



ÉTICA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

* Prof. Juan Montserrat y ** Prof. Yamile Delgado de Smith

*

juan.montserrat@gmail.com

Profesor de la Universidad de Carabobo. Investigador del Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET). Acreditado en el Programa Estímulo al Investigador (PEI), nivel A. Licenciado en Relaciones Industriales. Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

**

yamilesmith@gmail.com

Profesora Titular de la Universidad de Carabobo. Investigadora del Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET). Acreditada en el Programa Estímulo al Investigador (PEI), nivel C. Doctora en Ciencias Sociales.

RESUMEN

El presente artículo, argumento del presente estudio, tiene como propósito presentar la importancia de la ética en la gestión de los recursos humanos. El argumento se realiza desde un criterio cercano al paradigma Frances-Humanista de la Sociología del Trabajo y se confronta con cualquier herencia del paradigma adaptativo de esta disciplina. Se hace uso del enfoque sistémico propuesto por Idalberto Chiavenato para configurar consideraciones éticas fundamentales para la Gestión. Por último, se define una exposición genérica de carácter aforístico como sustento ético originario para la Gestión de Recursos Humanos. Se propone el deber ser en las prácticas de la gestión de recursos humanos teniendo como eje la ética.

Palabras clave: Ética, gestión de recursos humanos, humanista, trabajo.



ETHICS IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT.

ABSTRACT

This paper, argument of the present study, has the objective to present the importance of the ethics in the management of the human resources. The argument there carries out from a criterion near to the paradigm Frenchman - humanist of the Sociology of the Work. And it confronts with any inheritance of the adaptative paradigm of this discipline. The systemic approach proposed by Idalberto Chiavenato is in use for forming ethical fundamental considerations for the management. Finally, a generic exhibition of character is defined aforístico as ethical original sustenance for the management of Human resources. One proposes the duty to be in the practices of the resource management human taking the ethics as an axis.

Key words: Ethics, management of human resources, humanist, work.

INTRODUCCIÓN

La administración de recursos humanos se encuentra hoy en día en franco proceso de cambio, signado por perspectivas diversas que surgen desde las construcciones teóricas propuestas por los especialistas (con centro en una clara tendencia transdisciplinaria), las acciones prácticas de diversos profesionales, y en suma, de todo el conjunto complejo que se dispone en atención al trabajo. En este sentido, se hace un abordaje desde una postura crítica mediada por la ética, obliga a dimensionar el tema a partir de las prácticas y las tendencias en las disciplinas que le brindan sentido epistemológico a la administración de recursos humanos.

El trabajo que acá se presenta responde a la fase conceptual de un proyecto, que reviste importancia, por el espacio que se le asignan a la ética como un elemento de importancia en los diversos subsistemas de la gestión de los recursos humanos, las Relaciones Industriales, y especialmente, la Sociología del Trabajo. Por otra parte, pero con el mismo sentido, es menester indicar las bases fundacionales que la teoría administrativa brinda a la Gestión Humana (como suele llamarse hoy en día a la Administración de Recursos Humanos), con lo cual se advierte, en una primera aproximación, que la complejidad en el análisis ético de la Administración de Recursos Humanos surge indefectiblemente del prolijo contenido conceptual y teórico que le da sustento. Sin embargo, se intenta en el presente análisis determinar, a partir de algunas prácticas, y con el uso del método inductivo, los aspectos éticos más relevantes de la disciplina. Al respecto, se propone un mapa de consideraciones éticas fundamentales que puedan ser insertadas en el análisis de las ten-

dencias, las cuales desde luego dependen de las acciones actuales (sería esta la única manera de hacer una prospectiva que adquiera valor ante la toma de decisiones).

Es menester indicar que las indagatorias realizadas están configuradas (técnicamente), a partir de la propuesta sistémica de Idalberto Chiavenato (2002), tomando en cuenta que, sin ser definitiva y suficiente, es una manera de subcategorización disciplinaria que permite evidenciar los procesos propios de la Gestión de Personas, con lo cual se facilita de manera importante la identificación de consideraciones éticas fundamentales.

Cada proceso está mediado por un conjunto de acciones y/o posibles acciones (intencionalidad prospectiva) humanas que están determinadas por las elaboraciones valorativas que atienden a principios bien definidos. En tal sentido, las consideraciones éticas se identifican a partir de aspectos culturales importantes, que a su vez dependen de las condiciones prístinas de existencia de los actores sociales, y por comprensión, de los actores laborales (sujetos y objetivos fundamentales de la Administración de Recursos Humanos o Gestión Humana).

PRÁCTICAS Y TENDENCIAS EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Dimensionar el problema concreto del devenir de la Gestión de Recursos Humanos, ubica al investigador, por una determinante lógica clara, en el contexto de las definiciones, así, al hablar de la Gestión se alude al acto y consecuencia de gestionar (Delgado de Smith: 2007). Se reduce, aparentemente, a un hecho orientado a un decurso con medios diversos y fines bien definidos. Al respecto Delgado de Smith (2007) aclara que:

La gestión de Recursos Humanos implica el proceso que permite hacer diligencias conducentes a facilitar que los recursos humanos contribuyan al logro del negocio, es decir, al logro de los objetivos organizacionales, tanto en sus aspectos operativos, procedimentales como en sus efectos. La acción y efectos nos ubican entonces en dos direcciones, por cuanto alude al proceso y a las consecuencias del mismo. (Pág. 32)

Utilizando a la sociología del trabajo en su aspecto instrumental e interpretativo, se puede argüir que para la autora la Gestión de Recursos Humanos construye su dimensión teleológica a partir de una clara noción funcional, es decir, ubica a los actores en un contexto de determinaciones procedimentales cuyo fin está signado por lo que, esencialmente es favorable al negocio (esta percepción se reproduce en toda la teoría clásica de la Gestión de Recursos Humanos).

En tal sentido, al insertar estas valoraciones en el plano de la ética, queda muy poco espacio para lo que podría tejerse desde una perspectiva humanista, tomando en cuenta que el esquema axiológico sobre el cual descansa el capitalismo tiene centro en la competencia, la acumulación y el extremo individualismo (herencias funestas, desde la perspectiva del *labor process*, del taylorismo), y esto a su vez dreña al interior de las organizaciones mediatizando las reflexiones de quienes deben gestionar al recurso humano, e incluso a los mismos trabajadores, permitiendo un proceso de reificación de la gestión, que cierra espacios para la crítica y recomposición a partir de criterios consensualizados en francos espacios dialógicos.

Con un criterio cercano a la *sindéresis*, mediado por un tono que incluye las consideraciones éticas como parte fundamental de la Administración, y en consecuencia de la gestión de recursos humanos, Koontz, Weihrich y Cannice (2008) señalan que:

Administrar incluye alcanzar los objetivos de la empresa. Obtener resultados es importante, pero los medios nunca deben violar la dignidad de las personas. El concepto de dignidad individual significa que las personas deben ser tratadas con respeto, no importa cual sea su posición en la organización. El presidente, vicepresidente, gerente, supervisor de primera línea y trabajador contribuyen todos a las metas de la empresa. Cada uno es único, con diferentes capacidades y aspiraciones, pero todos son seres humanos y merecen ser tratados como tales. (Pág.414).

Con estos autores, se hace patente la necesidad de brindar contenidos éticos a la Gestión de Recursos Humanos que crucen transversalmente toda la intencionalidad emprendedora desde los dueños, hasta los representantes ejecutivos y/o gerentes, ya que de lo contrario, los fines aplastarían al componente humano que brinda sentido a la organización. Lo aceptable sería ubicar las consideraciones éticas como medios y fines aparejados a los que se gestan en una dimensión financiera, propias de una visión supeditada y reducida estrictamente al capital.

Es menester acotar que la Gestión de Recursos Humanos es la base para la consecución de cualquier negocio en virtud de sus propios objetivos, sin embargo, cuando la disposición operacional y de procesos productivos de la organización genera percepciones segmenta-

das por parte de los trabajadores (subculturas) y en consecuencia modela actitudes que distan de los valores organizacionales propuestos, las posibilidades de gestionar se hacen difíciles, al punto de convertir a la organización en un conglomerado disfuncional, que a la larga será poco productivo.

Por tal motivo, toda gestión debe observar de cerca lo gestionado, para no incurrir en errores producto de la ausencia de reconocimiento de las condiciones de todos los actores. Es por ello, que desde algunas perspectivas teóricas como la marxista y la neomarxista, todo se reduce al proceso de trabajo. Al respecto, Montserrat (2008) señala lo siguiente:

El proceso de trabajo ya ha quitado mascararas al sistema de explotación y ha dejado en el trabajador la mácula de la desesperanza, desterrando toda reconciliación bajo los mismos esquemas y allanando el terreno para la lucha por el reconocimiento de la cultura organizacional (inherente a los trabajadores) como un sistema de valores construido desde las disfuncionalidades y con la clara marca dialéctica, que intenta resarcir el daño histórico imponiendo la fuerza de la conciencia ante programas que soslayan el valor de la fuerza de trabajo en los nuevos modelos de construcción de ciudadanía (Pág. 355).

Ante la naturaleza de las prácticas de la gestión de Recursos Humanos, surge un ineludible imponderable: si aún son patentes las huellas del más funesto taylorismo, que terminó adquiriendo un tono determinista en las organizaciones capitalistas, ¿cuál será el futuro de la Gestión de Recursos Humanos? Atendiendo a esto se puede argüir según las prácticas, que la tendencia es hacia el reconocimiento de nuevos espacios dialógicos que brinden nuevos

objetivos a la Gestión de Recursos Humanos, los cuales dependerán del concurso de todos los actores en un contexto definido a partir de reflexiones colectivas con asidero en esquemas axiológicos configurados en el marco de los siempre delicados consensos.

En el caso venezolano, es menester indicar que la participación iterativa del Estado en el mundo del trabajo a obligado a las organizaciones a adjudicarle a la gestión una perspectiva reducida a la técnica administrativa, arrebatándole de plano la participación y la corresponsabilidad en materia de incremento de la calidad de vida de los trabajadores, lo cual genera la impresión de quiebre de la estructura axiológica de la gestión, deshumanizándola aún más e insertándola exclusivamente, como ya se indicó, en un proceso reactivo de adaptación a la nueva institucionalidad y a dimensiones técnicas que en algunos casos excluyen las consideraciones éticas.

De esta manera, espacios de responsabilidad social que bien deberían, sobre un criterio ético, formar parte de las acciones de la Gestión de Recursos Humanos (gestión para los trabajadores), han sido entregadas al Estado y apropiadas por éste.

Esto es evidente en el siguiente cuadro propuesto por Lucena (2007:67), el cual obliga a reflexionar en los objetivos de la gestión empresarial, y por comprensión, de la Gestión de Recursos Humanos ante cambios en el contexto político (especialmente referidos al nuevo rol del Estado, caracterizado por una alta intervención en las estructuras productivas y en la elaboración de programas de gestión social que impactan a los trabajadores).

ELEMENTOS DE POLITICAS SOCIO-LABORALES

Construcción de Nueva Institucionalidad	Legislativa	Nueva Constitución, Ley de Asociaciones Cooperativas, Ley Orgánica Procesal de Trabajo, Leyes de Seguridad Social. Reformas de Ley Orgánica del trabajo
	Sindical	Referéndum Sindical Creación de la UNT
	Empresarial	Fomento de nuevos gremios empresariales (Empreven y Cofagan)
Políticas Socio-Laborales	Plan Bolívar	1999-2002, a cargo de FAN y civiles.
	Círculos Bolivarianos	A cargo del Gobierno y MVR
	Cooperativismo	Legalizadas 150.000 (2006); censo del 2006: 48.000
	Cogestión	Se registran cerca de 80 casos (2006)
	Misiones (funcionan 15 diferentes programas)	Alfabetización: primaria, bachillerato e ingreso a Educación Superior. Capacitación para el trabajo. Atención Médica. Distribución de alimentos. Identidad. Hábitat. Madres del Barrio.

Fuente: Lucena, Héctor (2007)

Definido el contexto en el cual se debe insertar la Gestión de Recursos Humanos, y señalada entre sus retos la búsqueda de una perspectiva que tenga en la ética un reconocible fin, es obvio que las prácticas actuales, conjuntamente con sus niveles importantes de conflictividad, inestabilidad y cuestionamiento constituyen señales para la configuración de nuevos modos de gestión que incluyan a las personas, dentro y fuera de la organización, como parte de la producción (esto alude indefectiblemente a la gestión en empresas de producción social).

**PERSPECTIVA ÉTICA DEONTOLÓGICA:
ENFOQUE ADAPTATIVO EN LA
SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO Y
SU INFLUJO EN LA GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS**

La ética normativa constituye una dimensión importante de la disciplina, que intenta poner en orden racional y objetivo el resultado del análisis de la casuística o de la interpretación moral de los hechos (Guisán:1995). Una de las posturas de la ética normativa está orientada a la construcción de normas y leyes universales que determine las acciones de los agentes morales sobre la base de la verdad, producto de la racionalidad y el consenso intersubjetivo originario.

Es conveniente en este sentido aclarar que quienes se adjudican la capacidad de racionalizar normas y leyes morales, no son necesariamente representantes naturales de todo el conjunto social, por tal motivo, los criterios de verdad que se invocan en los productos deontológicos no cumplen siempre con las necesidades de todos los agentes o actores, y por el contrario producen fricciones que con el tiempo terminan deslegitimándolos. Por otra parte, no todo producto deontológico es un código o un conjunto normativo intencionado y coherente, de tal manera que puede existir una norma moral que rija una comunidad, racionalizada a partir de elementos culturales como la costumbre, la tradición, entre otros.

Dicho esto, y al observar los aspectos éticos que surgen del mundo organizacional, y en particular de la gestión de recursos humanos, puede observarse que la ética del trabajo, definida como la valoración del trabajo (industrial) como eje fundacional de la sociedad y sus cons-

trucciones ético-axiológicas (Bauman: 2005), opera como el catalizador del acto moral, con lo cual, estando sujetas las prácticas de Gestión de Recursos Humanos a una herencia industrial, se deduce que el fin de la ética en la gestión no es otro que hacer al factor trabajo funcional al sistema de alta productividad, someterlo a condiciones de adaptabilidad en razón del proceso de trabajo, sus peculiaridades e intencionalidades asociadas al beneficio y la acumulación (Guerra: 2001), dando génesis a una perspectiva signada por normas que tienen base, en términos teleológicos, en aspectos no tan humanos; se estaría asistiendo a una deshumanización de la ética que, sobre la base de la reificación, sería un instrumento más para justificar la pérdida de decencia y dignidad en el trabajo.

Al respecto, desde la misma teoría administrativa surgen algunos elementos importantes que brindan soporte al presente argumento. El siguiente código de ética de la Society for Human Resource Management ilustra un tanto lo señalado en párrafos anteriores, en cuanto a la deshumanización de la ética a favor del negocio (se advierte una clara tendencia adaptativa):



SOCIETY FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Código de ética

Como miembro de la Society for Human Resource Management, me comprometo a:

- Mantener muy elevados patrones de conducta personal y profesional.
- Incentivar el crecimiento de las personas en el campo de la administración de RH.
- Apoyar los objetivos y las metas de la sociedad para el desarrollo de la profesión de administrador de recursos humanos.
- Luchar porque mi empleador trate de manera abierta y equitativa a todos los empleados.
- Ayudar a mi empleador a obtener ganancias monetarias a través del apoyo y estímulo de prácticas eficaces de empleo.
- Transmitir a los empleados y al público sentido de confianza en la conducta y las intenciones de mi empleador.
- Ser leal con mi empleador y perseguir sus objetivos a través de medios coherentes con los intereses públicos.
- Obedecer las leyes y los reglamentos relacionados con las actividades de mi empleador.
- Evitar el empleo de posición oficial para asegurar privilegios o beneficios personales.
- Mantener la confidencialidad de informaciones privilegiadas.
- Mejorar la comprensión del público respecto del papel de la administración de RH.

Este código de ética de los miembros de la SHRM se adopta para promover y mantener los más altos estándares de conducta personal y profesional en sus miembros. A todos los miembros se les solicita la adhesión a este código para garantizar la confianza pública en la integridad y servicios de los profesionales de Recursos Humanos.

Extraído de Chiavenato (2002)

Nótese la clara tendencia a construir normas funcionales al negocio exclusivamente (a la ética del trabajo), dejando poco espacio para la ética en el trabajo, la cual incluiría indefectiblemente a trabajadores, empleadores y/o dueños en un proceso de igualación que soslayaría, en principio, las determinantes estructurales (jerarquías).

No se trata, en todo caso, de construir normas bajo un igualitarismo rígido, ni de deconstruir los roles organizacionales con referencia en los cargos, se trata en suma de que estos elementos no deben estar mediados por una pretendida norma ética, que en la práctica presupone que todo lo ligado al beneficio capitalista es ético y que cualquier trasgresión al negocio sería fundamentalmente una inmoralidad, con lo cual el individuo sostendría la tesis (en claro efecto de alienación) de que lo bueno está ligado a la venta de la fuerza de trabajo en cualquier condición y lo malo estaría asociado a una franca lucha por reivindicaciones en el trabajo o fuera de él.

En atención a los aspectos fundamentales de la Deontología como dimensión ética de reconocible valor en la Gestión de Recursos Humanos, es imperativo señalar que existe la tendencia, a construir normas y leyes caracterizadas por una alta flexibilidad que permitan valoraciones circunstanciales, debidas, entre otras cosas, al cambio en las condiciones de los mercados, desdibujando de esta manera la brecha entre la ética descriptiva y la ética normativa, en otras palabras, los códigos y las normas irían al ritmo de los cambios en el entorno, corriendo el riesgo de no ser internalizadas por los agentes, y por otra parte, al no adaptarse, quedarían en la misma condición de un buen cuadro colgado en la pared, con toda la nostalgia que esto produce.

Esta palmaria disyuntiva es sin duda alguna el reto fundamental de los especialistas en la Gestión de Recursos Humanos y de los estudiosos del trabajo que ven en la ética el último bastión de lucha por la dignidad humana y el trabajo decente.

PERSPECTIVA ÉTICA UTILITARIA: PARADIGMA FRANCES-HUMANISTA EN LOS ESTUDIOS DEL TRABAJO Y SU INFLUJO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La ética desde una perspectiva utilitaria deja en manos de las apreciaciones colectivas la construcción de los postulados de valor que puedan ser útiles para sopesar los actos morales, en tal sentido, intenta descifrar criterios de base teleológica, enarbolados sobre una fuente que bien podría acercarse al romanticismo, sin embargo, desde la perspectiva de Bentham, citado por Stewart (1997: 81), el quid del asunto moral está en procurar “la mayor felicidad para el mayor número de personas”, con lo cual se advierte, en una primera aproximación, la dificultad de sostener este enfoque en el plano organizacional, considerando sobre todo el grado de discrecionalidad que debe permitirse para hacer las elaboraciones correspondientes en materia de ética. Así, sin el apoyo de la razón, o mejor, ubicando el problema más allá de la razón, debiera existir un criterio determinante que funja de referencia para construir las perspectivas éticas de la gestión, al respecto, los postulados fundamentales que surgen del paradigma Frances-Humanista (Guerra: 2001) pueden cumplir este rol, tomando en cuenta que la centralidad de este enfoque es el trabajador (sobre todo el obrero, considerando su herencia Marxista) y sus apreciaciones surgen de una convalidación de la acción obrera

por lograr calificaciones y no perderlas por la alta segmentación en el trabajo.

En este punto se abre un debate interesante que encuentra centro en el siguiente cuestionamiento: si la Gestión de Recursos Humanos se debe, en esencia, al negocio, cómo podría, ante el dilema de la reducción del empleo, que hoy se erige sin duda como un problema ético, construir una visión compartida luego de las estrategias de reducción (outsizing). Además, si el fin último o intencionalidad (concreción teleológica) de la Gestión supera a las personas, se estaría ante una disfuncionalidad manifiesta si se tratara de construir una perspectiva ética organizacional, en otras palabras, se estaría asistiendo, como ya se indicó para la ética deontológica, a una deshumanización de la ética sin precedente alguno. De cualquier manera, en el presente estudio se asume al referente fundamental, el paradigma Francés-Humanista, como fuente importante para determinar los objetivos de la Gestión y así abrir espacios para la articulación de postulados éticos que cuenten con gran aceptación al interior de la organización.

Mediada la Gestión de Recursos Humanos por un sistema ético que promueva el derecho en el trabajo y para el trabajo como fuente insoslayable para la acción programática, puede reconocer la necesidad de configurar nuevos espacios dialógicos, que a su vez permitan la participación de todos los actores en las elaboraciones axiológicas y éticas de la organización. Se presume en este sentido que la inserción de todo el conjunto socio-laboral puede hacerse si y sólo si existe disposición de las partes a construir puentes que permitan elevar las reflexiones a un punto en el cual los principios universales sean verdaderas guías, y así evitar los tejidos éticos dimorfos y eufemistas

que han sido parte de la historia de las organizaciones. En todo caso, no debe perderse de vista el influjo que tiene la gerencia en las configuraciones culturales y axiológicas de las organizaciones, por lo cual sería un error sustituir a los gerentes y ejecutivos por los espacios dialógicos, lo propio sería obrar sobre un criterio de completitud, en el cual el diálogo no dejaría de lado las posibilidades de reflexión ética de todos los actores, sobre todo de los que por su propia naturaleza están llamados a gestionar lo humano. En orden con este último punto, referido a la importancia de la gerencia en materia de determinación axiológica, Koontz, Weihrich y Cannice (2008) señalan lo siguiente:

El perfil de la empresa se conforma por personas, en especial los ejecutivo; y su orientación y valores son importantes para formular la estrategia: Establecen el clima organizacional y determinan la dirección de la empresa a través de su visión al contestar la siguiente pregunta: ‘¿En qué queremos convertirnos?’ En consecuencia, sus valores, sus preferencias y sus actitudes hacia los riesgos deben examinarse con cuidado porque tiene efecto en la estrategia. Por ejemplo, aún si la alternativa de distribuir bebidas espirituosas puede parecer redituable, los ejecutivos podrían decidir en contra de esa estrategia debido al sistema de valores de la alta gerencia que condena las bebidas alcohólicas. (Pág. 134).

Se alude pues a la necesidad, en cuanto a la ética, de promover en la Gestión de Recursos Humanos una perspectiva ecléctica que sin ser extremadamente flexible, pueda hacer que todos los actores se identifiquen con ella, de cara a los avasallantes cambios en el entorno. Producto de la globalización (esto es posible con

el concurso de todos los actores en esquemas de igualación positiva que redunden en mayor compromiso con los postulados y las normas generadas).

CONSIDERACIONES ÉTICAS DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DESDE UNA PERSPECTIVA SISTÉMICA

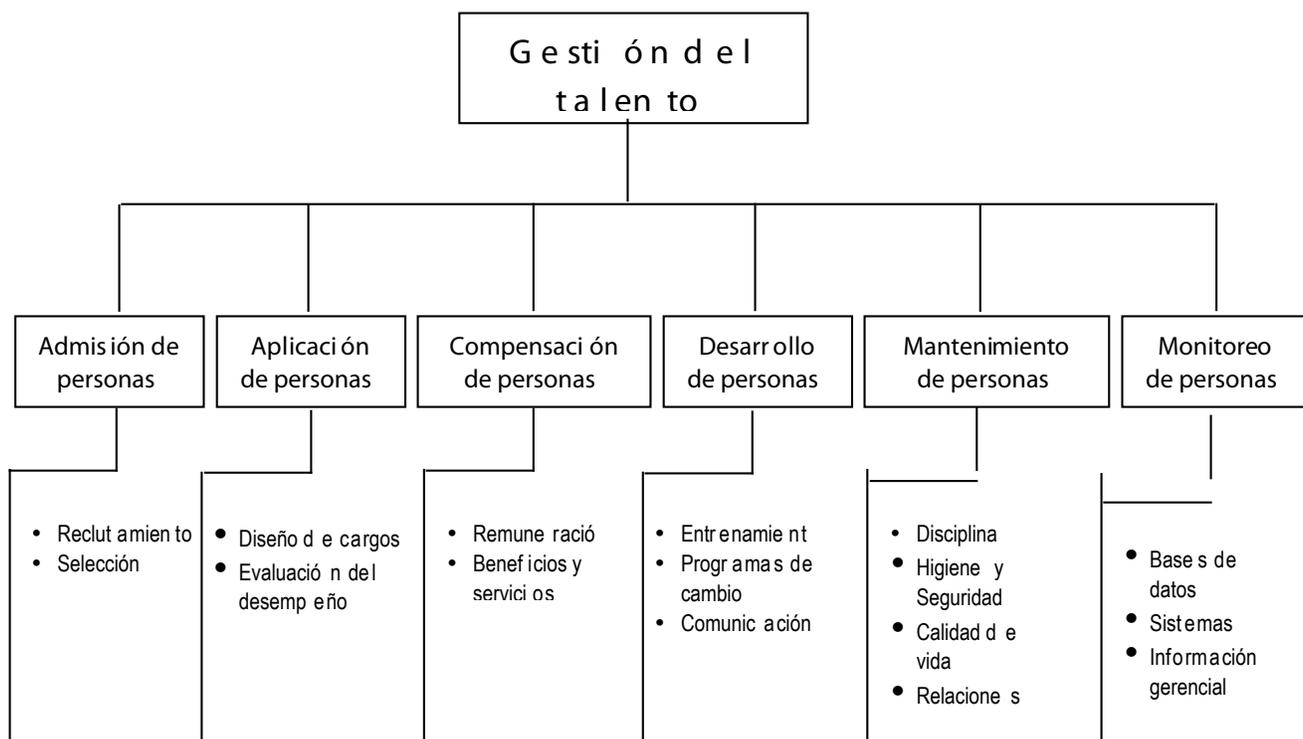
El compromiso ético en la gestión es sin duda una aspiración de todo el componente socio-laboral de la organización, sin embargo, es imposible pasar por alto el hecho de que la Gestión de Recursos Humanos obedece a un conjunto de procesos que sólo pueden ser abordados sobre una visión sistémica, lo cual plantea la imposibilidad de tejer un único enfoque ético para todos los procesos, tomando en cuenta las características de cada uno, aún cuando sea necesario uno de orden referencial y genérico. En tal sentido, es imperativo, reconocer las características del sistema y sus pe-

culiaridades. Al respecto, Chiavenato (2002) propone una configuración sistémica de mucha utilidad, en la cual se advierten seis subsistemas bien definidos, a los cuales se integran procesos específicos:

Chiavenato (2002) propone tres resultados finales deseables para todo el sistema, cabe decir:

- Prácticas ética y socialmente responsables.
- Productos y servicios competitivos y de alta calidad
- Calidad de vida en el trabajo

Como puede observarse, uno de esos resultados (cuya orientación teleológica es clara), está enmarcado en la necesidad de construir una perspectiva ética que a su vez, brinde sentido a la responsabilidad y soporte al compromiso y los consensos. Por otra parte, el logro de la calidad de vida en el trabajo es sin duda



Fuente: Chiavenato (2002)

alguna un objetivo asociado al utilitarismo (la mayor felicidad para el mayor número de personas) y la superación de estas dos condiciones de contenido ético (calidad de vida y responsabilidad) garantizan la calidad en el proceso productivo.

Por tal motivo, indistintamente del enfoque ético que se tenga (deontológico, utilitario o casuístico-contingente), la ética en la Gestión de Recursos Humanos debe responder a los trabajadores como condición necesaria para que estos respondan ante los procesos productivos dispuestos por la organización (tómese en cuenta el concepto de cliente interno, hoy en día víctima de flagrantes eufemismos).

A continuación se presenta un conjunto de consideraciones éticas que responden a cada uno de los subsistemas propuestos por Chiavenato (2002), con lo cual se intenta establecer las orientaciones que en la materia debiesen adjudicársele a una Gestión de Recursos Humanos “humana” y exitosa (para efectos de la determinación de las tendencias)

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
Subsistemas Administración de Recursos Humanos	Procesos	Consideraciones éticas de valor
Admisión de personas	Reclutamiento Selección	Honestidad, igualdad, respeto, diversidad como valor.
Aplicación de personas	Orientación de las personas Diseño de cargos Evaluación de desem- peño humano	Verdad, inteligencia.
Compensación de las personas	Remuneración Programas de incen- tivos Beneficios y servicios.	Justicia, equidad y honestidad

Desarrollo de personas	Entrenamiento Desarrollo de las personas Desarrollo de las organizaciones	Integridad, conciencia moral.
Mantenimiento de las condiciones laborales de las personas	Relaciones con los empleados Higiene, seguridad y calidad de vida.	Libertad, dignidad, felicidad.
Monitoreo de personas	Base de datos Sistemas de informa- ción	Virtud, Deber.

Fuente: Propia (2010)

Las consideraciones éticas señaladas se encuentran mediadas por una postura ecléctica desde las dos tendencias fundamentales (no únicas) de la ética normativa, cabe decir, la deontológica y la utilitaria. La articulación hecha es válida en un enfoque integral y sistémico como el propuesto por Chiavenato (2002), y podría encontrar obstáculos superlativos en un esquema segmentado e inconexo de la Gestión de Recursos Humanos, por lo tanto queda superado cualquier error de construcción lógica al realizar las consideraciones.

Con lo anterior, y reconociendo que las prácticas de gestión tienden hacia la valoración de acciones y programas que recoleen la calidad de vida como desencadenante de postulados éticos de valor, se advierte un fuerte arraigo utilitarista que bien pudiera tener expresión en configuraciones deontológicas precisas, todo lo cual redundaría en un cambio en las tendencias de la gestión de recursos humanos que pudiera incidir de manera palmaria en la constante deshumanización propuesta por las visiones de contenido determinista y, en algún sentido, economicistas que se le ha dado a los procesos propios de las Relaciones Industriales. Se trata en suma, de insertar los criterios de valoración ética en los procesos y monitorear su consecu-

ción a través de programas de convalidación ética, con fundamento en códigos deontológicos que sean condición para las acciones; aún las de mayor especificidad técnica. De tal manera que, al desencadenarse un dilema ético los programas de monitoreo permitirían cruzar los móviles de la acción (la esencia de lo que es) con los postulados éticos esgrimidos en los códigos (el deber ser) en toda la estructura y la configuración funcional de la organización.

Los programas de monitoreo y convalidación ética, deben contener una base funcional de tipo utilitaria, en virtud de que sería preciso para su validación crear espacios dialógicos de igualdad para todos los actores en los cuales se puedan tejer los programas con base en el consenso y el diálogo social incluyente y efectivo.

Es menester indicar, que lo que se pretende con la institucionalización de la ética es de igual tenor a lo propuesto por Montserrat (2008) cuando señala que la única posibilidad de crear programas de responsabilidad social es sobre el entendido de que ésta sólo es posible si se comprende que la cultura organizacional puede ser un óbice importante, considerando que el proceso de trabajo precario puede crear subculturas con valores antagónicos que entorpezcan la aplicación de cualquier programa, por ello la importancia de los nuevos espacios dialógicos para el encuentro de los actores en un contexto de igualdad. Esta sería el quid de una renovada ontología para las relaciones entre humanos al interior de las organizaciones.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

El ámbito de acción de la Gestión de Recursos Humanos (GRH) es sin duda alguna uno de

los más amplios en lo que a finalidades disciplinarias se refiere, por tal motivo, promover una ética para la GRH obliga a evaluar los diversos enfoques que brindan contenido a esta rama de la filosofía. En tal sentido, la ética normativa y sus dos posturas fundamentales, la Deontológica y la Utilitaria, brindan fundamentos para el tratamiento del caso moral al interior de los procesos de gestión.

La concepción sistémica de la Gestión de Recursos Humanos es fundamental para configurar perspectivas éticas de corte ecléctico que puedan condensar la complejidad de la acción moral en las organizaciones. Atendiendo a esto, el conjunto de consideraciones éticas presentado por subsistema (sobre la base de la propuesta sistémica de Idalberto Chiavenato), surge a partir de una consideración genérica que le brinda soporte ético a la Gestión, la cual se presenta a continuación en un estilo aforístico, válido para consideraciones de orden moral:

La Gestión de Recursos Humanos intentará construir espacios de reflexión humana que puedan satisfacer a los agentes y capacitarlos anímicamente, en un contexto de positiva volición, para las acciones técnicas de la gestión, encaminadas a sostener el negocio. Así, el centro, la orientación, el contenido y el objetivo de la Gestión es la gente, no el negocio. Este último estará a cargo de las estructuras, las cuales contarán con fuerza de trabajo dignificada por un estilo de gestión con la gente y para la gente, que obtiene, de un criterio humanista, los insumos para configurar una cultura organizacional incluyente, identificada y reconocida en la cotidianidad por todos los actores.

A partir de esta genérica declaración ética se puede construir una Gestión de Recursos Humanos que permita aparejar los proyectos de vida de los trabajadores con sus itinerarios laborales, sin el sacrificio que hasta ahora a significado la subordinación al trabajo mecanizado, es decir, la imposibilidad iterativa para la apropiación de la existencia (hasta ahora el trabajo subordinado de corte industrial ha aniquilado anhelos y esperanzas en la clase trabajadora y ha impuesto esquemas de existencia funcionales a él, con lo cual se diluye la base fundamental para la vida humana, la cual encuentra sentido únicamente en la práctica sostenida de la libertad, la igualdad y la solidaridad).

Es menester indicar, reflexionando sobre los retos de la Gestión de Recursos Humanos ante la sociedad Global, signada por las imposiciones funestas de la economía de mercado al mundo del trabajo, que si no se utilizan todas las capacidades para formar gestores de lo humano con “sensibilidad humana”, se corre el riesgo de llevar al hombre-maquina al último estadio de depauperación y deshumanización. Al respecto, es válida la postura de Bauman (1999) al apoyar declaraciones de Pierre Bourdieu contra argumentos de Tietmayer (en su momento presidente de Banco Federal Alemán), quien señalaba (parafraseado por Bauman), que “para despertar la confianza de los inversores y alentarlos a invertir...se requiere un control más estricto del gasto público, una reducción de la carga impositiva, **una reforma del sistema de protección social y desmantelar las rigideces del Mercado de Trabajo**”¹ (Bauman:1999).

Así, es evidente el riesgo que corre la gestión de recursos humanos, sin una perspectiva ética bien cimentada, de convertirse en ejecutora de

los más truculentos dictámenes del mercado contra el mundo del trabajo.

Unido al argumento de Bauman, y aludiendo al caso venezolano, existen algunos aspectos que bien debe superar la Gestión de Recursos Humanos (en un contexto de gestión de personas y para las personas) para lograr ser exitosa, y es el referido a los elementos disfuncionales de la cultura.

En tal sentido, es palmaria la propensión del venezolano para la generación de contextos caóticos y luego inhabilitarse (ante el desastre) para reconstruir sobre los cimientos (Barroso: 1997), ante lo cual, cualquier proceso de gestión en el país debe confrontar esta disfuncionalidad y erigirse como bastión de lucha axiológica ante tan funesta característica.

Con estos elementos, cobra fuerza nuevamente el sentido ético de la Gestión de Recursos Humanos, incluso como coadyuvante en la responsabilidad social, más allá de lo programático, como forjadora de ciudadanos comprometidos con el país.

Proyecto de investigación *Tendencias de la Gestión de Recursos Humanos*. Fase conceptual. LOCTI (Nº UC): 015. Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

BIBLIOGRAFÍA

- Bauman, Zygmunt (2005). Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Editorial Gedisa, S.A. Barcelona, España.
- Bauman, Zygmunt (1999). La Globalización. Consecuencias Humanas. Fondo de Cultura Económica.
- Barroso, Manuel (1997). Crisis: La Cultura del Subdesarrollo. Ediciones Urania.

1 Negritas por los autores

- Chiavenato, Idalberto (2002). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill. México
- Delgado de Smith, Yamile (2007). *Gestión de Recursos Humanos. Referencia Sector Manufacturero Carabobeño*. 1 era Edición. Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico) CDCH. Valencia. Venezuela.
- Guerra, Pablo (2001). *Sociología del Trabajo*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo. Uruguay.
- Guisan, Esperanza (1995). *Introducción a la Ética*. Colección Teorema Madrid.
- Koontz Harold, Weihrich Heinz y Cannice Mark (2008). *Administración. Una perspectiva Global y Empresarial*. Decimotercera Edición. Mc Graw Hill.
- Lucena, Héctor. (2007). *Lo Laboral en Tiempos de Transición*. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.
- Montserrat, Juan (2008). *La Cultura en las Organizaciones tradicionales ¿Obstáculo para la Responsabilidad Social Empresarial?* En Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Número 4. Universidad de Carabobo. Valencia –Venezuela. Pp 349-371.
- Stewart, Robert (1997). *Ideas que Transformaron el Mundo. Una guía para comprender los grandes conceptos en Arte, Filosofía, Política, Ciencia y Humanidades*. Circulo de Lectores.

