

La concepción del sujeto en la administración: una mirada desde la gestión humana

Saldarriaga Ríos, Juan Guillermo

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Saldarriaga Ríos, J. G. (2014). La concepción del sujeto en la administración: una mirada desde la gestión humana. *Revista El Agora USB*, 14(1), 223-237. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-423182>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC Licence (Attribution-NonCommercial). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

LA CONCEPCIÓN DEL SUJETO EN LA ADMINISTRACIÓN: UNA MIRADA DESDE LA GESTIÓN HUMANA¹.

THE CONCEPT OF THE SUBJECT IN THE ADMINISTRATION: A LOOK FROM THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT.

Recibido: Junio 2013 Revisado: Octubre 2013 Aceptado: Diciembre 10 de 2013

Por: Juan Guillermo Saldarriaga Ríos¹.

RESUMEN.

Este artículo aborda una problemática esencial en la administración actual, en cuanto pretende develar la concepción de sujeto que subyace en los postulados y en la práctica de la Administración, concepción que se evidencia disímil en ambos escenarios. Por ello, el abordaje se realiza a través de gestión humana, entendida como un proceso esencial, integral e integrador en las organizaciones y cuya función (teóricamente) es rescatar al sujeto tanto en la administración como en el escenario laboral. Se realiza entonces un análisis crítico del concepto de administración, haciendo un recorrido de su evolución a lo largo del tiempo y de la evolución que el sujeto ha tenido históricamente dentro de ella, para lo cual se recurre al desarrollo de la gestión humana como concepto y como práctica administrativa.

PALABRAS CLAVE.

Administración, sujeto, gestión humana.

ABSTRACT.

This article discusses an essential issue in the current administration, insofar as it aims to reveal the concept of subject that underlies the tenets and in the practice of Administration, a conception which is evidenced to be dissimilar in both scenarios. Therefore, the approach is done through the human resources management, which is understood as an essential, integral, and inclusive process within the organizations and whose function is (theoretically) to rescue the subject both in the Administration and the labor scenario. Then, a critical analysis of the concept of management is carried out, making a tour of its evolution over time and the evolution that the subject has historically had within it, hence it is resorted to the development of the human resources management as a concept and as an administrative practice.

KEY WORDS.

Management; Subject; and Human Resources Management.

¹ Magister en Psicología Universidad de San Buenaventura, Medellín. 2006. Psicólogo Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín. 2000. Sociólogo Universidad de San Buenaventura, Medellín. 1997. Asistente de la Dirección de Investigaciones y Docente – Investigador Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad de San Buenaventura, Medellín, Colombia. asistente.investig@usbmed.edu.co.

Introducción.

La Administración como ciencia es joven, aún en el escenario académico se discute si puede ser considerada como una ciencia, como una disciplina o como un arte, pero independientemente de ello, la evolución conceptual la ha situado en un terreno discursivo que se ha anclado en la práctica instrumental y que en la actualidad se está revaluando y se está reconstruyendo con base en las corrientes humanistas que abogan por que pueda por fin emerger de ella el ser humano como protagonista.

Este debate académico en el que se pretende rescatar al sujeto en la administración contrasta con la práctica cotidiana, en la que las fuerzas del contexto de la globalización hacen que el ser humano esté cada vez más relegado a un segundo plano y sean la productividad y la competitividad las que tomen el protagonismo del proceso administrativo y del pensamiento estratégico y gerencial actual. Esta es una consecuencia del nacimiento mismo de la Administración, la cual, según Muñoz (2010; 244) “nació como disciplina a partir del desconocimiento y la consecuente fragmentación de la naturaleza humana frente al trabajo”, lo cual no se circunscribió al campo disciplinar, sino que se transportó al plano de la práctica cotidiana, en donde potenció la escisión que hasta nuestros días hace que no se reconozcan el sujeto y la subjetividad en el escenario laboral.

A pesar de que, como lo menciona Arkand (2010; 151) “la comunidad académica coincide cada vez más con el hecho de que mejores condiciones de trabajo generan mayores productividad y estabilidad del sistema, lo que a largo beneficia a todos los actores” y que además “con mejores condiciones laborales se optimizan los criterios de ética y gobierno de las empresas”, parece que al día de hoy sólo los teóricos de la Administración (y no los gerentes) han entendido que una condición básica para ello es el reconocimiento del sujeto en el escenario organizacional.

La productividad y la competitividad cobran cada vez más relevancia en las empresas, máxime en medio de los procesos de globalización, pero de igual manera son importantes los rasgos culturales propios y distintivos de las empresas y las naciones que se convierten en ventajas competitivas y que tienen que pasar necesariamente por el reconocimiento y valoración del ser humano como sujeto, con sus particularidades y experiencias de vida que nutren el desarrollo de la organización. Éste es hoy uno de los retos básicos de la Administración y de la gestión humana como piedra angular del desarrollo organizacional.

El Concepto De Administración.

La Administración ha sido definida de diferentes maneras a lo largo del tiempo y una de las conceptualizaciones que ha perdurado y que es ampliamente compartida en los escenarios académicos y empresariales es la que dice que es la encargada de planear, organizar, dirigir y controlar los recursos de la organización. De esta concepción se desprende también la que la sitúa como una actividad de carácter instrumental en la que el ser humano es considerado solamente un recurso para la producción y en la que hay una ausencia casi total de humanización.

La concepción mecanicista de la Administración es una tradición que perdura hasta nuestros días. Se considera que su función más importante es aumentar la productividad minimizando al máximo los recursos invertidos, lo que casi siempre se hace a través de la gestión humana, asumida como una actividad instrumental en la que se mira al ser humano solamente por su capacidad para la producción, como lo señala Aktouf (1998) cuando afirma que la Administración debe dejar de ser tan mecanicista como lo ha sido hasta ahora, dejar de considerar al ser humano como una máquina y un recurso descartable y reconocer en él la subjetividad, la particularidad que hace que necesite ser valorado en todas sus dimensiones y no sólo en el aspecto productivo.

Desde los postulados de Taylor y Fayol, la Administración ha concebido al ser humano, en el mejor de los casos, como una herramienta para el trabajo y con los postulados de Weber (1961) acerca del tipo ideal de estructuración de la sociedad y de la organización y la necesidad de racionalización de la producción, esta concepción se fortalece y se concibe al ser humano como una parte más del engranaje de la empresa, que debe ser controlado en virtud de la eficiencia organizativa. Estos mismos postulados son compartidos por Klisberg (1995), para quien el ser humano es sólo un elemento que está dispuesto en favor del proceso productivo.

El desarrollo del pensamiento administrativo ha presentado fuertes contratensionalidades entre las vertientes que propenden por una administración más humana y las que aún se encuentran ancladas en la instrumentalidad y racionalidad objetiva de la producción. Aún con los grandes desarrollos teóricos y con los cambios sociales, la Administración es utilizada como un mecanismo de poder y control sobre los empleados, lo que evidencian autores ampliamente difundidos como Chiavenato (2002a), quien le concede un papel importante a la administración del talento humano, pero paradójicamente deja de lado al ser humano en la organización. Chiavenato (2002b) afirma que en numerosas empresas, la administración del talento humano ha incidido radicalmente en el éxito que han obtenido en todos los niveles, pues el hecho de intervenir el ambiente organizacional, determina acciones de parte de los empleados que hacen posible la adaptabilidad a nuevos diseños organizacionales y el incremento de la productividad y define la gestión del recurso humano como: “El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las “personas” o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”(2002c).

Como puede observarse, este autor le da prioridad al proceso por encima del factor humano, aunque reconoce que las acciones de las personas tienen un impacto en las organizaciones y este impacto puede ser altamente positivo si se realiza una adecuada gestión del talento humano tendiente a lograr mayor satisfacción por parte de los empleados (Chiavenato, 2004). Esta es una concepción administrativa que empieza a reconocer las necesidades de las personas, pero sólo en relación con la productividad y no con el reconocimiento de su esencia de seres humanos.

Por su parte Mintzberg (2010) parece olvidarse de las personas y devela su concepción de la administración como una práctica cotidiana en la que el

protagonismo está en el gerente y desconoce la realidad de las personas y de sus interacciones en la organización. Sin embargo, en una etapa anterior el mismo Mintzberg (1979) se preocupa por la comunicación, la cual, dice, debe ser directa, verbal y particular para garantizar que la información y visión del gerente puedan llegar a los subalternos, esto, según Saldarriaga, es un intento por reconocer al sujeto en el escenario organizacional, ya que “puede decirse que se concibe al ser humano como un ser del lenguaje, por medio del cual se inscribe en la cultura” (2008, 143) y el reconocer al ser humano desde el lenguaje permite reconocer su subjetividad. En las investigaciones realizadas por Saldarriaga (2007) se constata que en las actuales tendencias de gestión humana a nivel mundial se pretende reconocer al sujeto en la administración.

Mintzberg refuerza el concepto tradicional de la administración y sus cuatro pilares básicos: planeación, organización, dirección y control y hace énfasis en su papel instrumental y pragmático, no tiene en cuenta a la disciplina administrativa como un constructo teórico o como un dispositivo de producción de conocimiento posibilitador de un cambio social por medio, incluso, de su praxis cotidiana. Pero otros autores, como Torres y Mejía se atreven a conceptualizarla de una manera diferente, estos autores, después de realizar un rastreo de las concepciones de administración imperantes en diferentes períodos históricos, la definen como:

El proceso social de integración de conocimientos y habilidades individuales y la creación de conocimiento colectivo que, alineado por la estrategia, de la organización, permiten dar continuidad a las organizaciones gracias a los procesos de adaptación a condiciones de incertidumbre del entorno. En el centro del proceso de generación e integración de conocimientos se encuentran multiplicidad de personas, quienes interactúan a partir de sus intereses, historias, percepciones, personalidades, intuiciones, esquemas de razonamiento diferentes, y generan de base un conjunto de símbolos y significados que originan sus acciones. (2006, 127 – 128)

Esta conceptualización sitúa a la Administración como una praxis posibilitadora de producción de conocimiento, que va más allá de la actividad instrumental e irreflexiva, para pasar a ser un escenario de aprendizaje y de experiencia vital de los miembros de la organización. Desde esta perspectiva, el ser humano se encuentra en el centro mismo de la administración y es reconocido como sujeto individual y como actor colectivo, que tiene una vida psíquica que precede a sus acciones y que es la que determina tanto el comportamiento individual como colectivo en la organización y fuera de ella. Aquí se reconoce que el sujeto es parte activa y vital del proceso administrativo, no como una herramienta para la producción, sino como creador y protagonista del acontecer organizacional.

El Sujeto En La Administración.

La Administración, como sustrato teórico, ha bebido de innumerables discursos de las ciencias sociales y humanas. Debe su estructuración a la Sociología, la Psicología, la Antropología, el Derecho, y la Economía, entre otras. Con sus aportes ha tejido un discurso coherente que le ha permitido ir ganando un estatuto de

cientificidad y ha orientado su acción. Uno de los discursos que más hondo ha calado es el de la Sociología, especialmente en lo que se refiere a los postulados weberianos de la burocracia como tipo ideal de organización y el de la Sociología de las Organizaciones, que le ha aportado, entre otros, los conceptos de poder, organización, estructura, función, clima y cultura organizacional. Conceptos íntimamente relacionados con la organización como estructura, pero también como escenario de relaciones e interacciones. De la Psicología también ha tomado los conceptos de clima y cultura organizacional y toda la teoría que le permite explicar, predecir y controlar el comportamiento humano en el escenario organizacional.

Uno de los principales de Weber (1993) a la Administración es sin duda el concepto de burocracia, en el que la Administración ha fundamentado gran parte de su accionar y su concepción sobre el ser humano. Según Perrow (1991) la burocracia racional – legal propuesta por Weber se basa en principios normativos legales de obligatorio cumplimiento y se convierte en una herramienta para legitimar el control sobre los empleados, esto, desde la administración tradicional, es garantía para que se dé la eficiencia organizacional y se mantenga a los empleados controlados en todas sus acciones.

Con base en estos postulados entran en juego todos los conceptos que tiene que ver con la gestión humana vista desde el control, desde lo que se denominaba relaciones industriales, administración del personal y administración de recursos humanos, que ha evolucionado hasta la gestión del talento humano. Es aquí donde en mayor o menor medida el ser humano empieza a hacerse presente en la Administración, hasta ser considerado como sujeto.

Para Aktouf (2002 y 2004) la naturaleza crematística de la Administración la aleja de su ideal humanista, lo que se ha visto tradicionalmente tanto en su teoría como en su práctica, razón por la cual en sus primeras etapas de desarrollo el sujeto parece no existir dentro de su concepción y el hombre pasa a ser un recurso que vende su esfuerzo porque las condiciones sociales no le dan oportunidad de ganarse su sustento de otra manera (Braverman, 1980), por lo que es rebajado al status de la técnica y queda convertido en un simple medio para la producción (Mayz, 1974). Esta es la concepción del hombre en la razón técnica e instrumental que acompaña a la Administración en sus primeros estados de desarrollo y que se caracteriza por la ausencia del sujeto.

Con el surgimiento de la Teoría de las Relaciones Humanas, aparece en el escenario el ser humano, ya no como instrumento, sino como un sujeto con una vida independiente de la organización, pero en estrecha relación con ella. Aparece un sujeto con necesidades que el trabajo le debe ayudar a satisfacer, al tiempo que se estructura como persona en el escenario laboral. Sobre la concepción de que la empresa es un escenario de aprendizaje y de formación es que se estructura la teoría administrativa contemporánea, en la que el ser humano pasa a ser el centro mismo de la organización y se empieza a proponer una gestión humana conducente a atenuar la naturaleza instrumental de la organización y a comprender al ser humano en toda su complejidad.

Es en este punto donde se ubica Marín (2006), quien realiza un rastreo de las concepciones que desde la Administración se han tenido acerca del ser humano, desde el hombre-cosa y el hombre-económico hasta el sujeto humano y concluye que, aunque la Administración, por nacer en el seno del capitalismo no debe cargar por siempre con el designio de inhumanidad de este sistema de producción, sino que, por el contrario, debe avanzar hacia el reconocimiento del sujeto humano, multiforme y polivalente, con una esfera biopsicosocial que hace de él mucho más que una herramienta para la producción y lo convierte en el principal factor de éxito de la organización.

Es aquí donde la Administración se encuentra con una de sus bases: la gestión humana, pues ésta tiene como fin reconocer el sujeto que interactúa en la organización y hace posible el proceso productivo. La gestión humana es un proceso central en la organización, es su eje y su centro, pero en el campo administrativo ha estado relegada a un segundo plano, dada precisamente la concepción del ser humano que ha predominado en el discurso administrativo. Este discurso, sin embargo, se ha ido dejando penetrar de la corriente humanista y de otros postulados teóricos que tratan de instalar dentro de ella al sujeto y a la subjetividad.

Uno de estos discursos es el planteado por Foucault, que si bien es cierto, no fue dirigido a la escena administrativa, ha sido tomado desde ella para su práctica. Tanto el concepto de poder como el de sujeto cobran hoy relevancia en la gestión humana y ayudan a visibilizar al ser humano en la empresa y en el proceso productivo y a concederle un lugar protagónico dentro de ellos. Foucault define el sujeto de la siguiente manera: “Hay dos significados de la palabra sujeto: sometido a través del control y la dependencia, y sujeto atado a su propia identidad por la conciencia o el conocimiento de sí mismo, ambos significados sugieren una forma de poder que subyuga y somete” (Foucault, 1988:7). Aunque Foucault asume el concepto como un instrumento de poder y dominación, le concede también la característica del sí mismo, de la asunción de la propia identidad y por ende, de la autodeterminación, aspecto olvidado en la administración tradicional. Para Foucault el poder es a vía que el ser humano encuentra para construirse como sujeto y esta vía le permite controlarse a sí mismo y controlar a los demás. En el escenario organizacional el poder y el control se han erigido como aspectos vitales no para potenciar la asunción del sujeto, sino para reprimirla y desde la gestión humana moderna se ha venido impactando el proceso administrativo precisamente en el sentido contrario.

En este mismo sentido se encuentran los postulados de Jiménez y Echeverri (2013), quienes afirman que la categoría sujeto es de carácter social y que la construcción subjetiva se realiza necesariamente en una esfera colectiva en la que el logro de la identidad tiene un papel fundamental. En esta esfera de lo social, el contexto en el que el sujeto se desarrolla es de vital importancia, toda vez que le provee un marco de referencia para la acción, le ofrece un sistema de símbolos, valores y significados con los cuales identificarse y hacerlos suyos. Para Bontempo, Flores y Ramírez (2012) el sujeto integrado es aquel que se identifica consigo mismo y con las situaciones y papeles sociales que le provee el contexto en el que se encuentra. Para el caso de la administración, la gestión humana tiene como una de sus funciones ayudar al sujeto a integrarse en el ambiente del que hace parte y lograr su adaptación, en procura de

lograr un alto desempeño que le permita a la organización lograr sus objetivos con base en el desarrollo de las personas que la conforman.

Desde las nuevas concepciones de la administración y de la gestión humana se quiere utilizar el poder para seducir a los miembros de la organización, invitarlos a actuar, ofrecerles condiciones de posibilidad para potenciar sus habilidades y no para reprimirlos y castigarlos. Se quiere desarrollar en ellos su libertad para actuar y para decidir, construir sus propias opciones y gobernarse y cuidarse a sí mismos, lo que en términos de Foucault (2010) evoca las diferentes técnicas del yo, que se relacionan con lo que él concibe como libertad, que no ha sido considerada antes ni en la teoría ni en la práctica administrativa.

Las organizaciones de hoy se desenvuelven en un entorno que en lugar de ser predecible y controlable, se comporta de manera caótica. En la actualidad, las organizaciones son concebidas como sistemas complejos autodeterminados, donde se concibe que las personas no se comportan solo bajo principios económicos y racionales, sino que van cambiando su conducta al aprender de sus experiencias en forma colectiva (Gallardo, 2002), aprendizaje que se da también de manera individual y subjetiva y del cual se desprenden sus acciones, las cuales evidencian la subjetividad deben ser tenidas en cuenta al momento de realizar la administración. Maruyama (1998) concuerda con esta posición cuando afirma que es necesario tener en cuenta las particularidades y los esquemas mentales al momento de administrar el recurso humano, lo que implica el reconocimiento del sujeto.

Tanto en el discurso como en la práctica administrativa, el ser humano, aunque es el centro, se encuentra escindido en dos partes que no son conciliadas en los procesos de administración y gestión (Sanabria 2007). Discursos como los de Chanlat, Echeverri, Dávila y Zapata (1998) y Bedard (1995 y 2003) hablan de la necesidad de abordar al ser humano en su totalidad, es decir, conciliar la racionalidad y la emotividad en lo que esta última autora denomina como gestión de personal. El papel de la Administración moderna es integrar estas dos partes del ser humano, reconocerlo como sujeto en sus diferentes dimensiones y para ello la gestión humana es la vía más adecuada.

El Sujeto En La Gestión Humana.

La gestión humana ha sido considerada una actividad instrumental en la administración y en la organización, ello se evidencia en su enseñanza y en su práctica. En la Administración y en la Psicología se ha recurrido al uso habitual de manuales que indican paso a paso cómo llevar a cabo los procesos de gestión humana, entre ellos se encuentran los de Rodríguez (2008), Werther y Davis (2008), Bohlander, Shell, Sherman (2001) y Chiavenato (1999), en dichos manuales y prácticas se ha dejado la pregunta por el sujeto y se ha dado protagonismo a la técnica, más que a la reflexión.

En esta misma línea se encuentran los postulados de Araque y Rivera (2005), quienes realizan un abordaje integral del proceso de gestión humana en las organizaciones, pero a pesar de que lo hacen desde la Psicología, parecen olvidar el sujeto en gran parte

de su análisis. Por su parte, Morgan (1998) aborda la organización desde diferentes metáforas, en gran parte de ellas como en las organizaciones como culturas, las organizaciones como sistemas políticos, las organizaciones como instrumentos de dominación o las organizaciones como cárceles psíquicas pareciera que el sujeto aparece como protagonista, aun así no lo es, aparece de manera tangencial. Sin embargo, se encuentran algunas coincidencias con el sujeto foucaultiano, que sería de gran interés para el análisis y se constituiría en una oportunidad para reconocer y rescatar al ser humano en la organización y contribuir de manera significativa a los actuales objetivos de la gestión humana. García y Casanueva (1999) se centran también en la técnica, pero reconocen en el ser humano la capacidad de aprender y la necesidad de reconocerlo como sujeto activo de la transformación organizacional y del logro de los objetivos, posición apoyada por Jaramillo (2001) cuando dice que el trabajador es el constructor fundamental del conocimiento y eje de la flexibilidad organizacional, mientras que Calderón (2006) realiza una compilación de las fuentes de degeneración de valor por gestión humana, en la que, aparte de muchas actividades instrumentales, pueden observarse tendencias dirigidas al reconocimiento del sujeto pluridimensional y con una vida psíquica que debe ser comprendida al momento de realizar la gestión humana.

Desde la vertiente psicológica se encuentran aportes que tienden a la instrumentalización de la gestión humana y al reconocimiento parcial del sujeto en el escenario organizacional, dentro de ellos se encuentran los de Cattell (1994), quien intenta la adaptación de los trabajadores a la empresa mediante el uso de los test psicométricos en el proceso de selección, Müntsterberg (1913), por su parte introdujo las pruebas de personalidad en los procesos de selección. Zayas y García (2006) equiparan el desarrollo evolutivo de la Psicología y la Administración y dicen que una no podría existir sin la otra, lo que implica un impacto directo en el proceso de gestión humana. Sin embargo, fue Mayo (1977) quien en los años 30's realizó un abordaje psicológico del trabajo al hacer énfasis en la motivación o la baja moral de los trabajadores mediante un proceso de investigación científico, inaugurando así lo que luego se conoció como la gestión de los recursos humanos. Aún con esta historia Aktouf (1998), de manera irónica afirma que con las investigaciones de Mayo, pareciera que sólo ahí se descubrió el factor humano en la organización.

Con el nacimiento de la Escuela de las Relaciones Humanas se instaló en el discurso psicológico y el administrativo la técnica para administrar el recurso humano, pero fue quizás la primera vez que se reconoció la existencia de un sujeto humano en la organización. Derivados de estos postulados se encuentran los de la aplicación del coaching ontológico (López, 2009), los factores motivacionales y la gestión por competencias (McClelland, 1989) y la gestión humana estratégica (Bermúdez, 2009), la gestión por competencias (Garzón, 2006), entre otros discursos que pretenden, no sólo ajustar el individuo a la organización, sino integrar en la gestión humana los factores psicológicos y sociales de los trabajadores, reconociendo nuevamente al sujeto en la administración y a la gestión humana como un factor decisivo al momento de administrar a las personas.

Según Saldarriaga (2013; 111) "Una de las pretensiones de la gestión humana en las organizaciones es aumentar la productividad de las empresas minimizando al

máximo los recursos invertidos. Pero más allá de ello, este proceso debe garantizar las mejores condiciones para que los empleados y colaboradores de la organización puedan establecer relaciones adaptativas que permitan el logro de este objetivo y se sientan gratificados al hacerlo”. En este sentido, la gestión humana debe reconocer las particularidades de los seres humanos, sus características personales, psicológicas y sociales, ayudar a generar las mejores relaciones entre los miembros de la organización y proveerles las mejores condiciones para el desarrollo de sus labores.

La manera de ejecutar los procesos de gestión humana ha hecho que sea concebida como una actividad técnica y de carácter instrumental, ha estado del lado de la organización y no del lado del ser humano, lo ha concebido siempre como un objeto con ausencia de sujeto. Pero en su proceso de evolución y desarrollo se ha convertido en la principal estrategia para humanizar la administración y encontrar dentro de ella el sujeto. Desde su nombre implica ya la concepción de un ser humano actuante, que es capaz de transformar el entorno organizacional y darle su toque personal para contribuir al logro de sus objetivos. En este sentido, Calderón, Álvarez y Naranjo (2006) determinan que, aunque la visión de la gestión humana sigue considerándose como reduccionista y se centra en las prácticas y sus resultados en la organización, ésta va más allá de la instrumentalización y cosificación del ser humano. Estas concepciones impactan de manera significativa la disciplina y el proceso administrativo, pues obligan a que emerja el sujeto que ha estado oculto durante muchos años de tradición y práctica administrativa.

En la búsqueda de encontrar el sujeto en la Administración, a través de la gestión humana, Pérez y Calixto (2005) afirman que la gestión humana y la cultura organizacional que rodean al trabajador inciden en la productividad, en la salud física y mental y especialmente en la generación de relaciones humanas armónicas con sus compañeros, sus jefes, su familia y la comunidad en general. Aquí se reconoce entonces ya no un sujeto individual, sino un sujeto social, en relación consigo mismo, con los otros y con el entorno y se le otorga a la gestión humana el poder transformador de las relaciones sociales.

Ulrich (1997) denomina a la gestión humana como socio estratégico del negocio y evidencia la necesidad de alinear los recursos humanos y la estrategia organizacional, lo cual sitúa a la gestión humana como una parte esencial del proceso administrativo y aunque este autor no lo menciona, ello le concede una importancia vital a las personas para el logro de los objetivos organizacionales, pues son ellas quienes hacen posible dicho logro. Así las cosas, el ser humano cobra un papel preponderante en la administración. En esta misma línea Ospina (2010) afirma que es necesario reorientar la acción de la gestión humana hacia el apoyo a la estrategia organizacional y se devuelve a estados anteriores de la administración, casi dejando de lado al ser humano. Esta es una constante tanto de las concepciones tradicionales como las actuales de la administración y la gestión humana, que han invisibilizado al ser humano.

Es importante tener en cuenta que en las corrientes más actuales se evidencia una lucha por rescatar al sujeto que ha estado perdido en la administración y la gestión humana se ha convertido en el bastión en el cual se han ubicado para

dar esta lucha. Es una lucha porque en tiempos en los que los efectos de la globalización se sienten con cada vez más fuerza y el imperativo es la productividad y la competitividad de las empresas, la gestión humana actual se niega a seguir el camino de deshumanización de la administración y se instala en ella la creencia de que son precisamente el sujeto y su subjetividad los que harán posible que se logren los objetivos del crecimiento y el desarrollo organizacional.

Conclusiones.

La administración tradicional ha hecho un esfuerzo por construirse como una ciencia objetiva y para ello ha eliminado sistemáticamente cualquier rastro de humanización de sus procesos, haciendo que el ser humano sea visto, en el mejor de los casos, como una pieza más del engranaje organizacional y sin que se le reconozca su subjetividad, aspecto que ha venido cambiando en los últimos 30 años, gracias en parte a los experimentos que desde la Psicología aplicada a la empresa se han realizado y en parte a la reflexión que la gestión humana ha obligado a hacer a la teoría administrativa.

La concepción reduccionista de la administración y de la gestión humana sigue presente en la teoría y en la práctica, tanto que para algunos autores como Ivancevich, Gibson y Donnelly (2003) la gestión humana no va más allá de ser un área de la organización y afirman que desde ella debe actuarse en la solución de problemas para alcanzar los objetivos organizacionales y Dolan, Valle, Jackson y Schuller (2003), afirman la gestión estratégica del recurso humano tiene como finalidad dotar a los directores de recursos humanos y a todo el personal de las competencias necesarias para la realización de sus labores, integrar la gestión humana a la gestión general de la organización. Aquí empieza a abrirse paso el sujeto como actor importante en la organización. Quijano (2007), afirma que esta es una oportunidad para la Administración en el sentido de que la no universalidad de la teoría y la práctica puede conducir a nuevos caminos y a nuevas formas de acción, así como a avances que tiendan a disminuir la fragilidad e inconsistencia epistemológica de la Administración y, por ende, a la concepción de un ser humano unificado en la teoría y la práctica.

Desde la concepción tradicional de la administración se ha empezado a entender que el logro de la productividad y la competitividad deben alcanzarse fomentando el desarrollo y la satisfacción de los trabajadores y, desde los procesos de gestión humana, debe evidenciarse un interés claro y marcado de la organización en las personas, tratándolas como individuos y contribuyendo a la satisfacción de sus necesidades, lo que de suyo implica una concepción del ser humano como algo mucho más importante que un simple “recurso”.

En la administración el concepto de poder es un eje central y ha sido explorado sólo desde la perspectiva del control y la dominación, las nuevas tendencias de gestión humana lo asumen no desde esta perspectiva, sino desde la abordada por Foucault cuando habla del poder del sujeto y las posibilidades de asunción de la identidad, que pueden conducir a grandes transformaciones organizacionales.

El sujeto y la subjetividad empiezan a emerger con fuerza en la escena administrativa, aún no tanto en la práctica como en la teoría, en la que cada vez más se escuchan voces que abogan por la aparición de un sujeto activo y protagónico que más que control necesita que se generen para él condiciones de posibilidad para desarrollar sus potencialidades y contribuir al logro de los objetivos organizacionales a la vez que logra los objetivos personales.

La teoría psicológica ha contribuido a reafirmar la concepción de un sujeto en ausencia de libertad y necesidad de control en la administración y a perpetuar el carácter instrumental de la gestión humana, toda vez que ha creado y desarrollado técnicas de carácter conductual para adaptar al individuo a la organización, para despersonalizar las relaciones de trabajo y para eliminar la subjetividad en los procesos inherentes a la gestión del talento humano.

La gestión humana se convierte en una herramienta de liberación del sujeto en la administración y a pesar de seguir siendo técnica e instrumental, desde ella se han empezado a hacer las reflexiones necesarias para encontrar el sujeto que desde la administración se ha negado desde su nacimiento hasta hoy.

Referencias bibliográficas.

- Aktouf, O. (1998) La administración: entre tradición y renovación. Cali: Artes Gráficas Universidad del Valle.
- Aktouf, O. (2002). Administración y Pedagogía. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Aktouf, O. (2004). La estrategia del avestruz: post-globalización, management y racionalidad económica. Cali: Artes Gráficas del Valle.
- Araque, J y Rivera N. (2005). Psicología organizacional e industrial. Ecoe: Bogotá.
- Arkand, S. (2010). Las organizaciones económicas supraestatales: historia, evolución y desafíos. En: Sociología de la empresa: del marco histórico a las dinámicas internas. Siglo del Hombre Editores, Fondo Editorial Universidad EAFIT, Universidad del Valle.
- Bedard, R. (1995). Los fundamentos filosóficos del Management. Tesis no publicada del Doctorado en Administración, HEC de Montreal, Montreal, Canadá.
- Bedard, R. (2003). Los fundamentos del pensamiento y las prácticas administrativas: el rombo y las cuatro dimensiones filosóficas. Administer, 3, 68 -88.
- Bermúdez, H. (2009). La gestión humana estratégica: Hacia la búsqueda de su coherencia humanista. Economía gestión y desarrollo, 7, 149-168.
- Bohlander, Shell, Sherman (2001). Administración de Recursos Humanos. (Decimosegunda edición). México: Editorial Thomson Learning.
- Bontempo, L; Flores, R y Ramírez L. (2013). La construcción de la identidad personal y el desarrollo de la auto-autoría. Revista El Ágora USB. 12(2). 421 - 436.
- Braverman, H. (1980). Trabajo y capital monopolista: la degradación del trabajo en el siglo XX. México: Nuestro Tiempo.
- Calderón, G. (2006) La gestión humana y sus aportes a las organizaciones colombianas. Cuadernos de Administración, 19(31), 9 – 55.
- Calderón, G., Álvarez, C. y Naranjo, J. (2006). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, tendencias y perspectivas de investigación. Cuadernos de Administración, 19(32), 225 – 254.
- Cattell, R. B. (1994). 16 PF Cuestionario factorial de personalidad (12 ed.). Madrid: TEA

- Chanlat, A., Echeverri, R., Dávila, C. y Zapata, A. (1998). En busca de una Administración para América Latina: experiencias y desafíos. Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos, Bogotá, McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2002a). Gestión del Talento Humano. México: McGraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2002b). Administración en los Nuevos Tiempos. México: McGraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2002c). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Thomson.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2003). La gestión de los recursos humanos: preparando profesionales del siglo XXI. Madrid, España: McGraw – Hill.
- Foucault, M. (1998). El sujeto y el poder. Revista Mexicana de Sociología, 50 (3). 3-20.
- Foucault, M. (2010). Tecnologías del yo. Barcelona: Paidós.
- Gallardo, A. (2002). La era de la incertidumbre, la organización y la teoría del caos. Administración y Organizaciones, Julio.
- García, J. y Casanueva, C. (1999). La Gestión del Conocimiento y el Factor Humano. Pasos para equilibrar sus funciones en el logro del aprendizaje organizacional. México: Thomson.
- Garzón, M. (2006). Aproximaciones a la gestión del conocimiento en las empresas colombianas. Revista universidad & empresa, 5(10), 232-256.
- Insuasty Rodriguez, Alfonso. (2013). Ante la actual crisis de sentido, es necesario rescatar al sujeto. El Agora USB, 13(2), 282 - 286.
- Ivancevich, J., Gibson, J. y Donnelly, J. (2003). Las Organizaciones. México: McGraw – Hill.
- Jaramillo, J. (2001). Los componentes del sistema de gestión humana. En ASCORT (Organizadores), Gestión humana: más allá de las organizaciones. 7º Simposio ASCORT, Medellín, Colombia.
- Jiménez, E y Echeverri, C. (2013). Movimientos sociales: lugares de lucha y construcción de sujeto. Revista El Ágora USB. 13(1). 91 – 154.
- Klisberg, B. (1995). El pensamiento organizativo: de los dogmas al nuevo paradigma gerencial. Buenos Aires, Argentina: Tesis.

- López, F. (2009) El coaching ontológico: o una arremetida de gestión totalitaria. En: Del Humanismo Administrativo En Crisis: Rupturas Paradigmáticas. Cali: Universidad Del Valle.
- Maruyama, M. (1998). Esquemas mentales. Gestión en un medio multicultural. Santiago de Chile, Chile: Granica.
- Mayo, E. (1977). Problemas sociales de una civilización Industrial. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Mayz, E. (1974). Esbozo de una crítica de la razón técnica. Caracas: Equinoccio.
- Marín, D. (2006). El sujeto humano en la administración: una mirada crítica. Estudios Gerenciales. 19(32). 135 – 158.
- Mcclelland, D. (1989). Estudio de la motivación humana (3 ed.). Madrid: Editorial Nacea S.A.
- Mintzberg, H. (1979). La estructura de las organizaciones. New Jersey, NJ: Prentice – Hall.
- Minzberg, H. (2010). Managing. Bogotá. Norma
- Morgan, G. (1998). Imágenes de la organización. México: Alfaomega.
- Münsterberg, H. (1913). Psychology and Industrial Efficiency. Boston: Houghton Mifflin.
- Muñoz, R. (2010). Cambio y cultura organizacionales. Una crítica teórica y un estudio de caso. En: Sociología de la empresa: del marco histórico a las dinámicas internas. Siglo del Hombre Editores, Fondo Editorial Universidad EAFIT, Universidad del Valle.
- Ospina, H. (2010). Nuevos paradigmas en gestión humana. Revista Ciencias Estratégicas. 18 (23). Universidad Pontificia Bolivariana. 79 – 97.
- Pérez, R y Calixto, N. (2005). Gestión humana y cultura organizacional para Pymes. Revista EAN. 153 – 163.
- Perrow, C. (1991). Sociología de las organizaciones. Madrid: McGraw-Hill.
- Quijano, O. (2007). Contexto, Gestión e Investigación. En ASCOLFA y Universidad del Cauca, Memorias Encuentro Nacional de Investigación y Docencia “Epistemología, Investigación y Educación en las Ciencias Administrativas”(pp. 21-30). Cali, Colombia: Torre Blanca.
- Rodríguez, J. (2008). Administración moderna de personal. (7 ed.). Mexico: Thomson

- Saldarriaga, J. (2007). La Gestión Humana a Nivel Mundial: Tendencias y Perspectivas. *Mercatura*, 2(1), 61-76.
- Saldarriaga, J. (2008). Gestión Humana: tendencias y perspectivas. *Estudios Gerenciales*. 24(107) Universidad Icesi. 137 – 159.
- Saldarriaga, J. (2013). Responsabilidad social y gestión del conocimiento como estrategias de gestión humana. *Estudios Gerenciales*. 29. Universidad Icesi. 110 – 117.
- Sanabria, M. (2007). ¿Una Epistemología de la Administración? En ASCOLFA y Universidad del Cauca, Memorias Encuentro Nacional de Investigación y Docencia “Epistemología, Investigación y Educación en las Ciencias Administrativas” (347-357). Cali, Colombia: Torre Blanca.
- Torres, SyMejía, H. (2006). Una visión contemporánea del concepto de Administración: revisión del contexto colombiano. *Cuadernos de Administración*. 19(32) Universidad Javeriana. 111 – 133.
- Ulrich, D. (1997). *Campeones de los recursos humanos*. USA: Harvard Business School Press.
- Werther, W. y Davis K. (2008) *Administración de personal y Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Weber, M. (1961). *El hombre organización*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Weber, M. (1993). *Economía y Sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Zayas Agüero, P. y García Vidal, G. (2006). *Psicología y administración hermanas de sangre*. Revista electrónica: Otros conceptos y herramientas de recursos Humanos. (Recuperada Junio de 2014).

Notas:

1 Este artículo es producto de la investigación “La EDUCACIÓN y la ENSEÑANZA en la formación de administradores: Un estudio comparado entre las universidades miembros de la red de investigadores, grupos de investigación y posgrados en administración”, desarrollada en el marco de *la Red de investigadores, grupos de investigación y posgrados en Administración*, cuyo objetivo específico es: “Identificar en el contexto de la educación y la enseñanza en gestión humana en Administración, los fundamentos epistemológicos para la construcción del sujeto y la subjetividad, a través de un estudio comparado entre las universidades que se vinculen con esta línea de investigación”.

Este objetivo viene siendo abordado por grupos de investigación de la Universidad de San Buenaventura, Universidad de Medellín, Universidad EAFIT, Universidad Cooperativa de Colombia y Universidad Autónoma Latinoamericana.

