradores empezaban por estudiar el efecto de la iluminación en la productividad de los trabajadores, en un principio observaron un incremento en la producción proporcional a la intensidad lumínica, pero después de realizar esta prueba una y otra vez detectaron un factor psicológico, el cual fue tratado de descartar inmediatamente.

Tiempo después, luego de numerosas etapas, en las que tomaron un grupo experimental de trabajadores, teniendo en cuenta una variabilidad espacial, de pago, de tiempos de descanso y la aplicación de refrigerios, detectaron de nuevo un factor psicológico

que influía directamente en el rendimiento de los trabajadores, pero esta vez el factor no fue descartado, vieron una importancia en este elemento y su influencia en la creación de los grupos informales de la organización.

La escuela humanística se desarrolla a partir de una nueva perspectiva del hombre, ahora el hombre no es económico, el trabajo no debe ser deshumanizante, sino todo lo opuesto; la visión lógica del hombre es una en la cual debe ser analizado bajo el enfoque del sujeto como ser social.

A partir de esto se formulan varias instancias acerca del hombre y su desenvolvimiento en sociedad:

“Los trabajadores son criaturas sociales complejas que tienen sentimientos, deseos y temores” (Chiavenato, 2000, p. 142).

[...] las personas se ven motivadas por ciertas necesidades y logran sus satisfacciones primarias con la ayuda de los grupos en que interactúan” (Chiavenato, 2000, p. 142).

[...] las normas del grupo sirven de mecanismos reguladores del comportamiento de los miembros y controlan de modo informal los niveles de producción” (Chiavenato, 2000, p. 143).

En cuanto a este enfoque administrativo la teoría motivacional pasa a ser uno de los pilares de la eficiencia organizacional; la dinámica grupal, la comunicación y el liderazgo parecen surgir de lo preconcebido para ocupar ese papel magno y direccionador de esta escuela: “el hombre es motivado no por estímulos económicos y salariales, sino por recompensas sociales, simbólicas y no materiales” (Chiavenato, 2000, p. 143).

La motivación de las personas en su individualidad parte de las necesidades humanas básicas, que pueden ser psicológicas, relacionadas con el desenvolvimiento social; fisiológicas, inherentes a la supervivencia del ser humano; y de autorrealización, relacionadas con la trascendencia en cuanto a la educación y la cultura.

El ser humano puede estar en equilibrio hasta que es presionado por la fuerza de la necesidad, esta fuerza genera tensión, lo que conlleva al sujeto a efectuar algo para aliviar esta tensión, un comportamiento que se traduce en satisfacción o insatisfacción de la necesidad: si hay satisfacción encontramos motivación pero si no habrá una posible frustración, esto es lo que se conoce como ciclo motivacional.

La causas de la motivación en el hombre envuelto en su ambiente laboral no son económicas o sociales, más bien podrían ser las dos en conjunto, la Administración Científica nos presenta una visión del hombre muy mundana como aquel que es motivado únicamente por el dinero el cual satisface todas sus ambiciones y le quita todas sus inhibiciones; la escuela de las Relaciones Humanas presenta un romanticismo excepcional, en términos de ver a un sujeto feliz cuando satisface todas sus necesidades psicológicas, cuando es aceptado en un grupo y cuando tiene un desenvolvimiento social acorde a los parámetros normales. No todo puede ser así, todos los extremos son viciosos, y la polaridad que presentan estas dos teorías puede ser aprovechada para formular nuevas perspectivas: el sujeto es económico y social.

Como señalamos antes, con el enfoque Taylorista el hombre es económico, y más aun en una sociedad con unas características tan particulares como la nuestra, el poder del dinero es algo que se trata de apaciguar pero esta allí, inherente en muchas de las acciones del sujeto en la vida diaria, por lo tanto el hombre encuentra en el dinero un elemento que alivia muchas de sus tensiones.

Por otro lado el hombre es social; recibir la aceptación de un grupo, sentirse uno más de una cadena interminable de relaciones interpersonales se convierte en motivo de buenas relaciones y buenas conductas, en la empresa existe un ambiente de camaradería propicio para un adecuado desempeño de todas las acciones de rutina; donde hay discordia y conflictos, habrá insatisfacción del individuo, un anti-motivante que altera el medio ambiente y la sociedad en la cual se desenvuelve el sujeto.

Lo social y lo económico como factor motivacional van de la mano. Un sujeto poseedor de buenas relaciones con sus compañeros de trabajo pero con una remuneración muy baja, no estará suficientemente motivado al sentirse limitado para poder satisfacer sus necesidades básicas; por otro lado, un sujeto con un salario elevado pero con malas relaciones con sus compañeros de trabajo, jamás se sentirá cómodo para desempeñar bien sus labores, lo que propongo es un equilibrio absoluto, no hay que polarizar, hay que estudiar mucho más a fondo estos dos elementos para poder conseguir la aclamada eficiencia organizacional.

3. Conclusiones

En síntesis, el hombre como sujeto económico y social es algo válido, opuesto a la disyuntiva entre lo

económico o lo social presentado por las dos escuelas anteriormente señaladas; estos dos elementos son complementarios, no hay por qué separarlos, siempre y cuando la organización como empresa logre encontrar una combinación equilibrada entre estas dos variables, ya que así obtendrá incrementos en su productividad como resultado de un aumento de la motivación de sus empleados.

Bibliografía

- Chiavenato, I. (2000). Introducción a la teoría general de la administración. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Martínez, C. (1998). "Gestión moderna y taylorismo en el tercer milenio". En: Revista Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales, Universidad Nacional de Colombia, 11 (enero-junio): 9 -11.
- Taylor, F (1990). Principios de la administración científica. Buenos Aires: Ateneo.