

¿Cuáles Ciencias Sociales para qué Gestión Empresarial?

Rafael Alhama Belamaric

Presentado en la conferencia Ciencias Sociales y Gestión Empresarial celebrada en febrero 2006 en La Habana

Aunque el tiempo de presentación-exposición no es suficiente para temas tan complejos, lo que propongo es reflexionar sobre algunos aspectos importantes, acerca del manejo y de la necesidad impostergable de la profundización y del desarrollo de las concepciones sistémicas e integrativas, conducentes al planteamiento de la multicausalidad fenoménica y conductual, lo que nos conduce a determinados planteamientos y el quehacer de las Ciencias Sociales en la vía para apoyar determinada Gestión Empresarial. Es en este sentido que empezamos, no a cuestionarnos, sino a puntualizar que es imprescindible definir, tanto la Gestión Empresarial que necesitamos, como las Ciencias Sociales que le den respuesta. Que garanticen, no sólo eficiencia y eficacia, sino la formación de valores éticos y morales revolucionarios.

La estrechez del pensamiento lineal, racionalista y reduccionista, que todo lo desglosa, y busca causa-efecto presentes en tiempo y espacio, sigue predominando, pero es incapaz de valorar la multicomplejidad, ni de encarar la orientación humanística del pensamiento y de la condición del hombre en el proceso de trabajo, en la práctica social.

En este empeño, de conceptualizar la experiencia colectiva en la necesaria reorganización socialista de la sociedad, y de la empresa en particular, desde posiciones humanistas, señalamos algunos elementos de las Nuevas Formas Organizativas (NFO), como parte de los estudios e investigaciones que venimos realizando desde hace casi dos décadas, y que a pesar de contar con experiencias acumuladas y experimentos realizados, se sigue considerando por algunos más como teoría, que como necesidad actual de nuestra sociedad y de nuestras organizaciones adelantadas, poniendo así, por desconocimiento, facilismo o ingenuidad, el esfuerzo por la teorización propia, a la par del mimetismo, y de la repetición y manejo acrítico de teorías y enfoques, tan alejados del pensamiento y acción revolucionaria.

Uno de los obstáculos sistemáticos radica en que la sociedad carece de toda la capacidad de autoconocimiento necesario, como se ha dicho de diversas maneras en reiteradas ocasiones, no tanto por falta de datos y descripciones de los fenómenos, como por el hecho de que los fenómenos sociales, incluidas las organizaciones empresariales, y como parte de éstas, en especial, las empresas, se muestran por sujetos que tal pareciera que no saben que les pertenece el papel de sujetos para construir la unidad sujeto-objeto.

En consecuencia, la experiencia colectiva y el pensamiento social se reducen y entregan al movimiento voluntarista. El voluntarismo, como veremos más adelante, se muestra de forma fehaciente en las organizaciones, en las empresas, en la forma autoritaria de la toma de decisiones; incluso en la forma de interpretar y de plantear los cambios necesarios, al repetir una y otra vez que éstos deben ser llevados a cabo desde arriba hacia abajo, y de recoger información desde abajo hacia arriba, sin darnos cuenta del manejo acrítico de enfoques ajenos al que hemos hecho referencia, incluso en la comunicación y la gestión de información.

Los sistemas, el enfoque sistémico, no reconocen de “arriba hacia abajo” o de “abajo hacia arriba”, está demostrado que no reconoce otra cosa que no sea un enfoque totalmente participativo.

Con consignas y prácticas de desvelo por el hombre en la práctica social, con inmensos programas sociales, sin embargo, la realidad empresarial se estructura sobre la visión del hombre-tornillo en el mecanismo de la técnica, o de la dimensión técnica del proceso de

trabajo, por encima de todo, lejos del desarrollo armonioso del individuo y su realización creadora. Se impone en el mundo contemporáneo, y sobre todo en nuestra sociedad y en nuestra empresa, el resurgimiento de los ideales humanísticos del marxismo, en el plano científico, práctico-social y el ético-moral, y que estas ideas se instrumenten en la empresa.

Que el desvelo por el bienestar del hombre en la sociedad, se traduzca en la transformación real de su rol en la empresa; que el estudio y gestión, por ejemplo, de las motivaciones, y de las necesidades, se interprete como parte de la dirección de la organización, y no como obligación impuesta por las situaciones creadas, son situaciones y problemas a solucionar impostergables. Entonces, no se considerarán las NFO como algo singular donde los trabajadores “**incluso** tienen una participación mayor” como se dice a veces.

El proceso de la universalización de la enseñanza superior en nuestro país, ciertamente *“responde consecuentemente a la esencia emancipatoria humana del proceso de transformación socialista, al tiempo que en términos más restringidamente económicos, constituye indiscutiblemente un importante proceso en el desarrollo de la componente humana del sistema de las fuerzas productivas cubanas (que no es identificable con el concepto de “capital humano” tan popularizado en los últimos años que, además de limitado esencialmente en su contenido social, resulta antagónico con el carácter de nuestro desarrollo al expresar la reducción capitalista de la condición del hombre en el proceso del trabajo simplemente a la de un factor más de valorización del capital...”* (García, B.J,2005).

Esta esencia emancipatoria humana del proceso de transformación socialista, debe conducirnos a la superación de la condición que señala Meszaros,I. por la cual *“una sociedad regida por el capital debe estar estructurada antagónicamente de una manera específica, en que las funciones productivas y las controladoras del proceso del trabajo deben estar radicalmente divorciadas una de la otra”*, lo cual impone una división social del trabajo jerárquico, que a su vez determina una división del trabajo funcional.

Sin embargo, pareciera que en la práctica social y en lo ético-moral, se siguen considerando por nosotros estas divisiones como una fuerza necesaria de la sociedad, y esto no deja de ser un problema ideológico, político, social y técnico de una sociedad en transición.

Si las relaciones sociales al interior de las organizaciones profundizan en la separación dirigente-dirigido, y además se abstraen del hombre, o lo consideran como un recurso más, al que se dice que hay que cuidar y gestionar tanto como al recurso financiero y el recurso material, y se dice que en la era del conocimiento el capital humano marca la diferencia, porque representa los conocimientos y capacidades, desconociendo que los portadores, las personas, también tienen conciencia, valores, necesidades, intereses, difícilmente se puede tildar de maximalista o de ingenuo a alguien que espera que el perfeccionamiento de nuestras empresas haga énfasis, ante todo, y profundice más en las **relaciones de dirección**; mucho más que en los aspectos técnicos, tanto en lo conceptual como en la instrumentación, porque éstas van a definir y determinar los demás cambios necesarios, su ritmo y profundización, su sistematización y sistemicidad.

Pero, siguen predominando las consideraciones prácticas, mejor el pragmatismo a ultranza, con pérdida o rechazo de conceptos y principios, y de planteamientos congruentes, de instrumentación de procedimientos centrados en los aspectos puramente técnicos del proceso de trabajo, o la arquitectura y el diseño estructural formal de una organización, o los elementos de competencias, como parte de las funciones de los recursos humanos, sobre otros elementos menos normativos y más específicos, como el desarrollo personal o el trabajo de transformación y enriquecimiento de la cultura organizacional.

Se crean incongruencias presentes, es decir, problemas futuros, sin discusiones ni debates, y se deja poco espacio a las propuestas o aportes de los conocimientos de las Ciencias Sociales, que

no dejan de verse como poco prácticas. Es cierto que las Ciencias Sociales, con la acumulación de conocimientos a escala social, deben ser capaces, cuando sea posible, de dar respuestas inmediatas, pero también es cierto que son necesarias mayores aptitudes y capacidades para asimilar estos conocimientos por parte de los sistemas productivos e instituciones en general.

No se trata de hacer balance de las debilidades e insuficiencias, pero las relaciones sociales para la nueva mentalidad, y el dinamismo necesario en las aplicaciones, no pueden limitar el diálogo entre las ciencias sociales y los que utilizan los resultados o propuestas de soluciones a los problemas actuales.

Tanto los elementos sociales, la dimensión social, como la integración de lo social y lo técnico, siguen en un segundo plano, como un discurso humanista de buen ver, o trabajando los elementos más conocidos y reconocidos formalmente como la motivación, el liderazgo, el clima laboral más que el clima organizacional, la comunicación, con tratamientos más o menos similares a los que se aplican desde hace más de ocho décadas al influjo de la doctrina y escuelas de las relaciones humanas, que nuestros empresarios apenas empiezan a descubrir, y muy pocos a valorar.

Otros enfoques modernos o actualizados, como la Calidad Total, se proponen como herramientas de la “alta dirección” para superar el estado de cosas, con el compromiso de la “alta dirección” y la mayor preparación de la “alta dirección”, sin reflexionar que el alcance de esta debe llegar hasta la comunidad, y debe transformar toda la información y comunicación de la organización, así como la organización y dirección de amplia base social.

La participación cohesionada y conciente de los trabajadores se considera importante, en tanto responda a un esquema o enfoque de “votar” o “estar de acuerdo” el dirigido con las propuestas del “dirigente”. Todo ello se puede resumir en una frase, aunque ciertamente una frase no hace un libro, pero es indicativo de los problemas a superar, y es cuando un director de empresa te responde categóricamente que “tiene el mandato para hacer cumplir el plan por encima de todo”.

De manera que, al menos en nuestra sociedad, no debe considerarse una participación activa y efectiva de los trabajadores, en tanto esta no modifique no sólo la forma de llevar a cabo las tareas, de “ver” las tareas, desde “abajo”, sino de plantear los problemas y de participar en la solución de éstos. Esta debe ser la esencia de nuestras NFO.

Por ello insistimos en la prioridad de considerar las necesidades sociales y psicológicas de las personas en las organizaciones, como parte de nuestro Perfeccionamiento Empresarial, siguiendo los propios Principios Generales establecidos como que:

”la empresa es un sistema que debe actuar como un todo”, “de potenciar su nivel de eficiencia, autoridad y ejecutividad”, “el análisis de los problemas con filosofía colectiva”, “la más amplia participación de todos los trabajadores que se constituye en elemento de dirección y organización empresarial, el proceso de la toma de decisiones debe utilizar el análisis y la discusión colectiva de los asuntos que se seleccionen”, o finalmente que “la atención al hombre y su motivación constituyen la base que sustenta el sistema, siendo necesario implementarla tanto en lo relativo a sus condiciones de vida y de trabajo como en cuanto a su participación en la dirección y gestión empresarial”.

De aquí se desprende una consecuencia probable, y es que las NFO sólo podrán materializarse, sin aún mayor detrimento social y psicológico de las personas del que ya históricamente existe, si se acomete el diseño y desarrollo de las NFO desde hoy, con unos valores diferentes a los heredados de la filosofía, los principios y la concepción tradicional de una organización o una empresa, de las sociedades de clases, puestos en práctica desde hace casi dos siglos, y que han tenido ciertamente olas de desarrollo (según Maynard y Mehrtens, 1993 vamos por la Cuarta Ola), pero que mantiene los mismos principios históricamente establecidos, a pesar de los

adelantos técnicos y tecnológicos, o precisamente por eso; definitivamente explosiva pero que constituye una necesidad inevitable como señala Meszaros.

A manera sólo de recordatorio, los principios fundamentales históricamente establecidos, de los hablamos son: “separación entre el trabajo manual y el intelectual”, “simplificación de las actividades y de la organización del trabajo teniendo por base la tarea”, y el tercero que se ha convertido en el último siglo en factor emblemático de los métodos y estilos gerenciales o de dirección, “el sistema de control y supervisión separado de la unidad de trabajo”.

Por tanto, los principios y los conceptos nuevos necesarios para el establecimiento de las NFO, de ninguna manera se pueden seguir basando en el “fortalecimiento del mando piramidal”, concepto que al parecer se quiere rescatar y establecer actualmente como tendencia, luego que se ha ido superando de alguna manera en los últimos años con el “aplanamiento de las estructuras” en empresas en Perfeccionamiento Empresarial, aunque fuera sólo estructuralmente.

Como investigador del trabajo, por tanto problematizador por partida doble, me atrevo a decir que nos encontramos en un punto de inflexión, tanto en lo referente a la filosofía y enfoques que predominan, como por las concepciones y las instrumentaciones en la práctica.

Y es que, por un lado tenemos necesidad de orden práctico de dar respuesta a las deficiencias e insuficiencias acumuladas en los últimos años en un gran número de empresas que presentan gran heterogeneidad de situaciones, técnicas, tecnológicas, organizativas, productivas, financieras y de recursos humanos, y que necesitan guía y orientaciones metodológicas, que pueden percibirse como un regreso a épocas anteriores superadas, y ciertamente es así. Y por otro lado, de proponer e iniciar transformaciones radicales.

La primera situación, debe interpretarse y llevarse a cabo como medidas de ajuste y como acciones de impulso que deben llevar a nuevos retos que marcan tendencias.

De ninguna manera se puede obviar el hecho que existe un número no despreciable de organizaciones productivas y de servicios entre nosotros que marcan pautas, y que constituyen la economía de avanzada, y que ya necesitan otras proyecciones y otros desarrollos, sobre todo, y recalco, sobre todo, de las **relaciones de dirección**. Y es con este reto y estos conceptos y principios nuevos que identificamos las NFO, como veremos resumidamente más adelante.

De manera que al desafío que significa para nuestra sociedad el pleno empleo, y la incorporación y el desarrollo del potencial de los “recursos humanos” (recursos de los humanos), para dar un salto en los niveles de la productividad y la eficiencia, y la elevación de la exigencia y la disciplina, válido para todos, se suma el desafío aún mayor de revolucionar procedimientos, métodos, estilos, formas de trabajar, formas de organizar, formas de dirigir.

Los problemas comunes exigen cada día con mayor fuerza, medidas, soluciones y vías específicas, que se alejen de formulas y aplicaciones generalizadas al mismo tiempo y que tengan los mismos resultados; el único camino para ello es que los trabajadores identifiquen y trabajen con los problemas, no con las tareas solamente.

Los antiguos métodos de dirección y organización ya no funcionan; esto se ha dicho en varias épocas, desde el establecimiento de las bases de la empresa moderna del siglo XX, hace más de un siglo, al menos en tres-cuatro ocasiones según algunos autores. Así, hoy se habla de una “Cuarta Ola”, en alusión a la teoría de las olas de Toffler (La Tercera Ola del 1980), que dice que los cambios crecen, se acumulan y barren con lo que tienen enfrente y cuando son suficientemente profundas, retroceden y si prevalecen pueden transformar la sociedad, y las fases de la civilización.

Hay que recordar que la primera ola hace referencia a la revolución agrícola, la segunda a la revolución industrial, la tercera a la sociedad postindustrial y la cuarta ola según Maynard(Jr) es la de la integración de todas las dimensiones de la vida. (subrayo la integración, concepto de primer orden, que se impone, y que cambia radicalmente la manera de aprehender, de analizar (ya no se trata de hacer análisis lineales causa- efecto presentes en tiempo y espacio, sino también de sintetizar), de concebir, de aplicar diferente). Tampoco se trata sólo de información y más información, como se dice muchas veces, sino de **formación-información-decisión**.

La palabra de orden, el concepto, el principio, es **Integración**, pero este es contradictorio, es excluyente, de los procesos de fragmentación y simplificación de las actividades, tareas y funciones, características de las épocas anteriores, y que siguen predominando. Entonces, las olas o épocas tienen diferentes gestiones empresariales, y en consecuencia deben tener distintas actuaciones de las Ciencias Sociales.

Se sigue midiendo el éxito más por el incremento de la producción, luego en segundo término por la optimización de operaciones; pero la integración, incluso la integración de la cadena interna-externa, o del proceso operacional con los proveedores y los distribuidores etc. está aún en pañales, la calidad a nivel de los procesos, la calidad como factor social y de toda la organización está retrasada, y apenas se tocan los problemas ambientales y sociales.

Se habla de gestión del conocimiento, en términos de conocimiento-objeto, para limitarlo, conceptual y prácticamente a la fracción que representa este de la persona, y lo que puede representar del llamado Capital Humano, del cual casi siempre se habla en términos de valoración reduccionista de conocimientos y habilidades, a través de la rentabilización de los salarios, pero casi nunca de valores, de ética, de necesidades y motivaciones.

Todo ello implica mayor complejidad de los trabajos, de las funciones, pero son pocos aún los que conciben, que a mayor complejidad no debe haber mayor división del trabajo, sino mayor integración, puesto que hay mayor nivel calificadorio y de preparación específica o interna de los trabajadores y las organizaciones.

Es la relación entre la Organización Formativa y el Trabajo Calificado, también llamado “conocimiento de acción”, durante mucho tiempo no admitido como válido, pero que hoy, en la misma medida que surgen nuevas complejidades y especificidades de las organizaciones, se empieza a considerar indispensable. Esto tiene repercusión y consecuencias directas en la práctica, y exige profundo desarrollo conceptual y metodológico desde el punto de vista de organización de los salarios y del trabajo.

Se habla de retos actuales en términos de Innovación y gestión de esta, Visión del futuro, rápidos cambios, Calidad Total, pero el tratamiento individual de la persona y de la persona como parte del colectivo, está limitado y es insuficiente, para no hablar de las relaciones dirigente-dirigido.

Estos procesos de continuidad y ruptura en las sociedades capitalistas desarrolladas se han producido sin violar ni cuestionar las bases o los pilares fundamentales del capitalismo a los que hacíamos referencia, que desde Smith son el **Individualismo Económico y la División Social del Trabajo**; en consecuencia tampoco los principios de dirección de las organizaciones se han afectado como para cambiar, digamos, las relaciones de trabajo. ¿Será cierto que Taylor sigue triunfando sobre Marx?, poniendo como interrogante algo que da por hecho Drucker,P.

En nuestro caso, en nuestra sociedad, es necesario reconocer, que ha habido más continuidad que rupturas en este campo, sobre todo, por la falta de construcciones teóricas nuevas, de principios nuevos basados en valores culturales y organizacionales diferentes.

Aquí, si me permiten, cito a un estudioso y pensador latinoamericano de los temas económicos Theotonio dos Santos, pero que perfectamente es aplicable al tema y contexto, que dice: “Ya no podemos hablar de un universo ahistórico. El universo que cada vez conocemos más detalladamente está en permanente transformación, y los distintos estadios de la historia del universo siguen leyes distintas y presentan ambientes distintos...no hay una humanidad general arriba de las distintas formas históricas concretas...” y más adelante señala: ...el intento de la llamada ciencia económica de producir una teoría económica superpuesta a la historia y a la diversidad cultural y geopolítica ha sido siempre un fracaso colosal”.

Esto puede aplicarse hoy a las muchas y diversas propuestas sobre temas relacionados con NFO, como los de Dirección, Relaciones de trabajo, Gestión del Conocimiento, Capital Humano, a la teoría organizacional.

Cito a Bessant, cuando dice que debe haber sincronización entre las innovaciones en tecnología y organización, pero que no existe coincidencia en cuáles son las mejores prácticas, y termina diciendo que: “El problema que las empresas enfrentan es que no existen fórmulas claras para definir las nuevas formas de organización y configuraciones tecnológicas requeridas...”. Pues, claro que no hay formulas. Por ello cobra mayor importancia el concepto de organizaciones en aprendizaje, de capacidades endógenas.

Para nosotros, las NFO, más allá incluso de los principios que diferencian los sistemas no naturales o contruidos, como puede ser la empresa, de los sistemas naturales, descansa en los **VALORES y LAS NECESIDADES INTERNAS DE LOS INDIVIDUOS** (con mayúscula).

Si estamos de acuerdo en esto, evidentemente, esto requiere la combinación de una amplia experiencia con una amplia preparación teórico-conceptual en variadas disciplinas, y no sólo de las ciencias sociales, para comprender la naturaleza de la actual empresa-organización, para dirigirla y para diseñar a su vez y desarrollar una nueva “nuestra empresa”, que no evite sino que busque el tratamiento sistémico de las **Personas, los Colectivos y la Organización con la Tecnología y con los Procesos**, lo que implica un profundo trabajo profesional de y con las personas, más allá de las normas impuestas.

Esto no es ni puede ser privativo de especialistas de alto nivel o de un grupo de investigadores solamente; debe formar parte del trabajo cotidiano de los empresarios técnicos y trabajadores todos en las organizaciones, debe formar parte consustancial de las Organizaciones en Aprendizaje, que aunque tengan mucha formación si no lo utilizan en los cambios y mejoras que necesitan, no llegan a ser organizaciones que aprenden.

En este camino de búsquedas y propuestas, indudablemente hay grandes contradicciones, dadas por un lado por la necesidad de funcionar en un contexto y unas condiciones impuestas, unos modelos como tendencia y unas exigencias que se hacen incluso normativas internacionales, como pueden ser las Normas ISO, y por otro, sin dejar de cumplir con éstas, las dificultades para efectuar la transición y los cambios.

Muchas veces el mayor problema para muchos es comprender que los cambios cuando son de esencia requieren de tiempo, de esfuerzos continuados. Que los tiempos son duros y que los desafíos no solo persisten sino que se van a ir intensificando, debe ser motivo suficiente para crear visiones del futuro estimulantes para que las personas modifiquen su actual mentalidad, pensamiento y los conocimientos.

Hay dos caminos para cumplir con las exigencias o los estándares de las organizaciones o empresas de alto desempeño, digamos por caso.

Uno, es priorizando la dimensión técnica, los procedimientos y la instrumentación de éstos, es el camino de la mayoría, y es el camino de la supervivencia, incluso del éxito, pero a corto plazo.

El otro, privilegia la dimensión social, “la componente humana del sistema de las fuerzas productivas”, al decir de Jesús G. Briggs, reconocido investigador del Instituto de Filosofía, o las necesidades sociales y psicológicas de las personas como parte integrante fundamental del proceso de trabajo, que se manifiestan en todos los órdenes de la vida en la organización., sin desatender por supuesto la dimensión técnica. Este camino es más complejo también, pero es más duradero, puesto que potencia precisamente los cambios técnicos y tecnológicos, culturales, sociales y desde luego los resultados económico-productivos a partir de las necesidades sociales y psicológicas de las personas.

Muchas veces hemos visto y verificado en investigaciones realizadas que, si los elementos de Tecnología y de Procesos no van precedidos o acompañados del tratamiento social y psicológico de las personas, el impacto de los cambios en la arquitectura de la organización, o en las funciones, son efímeras.

La empresa es, o debe ser, mucho más que una célula económica; es una organización social y una institución predominante de la cultura de la sociedad, y como tal debe ser una vía fundamental para el desarrollo integral de la personalidad del individuo, un concepto olvidado o desechado.

Esto nos lleva a una última consideración. En un país como el nuestro, donde todos estudian y se preparan, que tiene nivel calificadorio y profesional entre los más altos del mundo, no se debe repetir o reproducir ni en broma, tal y como se diseña hoy la llamada “empresa flexible” en el mundo, o el teletrabajo, por ejemplo, que en una organización haya un núcleo exclusivo, que posea el conocimiento y se convierten en imprescindibles, y los demás son trabajadores de segunda, de trabajo temporal y de fácil reemplazo. Como dice Senge,P.: “una organización en aprendizaje es para todas las categorías ocupacionales”.

Esto lleva a otro principio organizativo y de dirección, y es que para establecer y sobre todo para sostener un desarrollo de una empresa de alto desempeño, es necesario basarlo en un “desarrollo endógeno”, es decir, en una “autoridad y conocimiento desde adentro”, que implica una mayor responsabilidad consustancial a los conocimientos y preparación adquiridos, a la innovación y la creatividad, a la autogestión.

En referencia a la economía del conocimiento, a la organización en aprendizaje, a la empresa flexible, que hoy se aplica en el mundo, Steiner,G. literato norteamericano dice: “vamos al encuentro de una división social, moral e intelectual cada vez más drástica...”

Esperamos que el título haya despertado suficiente preocupación como para ocuparnos las Ciencias Sociales de adquirir la capacidad de integrar Conocimientos, Cultura Empresarial, Dirección Empresarial, Organización Empresarial, con distintas disciplinas, en un conjunto que se organice como un sistema estructurado abierto, que fusione elementos de cada una de las parcelas abstractivas del ser, si me permite Ferrater parafrasearlo, y capaces de generar y apoyar al decir de Meszaros “un modo de control metabólico social cualitativamente diferente”.

¿Y para qué?

Para crear una Cultura de la Confianza, a través de un diálogo permanente como parte de las relaciones de dirección, única vía para desarrollar personas y organizaciones en el socialismo.

Me permito citar a Fromm, E, cuando dice que, es la falta de confianza en nosotros mismos para retomar las riendas de nuestro destino (individual y colectivamente) y construir así un

proyecto de sociedad basado en una serie de valores fundamentados en el diálogo, la tolerancia, el respeto mutuo y el análisis cuidadoso de nuestra experiencia histórica, de tal suerte que sea relevante para cada individuo y cada grupo étnico y social.

Los motivos y móviles de la conducta de cada cual están en relación con sus propios valores y disvalores y con su anhelo de realización personal.

De lo individual surge lo social, organizacional, con la posibilidad y conveniencia de que, en el sistema, se generen roles, moral y metas organizacionales, que pueden, o no, estar en concordancia con los propósitos, aspiraciones, deseos, valores y objetivos de cada uno de los integrantes. Todo esto es en buena parte resultado de influencias de fuera adentro y otras de dentro afuera del individuo, lo cual sustenta la posibilidad de modificar conductas, tanto individuales como grupales, a través de procesos que genéricamente se denominan educativos, formativos, orientadores.

La forma como esto se lleve a cabo es compleja, no hay reglas fijas y depende de la política organizacional, entendido el término política como el esfuerzo orientado hacia el bienestar de la mayoría, que debe tener el poder para el cambio. Pero incluso la organización, la empresa, está inserta en un grupo social mayor, y entra en juego la posibilidad de un planteamiento dialéctico integracionista para poder apreciar y darse cuenta de qué es lo que se quiere, y como se quiere alcanzar, buscando la realización de qué valores.

En consecuencia, las Ciencias Sociales nuestras tienen todo el camino y posibilidades por delante, para crear una gestión empresarial propia, basada ante todo, en el amor y la confianza, que como dijera Martí, J. *“es el lazo de los hombres, el modo de enseñar y el centro del mundo.”*

Cambios cualitativos y transformaciones radicales se imponen en nuestras organizaciones sociales, en las empresas en el socialismo que es el objeto del discurso, algo que ha estado cuestionado como parte de la dialéctica objetiva en las sociedades socialistas durante mucho tiempo.

Para concluir permítanme citar a Concepción Campa, insigne científica nuestra, cuando expresaba recientemente en una entrevista: “El pensamiento y la ciencia tradicionales no nos son ya suficientes para comprender tan complejas realidades, porque han ido derivando hasta quedar atrapados en reduccionismos lógicos, epistemológicos y metodológicos que han dicotomizado el saber acerca del mundo. La dicotomización consiste en concepciones y estrategias de dirección y gerencia que remiten sólo a organizar, delegar y controlar de arriba para abajo, que ya no nos sirven.”

Febrero/06