

EL FACTOR HUMANO EN LAS RELACIONES LABORALES

ANTONIO LEAL MILLÁN [coord.] / ANA ALFARO / LUCÍA RODRÍGUEZ / MARISA ROMÁN
Madrid: Pirámide. 1999
[474 páxinas]

Recibido: 30 outubro 2000

Aceptado: 31 outubro 2000

O presente libro ten un dobre interese. Por un lado, fai fincapé no recurso máis valioso que teñen as empresas hoxe en día para competir nun mundo globalizado. Por outro, a súa adaptación á carreira de relacións laborais, signo da transformación que o plano de estudos da diplomatura experimentou nos últimos anos. Consideraremos máis detalladamente ámbolos dous aspectos.

1. DIPLOMATURA EN RELACIÓNS LABORAIS

O primeiro antecedente da actual titulación atopámolo nas Escolas Sociais, que tiveron un primeiro programa de estudos articulado en tres anos de ensinanzas no ano 1925. Ó longo das seguintes décadas, novos programas de estudos (1929, 1930, 1941, 1967) foron consolidando este tipo de centros, orientados ó ámbito do traballo e combinando dúas áreas de formación básica: a xurídico-laboral e a económica.

O programa de estudos de 1980 implanta os estudos de Graduado Social. Nel establecíase que, para a obtención do título de Graduado Social, era preciso superar unha proba de reválida ou realizar un traballo monográfico de fin de carreira.

Este programa constitúe o referente inmediato da situación actual, tanto pola súa proximidade histórica como por ter sido o que estaba vixente cando se iniciou o proceso xeneralizado de integración das escolas sociais na Universidade.

O programa de 1980 era obrigatorio e único para tódolos centros. As súas materias repartíanse porcentualmente da seguinte forma:

- Materias xurídico-laborais (56,66%).
- Materias económicas (13,33%).
- Materias empresariais (13,33%).
- Materias complementarias (16,67%).

A asociación da carreira cos temas xurídicos fainos pensar inevitablemente en que estes estudos tiñan asociada a etiqueta de ser unha diplomatura en dereito, orientada fundamentalmente cara á rama de Dereito do Traballo. As saídas profesionais orientábanse así ás mediacións laborais e á representación de traballadores

e empresarios fronte á Administración ou fronte ós particulares. Nos temas laborais considérase que avogados e graduados sociais desempeñan unhas funcións similares.

É no ano 1990 cando se establece o vixente título universitario de Diplomado en Relacións Laborais. A novidade radica en que o programa de estudos incorporará obrigatoriamente unha serie de materias troncais, pero existindo a posibilidade para cada Universidade de deseña-lo resto de materias dentro das directrices xerais establecidas.

Outra diferenza importante para situar correctamente esta recensión radica en que en 1990 se establecen indicacións sobre o perfil profesional dos diplomados. Así, estas ensinanzas deberán proporcionar formación adecuada teórica e práctica en dúas áreas: en organización do traballo e dirección de persoal e a segunda área en ordenación xurídica do traballo e da seguridade social. A área de recursos humanos constitúese así en obxectivo preferente de formación ó lado do tradicional relacionado co asesoramento laboral.

É imposible xa establecer unha valoración homoxénea dos programas de estudo vixentes, ó existir disparidades, ás veces notables, no seu contido. Si podemos ofrecer unha valoración global sobre a súa calidade e os seus contidos, en relación coa súa adecuación ás directrices xerais do ano 1990 (Alfaro de Prado e outros, 1997, pp. 105-108):

- As universidades variaron enormemente os programas, ata o punto de que non é posible atopar dous iguais. Sen embargo, este feito, que en si mesmo non é negativo, convértese nun lastre na medida en que esta variación interuniversitaria non ten unha finalidade formativa clara senón que depende das habelencias políticas das representacións de áreas de coñecemento nas comisións de elaboración dos programas de estudos.
- En xeral, os programas de estudo mantiveron a formación xurídico-laboral nas mesmas proporcións que o programa de 1980, sen reflecti-la ampliación de perspectivas e contidos pretendida na reforma de 1990. Existe nos programas vixentes un tratamento anticuado do Dereito do Traballo, insuficiente na materia dos recursos humanos e nulo na das relacións laborais.
- A pesar de que a oportunidade aberta polo proceso de reforma de 1990 non foi aproveitada integramente, é indubidable que os novos programas supoñen unha mellora considerable fronte ó seu antecedente de 1980, ó completa-la formación do diplomado mediante a incorporación de novos contidos e perspectivas.

2. FORMACIÓN EN RECURSOS HUMANOS

O profesional de relacións laborais configúrase como unha figura clave no proceso de xestión empresarial, debendo achegar, desde a súa condición de técnico en materias socio-laborais, aquelas ferramentas de xestión de persoal e de organización do traballo que faciliten o desenvolvemento dunha organización competitiva

(Alfaro, 1998). Neste contexto, ás portas do século XXI toman todo o seu valor as consideracións do apartado anterior. En efecto, se a formación en materias estreitamente relacionadas coa organización de empresas e a xestión de recursos humanos é escasa, o diplomado carecerá duns coñecementos básicos e desaproveitará unha gran parte das potencialidades que ten a súa carreira profesional.

Desgraciadamente, a análise da realidade universitaria confírmolos nesas apreciacións. Un gran número de escolas limitáanse a manter na troncalidade os 21 créditos mínimos establecidos polo Consejo de Universidades. É dicir, consideran “suficiente” a formación imposta nas directrices propias, polo que non engaden ningún crédito máis á área de coñecemento Organización de Empresas nin pola vía das disciplinas obrigatorias nin pola das optativas.

Complementando o panorama, a presenza das áreas de estreita afinidade, como Comercialización e Investigación de Mercados ou Economía Financeira e Contabilidade, é nula ou simplemente testemuñal. Por último, ó repasa-la evolución dos diferentes programas de estudio ó longo da década dos noventa, atopamos unha clara tendencia a conceder pouco peso á área de Organización de Empresas. Tralo descenso na media de créditos desta área en 1992, hai unha pequena recuperación nos anos posteriores para rematar diminuíndo por baixo do nivel inicial dos 90 a partir do 1996, coas revisións dos programas de estudio vixentes (Alfaro, 1998).

3. A IMPORTANCIA DO FACTOR HUMANO

Hai unha tendencia na literatura empresarial a considerar clave o factor humano. Isto conduce a destaca-la importancia dos aspectos *soft* da dirección de empresas: ética, formación, motivación, cultura, *empowerment*. Latexa aí a concepción de que as máquinas e a tecnoloxía non son a panacea para o logro dunha eficiencia e eficacia económicas.

Contradise deste xeito unha idea predominante ó longo do século e que fiaba á superioridade técnica o predominio nun sector e das nacións entre si. España non foi unha excepción e ata as reformas na ensinanza non-universitaria diminuía a importancia das disciplinas humanistas e as ciencias non-técnicas sufrían un descrédito paulatino ata se converteren en apéndice estériles do sistema formativo.

Dous feitos destacan no tratamento dos recursos humanos neste cambio de século. Un refírese á ruptura da forza de traballo en anacos. Outro a que os activos humanos non poden seguir sendo tratados como pezas anónimas senón como persoas.

A anterior argumentación enfróntanos co dilema central dos recursos humanos nas empresas de hoxe. Cómpre trata-los recursos humanos considerando os seus aspectos vitais e os seus aspectos de rendibilidade. Cómpre ser compasivo e reflexivo; emocionado e racional á vez. En calquera problema danse ámbalas dúas perspectivas para o directivo. En ningún está tan presente como nos despedimen-

tos. Cómpre reducir custos para ser competitivos, pero por baixo dos números hai situacións persoais dolorosas.

¿Como se consegue? Case tódolos gurús da xestión empresarial sinalan as persoas como a clave da marcha da empresa. En definitiva, supón pasar de tratar como menores de idade ás persoas unha vez traspasan os límites da empresa para consideralos parte integrante dela. Trátase de que os empregados teñan iniciativa, que traten de diferenciarse do resto, que innoven, que lles amole a rutina e que se autodirixan.

Este comportamento terá que manifestarse en tódalas súas fases: busca dos empregados máis capaces; coidado do persoal unha vez contratado en remuneracións, desenvolvemento das súas capacidades e xestión do seu coñecemento; creación dun clima laboral axeitado; delegación de funcións; retroalimentación continua; unha correcta avaliación do rendemento.

A función de recursos humanos evoluciona así desde cuestións simplemente administrativas cara ás actividades que fornecen maior valor engadido na empresa, como o desenvolvemento de recursos humanos ou a definición estratéxica.

O presente libro é un instrumento utilísimo nestas orientacións estratéxicas. De acordo co obxectivo dos seus autores, a obra reúne, sistematiza e actualiza, dunha forma ordenada e clarificadora, os principais conceptos, teorías e técnicas relacionados co campo da dirección e xestión dos recursos humanos nas empresas. A enorme capacidade docente e investigadora dos autores reflíctese nitidamente na selección e no tratamento dos temas abordados.

Tal vez poden botarse en falta algúns instrumentos de recente aparición ou o escaso desenvolvemento teórico doutros. Sen embargo, cómpre non esquecerse que o público obxectivo do libro é o alumnado dunha diplomatura e que sería excesivo profundar demasiado en temas tan interdisciplinares e complexos como é o comportamento humano individual e en grupo. Pero é unha obra básica, fundamental, que terá previsiblemente a súa continuación cando se implanten masivamente os programas de estudio da Licenciatura en Ciencias do Traballo.

BIBLIOGRAFÍA

- ALFARO DE PRADO, A.M.; RODRÍGUEZ PIÑERO, M.C.; UGALDE GONZÁLEZ, J.I. (1997): *Los estudios de Relaciones Laborales en España*. Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España.
- ALFARO DE PRADO, A. (1998): "Un nuevo profesional ante el umbral del siglo XXI: el diplomado en Relaciones Laborales", *Revista do Instituto Superior Politécnico Portucalense*, ed. especial, vol. I, pp. 215-224.

CARMEN REDONDO LÓPEZ / JAVIER RIVAS COSTA
Escola Universitaria de Relacións Laborais (Lugo)
Universidade de Santiago de Compostela