

Analfabetismo Económico.

Dr. Sc. Lázaro González Rodríguez.

Ing. Yaisel R. Pérez Romero.

Es imprescindible utilizar las palabras adecuadas para expresar lo que queremos, de lo contrario, se tergiversan el contenido y significación de lo que pensamos llevándonos a errores conceptuales de suma gravedad.

Quinientos años antes de nuestra era, el filósofo chino Confucio al preguntarle qué haría si gobernase un país respondió que su primer decreto sería fijar el lenguaje. Hace un siglo, Mark Twain expresó: “La diferencia entre la palabra casi adecuada y la palabra adecuada es en realidad muy grande, se trata de la diferencia entre la luciérnaga y el relámpago”.

En el campo económico, la utilización de términos incorrectos es un reflejo del analfabetismo existente en esta rama del conocimiento, y que fuera señalado por nuestro líder Fidel Castro, presente en todos los niveles de dirección y comunicación y contradice los postulados de Marx, Engels y Lenin (¹).

Entre los términos más empleados incorrectamente están:

- El uso indiscriminado del indicador productividad.
- Lo absurdo de expresar “gasto de salario por peso de valor agregado”
- Considerar como sinónimos de trabajador las expresiones, fuerza de trabajo, recursos humanos y capital humano.

Productividad.

- La eficiencia es un término genérico que comprende un grupo de indicadores en los cuales se relacionan los resultados con los gastos; unos de estos indicadores es la productividad, consecuentemente es incorrecto, hablar de eficiencia y productividad como dos aspectos distintos.
- La productividad, como indicador de eficiencia, refleja la efectividad de los gastos de trabajo vivo en las ramas de la producción material, por lo que es impropio hablar de productividad en los sectores de servicio, en los equipos, la tierra, el capital, etc. Estas actividades tienen indicadores propios de eficiencia de acuerdo con sus características.
- La productividad no se toma como indicador esencial al medir la eficiencia en el sector productivo; no existe una comprensión cabal de su significación a todos los niveles.
- Es indispensable utilizar precios constantes al valerse de los métodos valorales para el cálculo de la productividad, pues a precios corrientes se puede falsear la realidad ya que pueden variar y, por tanto, no reflejar la efectividad de los gastos de trabajo vivo.
- En el cálculo de la productividad a través de indicadores físicos se impone que el surtido sea homogéneo ya que cada producto contiene un trabajo unidad diferente que al variar conducen a conclusiones erróneas.
- El promedio de trabajadores solamente debe comprender aquellos que han asistido para la ejecución de la producción. Los que cobran salario por realizar

otras actividades no deben ser considerados. Sería muy beneficioso que ese subsidio equivalente al salario se contabilizara en una cuenta específica.

- La planificación de la productividad se realiza de forma matemática sin tener en cuenta las condiciones específicas de las entidades productivas y su nivel de organización, además, no se realiza el análisis y proyección de las posibles mejoras técnico-organizativas tendientes al aumento de la productividad, ni se discute con los trabajadores.
- No todos los factores para el incremento de la productividad pueden ser cuantificados de manera aislada, como por ejemplo: capacitación, estimulación moral, condiciones de trabajo, etc. Se sabe que todos ellos influyen, pero no es posible calcularlos separadamente. Tratar de hacer dicho cálculo solamente generaría un burocratismo innecesario ocupando a los técnicos del área en algo que no ofrece ningún beneficio y sustrayéndolos de actividades fundamentales.

Nuevo valor creado.

- De acuerdo a la teoría expuesta por Carlos Marx en “El Capital”, el nuevo valor que crea el hombre en el proceso productivo está compuesto por el capital variable (salario) y la plusvalía (ganancia o utilidad).
- En los últimos tiempos hemos introducido el término valor agregado bruto, el cual comprende el nuevo valor creado y la incorporación de la depreciación, la cual no es un nuevo valor sino una transferencia del trabajo pasado cuajado en los equipos e instrumentos.
- Teniendo presente lo anteriormente señalado es absurdo plantear como dos cosas distintas el salario y el valor agregado bruto, no se gasta salario por peso de valor agregado ya que en el valor agregado está contemplado el salario.

Trabajador.

- El concepto de trabajador ha sido tergiversado al aplicársele conceptos y denominaciones que no se corresponden con la naturaleza del ser humano en el proceso laboral, en algunos casos la metáfora empleada es totalmente desacertada.
- El término fuerza de trabajo no es equivalente a la de trabajador, en “El Capital” Carlos Marx expresó: “Entendemos por **capacidad o fuerza de trabajo** al conjunto de condiciones físicas y espirituales que se dan en la corporeidad, en la personalidad viviente de un hombre y que este pone en acción al producir valores de uso de cualquier clase”.
- El término recursos humanos para designar a los trabajadores es incongruente, ya que precisamente son los trabajadores los que crean los recursos. Asimilar al trabajador como un recurso lo pone al mismo nivel que los recursos materiales y financieros. Todo indica que este término fue creado por Peter Drucker allá por los años 50 del pasado siglo y se viene a ser empleando en Cuba desde finales de la década de los 80. Anterior a esto existían, de manera general, dos áreas independientes la de personal y la de trabajo y salario. Sobre el particular Guido Stein ⁽²⁾ en su libro “El arte de gobernar según Peter Drucker” expresa: “**La dirección de personas** (expresión más feliz que dirección de **recursos humanos**) es la función más amplia y relevante de un directivo porque resume lo que es la dirección propiamente”

- Con la creación de un sistema que comprendiera todos los elementos a considerar en la dirección de los trabajadores el decreto 281 del 2007 y las NC 3000 fijan una nueva metáfora, “capital humano” concepto que, según las propias normas y de algunos economistas extranjeros, no es sinónimo de trabajador es el conjunto de conocimientos, habilidades y experiencias que tiene el personal que labora, no obstante en **el argot cotidiano se emplea este término como sinónimo de trabajador**.

Por otra parte Robin Sharma ⁽³⁾ expresa en su libro “El líder que no era licenciado” lo siguiente: “No se puede tratar a las personas como si fueran capital porque no lo son”

- La utilización del término “capital humano” contradice los postulados marxista-leninistas y sirve de base para que algunos economistas de los países capitalistas consideran al trabajador como un inversor en igualdad de condiciones que el poseedor de los recursos materiales y financieros. Así planteadas las cuestiones Thomas O. Davenport ⁽⁴⁾ en su libro “Capital Humano” expresa.

“ya es hora de llevar la metáfora de los activos a un nuevo nivel de concebir a los trabajadores no como capital humano sino como propietarios e inversores de capital humano”.

Más adelante señala:

“Al igual que la noción de activos, la metáfora del inversor pone de relieve el valor. La inversión, sin embargo, suscita también ideas activas como constituir un capital humano, aportarlo a organizaciones y controlar su inversión. Los individuos poseen capacidades innatas, comportamientos una energía personal y tiempo. Estos elementos constituyen un capital humano, el dinero que invierten en sus puestos de trabajo. Los empleados, no las organizaciones son los propietarios de tal capital humano y son ellos, y no las organizaciones, quienes deciden cuando, como, y donde realizaran su aportación.”

En otra parte señala:

“Un trabajador que actué como un inversor de capital humano colocara su capital invertible donde pueda obtener el máximo rendimiento.”

Más adelante precisa:

“El concepto de los trabajadores como inversores en vez de activos pone de relieve el hecho de que el vínculo entre el empleado y la empresa no depende de la propiedad, del paternalismo o de una lealtad ciega. Por el contrario, el lazo que liga a individuos y entidades deriva de la capacidad y voluntad de cada uno para proporcionar beneficios al otro. La relación supone un provecho mutuo sin que ninguna de las partes prospere a costa de la otra”.

Es indiscutible que la concepción de este autor contradice totalmente la teoría marxista-leninista en cuanto a la relación existente entre trabajadores y patronos, pero no solo eso, contradice la realidad universal que se vive en los países capitalistas. ¿Qué opinarían sobre esta concepción los cientos de miles de jóvenes graduados universitarios desempleados en la culta Europa?

Como conclusiones hacemos nuestras las palabras de Fernando Martínez Heredia ⁽⁵⁾ en su artículo “Revolución, cultura y marxismo”, publicado en “La Jiribilla” No. 665, 14 de febrero de 2014:

El marxismo a recibido muy escasa atención en el trabajo, el lenguaje y los medios políticos e ideológicos, y seguramente le ha parecido de mal gusto mencionarlo a los que no se arriesgan a nada que no se les oriente o les parezca aprobado previamente, y a las víctimas o los seguidores de la avalancha de productos culturales que padecemos, propagadores del modo de vida, los sentimientos, los valores y los pensamientos, de la cultura, en suma, del capitalismo.

En las condiciones actuales de nuestra realidad económica resulta decisivo que todos comprendamos que El Capital, mantiene total vigencia no obstante el tiempo transcurrido desde su primera publicación, por lo que estamos obligados a leerlo, estudiarlo, y razonarlo.

En resumen, se dirigen personas, no recursos, ni capitales, la fuerza de trabajo es la capacidad productiva del hombre por lo cual consideramos que las áreas dedicadas a esta problemática (direcciones, departamentos, grupos, etc.) deben denominarse “de personal”. Tengamos en cuenta que si sustituimos la expresión capital humano por su concepto tendríamos Dirección de conocimientos, habilidades, experiencias, etc.

La Habana. 10 de febrero de 2014

- ¹ **Marx, Engels y Lenin**, gigantes del pensamiento revolucionario cuyas teorías cambiaron el futuro de la humanidad.
- ² **Guido Stein**, profesor español de dirección de empresas, autor de innumerables libros y artículos.
- ³ **Robin Sharma**, uno de los expertos estadounidenses en liderazgo más prestigiosos del mundo. Entre sus clientes se encuentran, Microsoft, IBM, Nike, NASA y la Universidad de Yale.
- ⁴ **Thomas O. Davenport**, director de la sucursal en San Francisco de Towers-Perrin, Estados Unidos, firma consultora de ámbito mundial.
- ⁵ **Fernando Martínez Heredia**, prestigioso intelectual cubano, Profesor Titular de la Universidad de La Habana, Académico Titular de la Academia de Ciencias de Cuba, Premio Nacional de Ciencias Sociales.