

SOCIOLOGÍA DE LA EMPRESA

• INTRODUCCIÓN

La empresa es una entidad integrada por capital y trabajo como los dos factores principales de la producción y que se dedica a actividades industriales, mercantiles o de producción de servicios y que tiene fines lucrativos y un cierto nivel de responsabilidad.

Para el profesor Murillo Ferroll, la empresa tendría , desde el punto de vista jurídico , dos perspectivas diferentes:

- Por un lado, una visión restrictiva que haría referencia a la empresa capitalista, cuyas características principales son:
- Recurso al trabajo ajeno.
- Ánimo de lucro.
- Por otro lado, una visión más amplia, que haría referencia a la empresa como organización, es decir, una empresa que tenga por objeto: la producción, el cambio o la circulación de bienes y servicios.

La empresa puede ser considerada como una unidad económica y jurídica y en ella se agruparían tanto los factores humanos como los materiales y comprendería a cualquier tipo de empresa.

TRAYECTORIA HISTÓRICA:

–ECONOMÍA DE SUBSISTENCIA:

Los antropólogos que han estudiado a estos pobladores, han encontrado algún tipo de organización empresarial.

Los miembros de la colectividad utilizan lo que producen para atender sus necesidades, aunque lo que producen no se a para intercambiarlo por otros productos como ocurre en las sociedades mercantiles.

Lo característico de estas empresas de economía de subsistencia, y que comparten en común con cualquier otro tipo de empresa, es que tienen que poner en común recursos personales y recursos materiales.

Los factores que llevan estos pobladores a participar en estas empresas son:

- Tenían cierto lazos u obligaciones de parentesco o vecindad.
- Esperaban obtener después beneficios.
- Obligación ante los deseos de los jefes de acuerdo con la forma en la que estaba estructurada la sociedad.
- Las condiciones o creencias religiosas, de tal forma que había una identificación entre creencia y empresa.

Este tipo de empresa que se encuentra apoyada en una colectividad, apoyada a su vez en los recursos de la misma, y que busca la subsistencia de todos, es un tipo de empresa colectivista o socialista.

Las características de este tipo de empresas son las siguientes:

- No tiene una finalidad lucrativa.
- El capital es de la comunidad.
- Los beneficios van a la colectividad.
- Los salarios van totalmente a los trabajadores.

- Los representantes del capital son también asalariados aunque pudieran tener algún tipo de privilegio económico o político sobre el resto.

–EMPRESA ACTUAL:

Es una entidad o marco social que puede verse como un escenario en el que tienen lugar cierto tipo de conflictos, es decir, la empresa puede ser un escenario de conflictos, como por ejemplo los que se dan entre capital y trabajo, entre beneficios y salarios, la lucha de clases (la cual trasciende del ámbito de la empresa, teniendo una dimensión social).

También se ve la empresa como escenario donde se pueden superar todos estos conflictos.

Estas posiciones siempre son contradictorias:

Mientras para algunos la empresa es el escenario natural de la lucha de clases, para otros, es el lugar donde esta lucha se enmascara.

Existe un tercer punto de vista, donde se expone que la empresa es necesaria, no se puede prescindir de ella, pero si es necesario cambiarla para eliminar o disipar las causas de ese conflicto permanente o latente.

La empresa es el conjunto de todas estas visiones.

Para los juristas existen dos vertientes:

- Por un lado, la empresa puede ser analizada desde el punto de vista de la propiedad, es decir, unos poseen la propiedad de los medios y otros carecen de ella.
- Una segunda vertiente es la que contempla el punto de vista de los derechos personales y de las obligaciones.

ORÍGENES DE LA SOCIOLOGÍA DE LA EMPRESA:

–Desde el punto de vista histórico, la empresa moderna surge con la industrialización, concretamente en la Inglaterra del S.XVIII y es por esta razón por la que la Sociología de la empresa siempre ha estado ligada a la Sociología industrial.

–Los tres orígenes o fuentes principales de la sociología de la empresa son los siguientes:

- Por un lado, la tradición empirista.
- Por otra parte, la confluencia de la Sociología industrial y de la Sociología de las organizaciones.
- En tercer lugar, la Sociología Clásica.

La tradición empirista, que se refiere a lo que está basado en la observación y experimentación y no en la teoría. Los estudios empiristas de las condiciones de trabajo se dan sobre todo a principios del S.XIX.

La tradición empirista ha tenido un origen similar en todos los países:

- El gobierno francés llevó a cabo la realización de encuestas a partir de 1848, donde trataba de conocer las condiciones de trabajo en algunas empresas. Su método de investigación son las encuestas.
- En Inglaterra, se conoce el estudio de Booth, donde se contempla la situación en la que vive la clase baja inglesa en los orígenes de la industrialización. Su método de investigación es la observación directa.

- En Estados Unidos, concretamente en Chicago, se iniciaron este tipo de estudios a finales del S.XIX, donde destacan los realizados por Elton Mayo, el principal representante de la escuela de relaciones humanas.
- En Alemania, se inicia a finales del S.XIX siguiendo el modelo de Francia. De los estudios realizados en Alemania, los más importantes fueron los de Weber, realizados entre 1909 y 1911.

Estas investigaciones tienen un carácter psicofisiológico, donde se trata de separar o excluir de las condiciones de trabajo lo que él considera subjetivo, ya que cree que los aspectos subjetivos tales como las valoraciones personales, las apreciaciones... no pueden ser medidos.

Considera que ese lado subjetivo que no puede ser medido, forma una parte sombría de la conducta humana.

Weber realizó sus estudios acerca de los sueldos, la productividad, el transporte, las actividades de ocio, la ocupación que habían tenido generaciones anteriores, la vida familiar y dos preguntas sobre actitudes.

Los resultados fueron escaso y poco concluyentes, porque la mayor parte de los trabajadores no quisieron responder a las preguntas y sólo una trabajadora fue capaz de hacerlo.

- En Estados Unidos, la investigación sobre condiciones de trabajo se inicia en una época en la que el Taylorismo estaba vigente.

Son investigaciones que se llevaron a cabo en la Western Electric Company, en los talleres de Hawthorne situados en Chicago, entre 1927 y 1932, teniendo como investigador principal a Elton Mayo.

Lo característico de esta investigación es que pone en cuestión los supuestos en los que se basaba la investigación taylorista en la que los trabajadores se ponían a trabajar porque estaban compensados económicamente y que la productividad se incrementara por razones técnicas.

Las investigaciones llevadas a cabo por Elton Mayo, pusieron de relieve la importancia que tiene las relaciones informales y el papel del grupo sobre la motivación y la promoción.

Estas investigaciones dieron lugar a lo que se conoce con el nombre de Escuela de relaciones humanas.

Después de todos estos estudios se fue profundizando en lo que es esta vertiente de las relaciones informales de la empresa.

Por ejemplo:

- Autores como K.Lewin, analizaron los grupos de trabajo y el liderazgo.
- Autores como Goldthorpe, trataron las relaciones entre el empleo y la realización personal hasta el punto que consideraron que la realización del individuo dependía de su realización en la empresa.
- Autores como Whyte, estudiaron las relaciones entre la técnica y las relaciones de trabajo, y en este sentido consideraron que las penalidades que se dan en las cadenas de montaje desaparecerían si avanzara la tecnología.

Todas estas visiones de los distintos autores tratan de desvelar cual es la visión que el individuo tiene con su trabajo.

CONCEPTO DE TRABAJO:

El concepto de trabajo, es hoy en día, ambivalente y ambiguo.

Por un lado, se habla de trabajo como empleo, es decir, aquel trabajo remunerado.

Por otro lado, también existe el trabajo no remunerado, como el doméstico o el voluntario.

En esa relación, que las personas tienen con el empleo, la mayoría considera que el trabajo es una actividad instrumental, del modo que el empleo sería un medio a través del cual los individuos obtendrán un dinero que utilizarán después en otras necesidades al margen de su empleo.

Por otro lado, frente a esa visión mayoritaria, hay otros autores que consideran que trabajo y ocio son las dos dimensiones de la realización humana.

La segunda raíz es LA CONFLUENCIA DE LA SOCIOLOGÍA INDUSTRIAL Y LA SOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES.

La empresa moderna que surge en el contexto de la sociedad capitalista se apoya en dos aspectos:

- Burocratización de la empresa.
- Nacimiento de las clases, distinguiendo entre trabajadores (empresarios) y nuevas clases (técnicos –oficinistas–, cuello blanco –empleados–)

La Sociología de la empresa se basa en el aspecto de la Sociología de las Organizaciones, desde tres aspectos:

- Estudio de las estructuras de autoridad en las organizaciones.
- Se apoya en los límites de la racionalidad administrativa.
- Se apoya en las relaciones de la organización con su entorno.

1. ANÁLISIS DE LAS ESTRUCTURAS DE AUTORIDAD EN LAS ORGANIZACIONES:

El análisis de las estructuras de autoridad en las organizaciones, se vincula en los estudios de Max Weber sobre la Teoría de la burocracia.

En este sentido, Weber atiende a analizar o conocer aspectos que considera fundamentales, como son:

- La jerarquía en la organización.
- La importancia de las normas escritas.
- La forma de selección de los trabajadores, la cual, según esta teoría, debería hacerse en función de los méritos de cada trabajador.

Además de la teoría de Weber, la Sociología de las organizaciones, toma otros modelos o escuelas, en los cuales se apoya como son:

- la Organización Científica del Trabajo de Taylor.
- La Teoría de la función directiva de Chester Barnard.
- La teoría de la toma de decisiones de Simon.

2. LOS LÍMITES DE LA RACIONALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN:

Una organización racional es aquella que tiene unos objetivos y unos medios para llevarlos a cabo.

Las investigaciones posteriores demostraron que esta racionalidad no era tan fácil de demostrar como cierta, debido a que el comportamiento humano era muy complejo.

En el mundo de la empresa, la racionalidad viene cuestionada por :

- Los experimentos de la Escuela de relaciones humanas, comprobando que los comportamientos humanos, cuestionaban la racionalidad.
- Por la existencia de los conflictos dentro de las empresas. Se observa que estos conflictos están en la base misma de las empresas o las organizaciones y que por lo tanto esa racionalidad tiene unos límites en las relaciones humanas.

3.LAS RELACIONES DE LAS ORGANIZACIONES CON SU ENTORNO:

La noción de entorno aparece de distinta manera según sean los autores que hablan de ello.

- Para Downs, el entorno se relaciona con información y con incertidumbre.
- Para Etzioni, cuando habla de entorno, se refiere a la clientela con la cual la empresa mantiene unas relaciones determinadas.
- Para Blau y Scott, el entorno se refiere a los clientes y a otras organizaciones con las que la empresa mantiene ciertos vínculos.
- Para Crozier, cuando se habla de entorno estamos haciendo mención a la cultura que en términos generales tiene la empresa.
- Para Terriberry, el entorno viene representado por el nivel de articulación y hostilidad que la empresa mantiene con el entorno exterior.

La tercera raíz de la Sociología industrial son los **TEMAS CLÁSICOS**:

Estos temas clásicos son fundamentalmente:

- El industrialismo.
- El cambio social.

Ambos no se encuentran separados, sino vinculados, ya que el cambio social supone un cambio en las partes del industrialismo.

El industrialismo se divide en tres etapas:

- El estudio de los países que son pioneros en el desarrollo de la Revolución Industrial.
- El conocimiento de la situación de los países que están en vías de desarrollo.
- El estudio de las sociedades post-industriales, donde destacan los estudios de D.Bell y Touraine.

La Sociología industrial, en cuanto a sus áreas de investigación o estudios, se pueden dividir en tres :

- El estudio de las actitudes y las relaciones de trabajo.
- El estudio de la estructura de las organizaciones empresariales.
- El estudio entre el industrialismo y el cambio social.

La forma cómo se planteaba a finales del S.XIX y principios del S.XX, la investigación en torno al mundo de la empresa era la siguiente:

• ***Estudio de la empresa (base empírica) por M. Weber:***

Weber se propuso hacer una encuesta para conocer algunos aspectos de la empresa.

Sus objetivos eran los siguientes:

- Conocer los efectos que ejercen las grandes fábricas sobre las características personales, sobre el destino profesional y sobre el estilo de vida de los trabajadores.
- Conocer hasta que punto depende la gran industria en su desarrollo de las características de los obreros. Unas características condicionadas por sus condiciones de vida, sus tradiciones, y su origen étnico, social, cultura, etc.

Weber quiso dar a esta investigación un carácter puramente científico y su objeto de estudio serían los trabajadores en el ámbito de las fábricas.

Antes de investigar, también quería conocer previamente algunos datos de la empresa como las necesidades de capital, la estructura...

Cuestiones que se plantea a la hora de preguntar que son los tipos de obreros son los más adecuados en función de que cualificación poseen, y si en base a esa cualificación son aceptados o rechazados por la empresa.

Por otro lado, se plantea hasta qué punto las bases económicas de la industria y las necesidades de capital condicionan la situación de los obreros.

Weber se plantea si existen diferencias entre unos obreros y otros en cuanto a su actitud laboral y por el lado de las empresas, se plantea qué tipo de empresas tiene que seleccionar para su estudio.

Así, decide que tienen que ser empresas que:

- tengan elevados costes salariales en comparación con los costes globales.
- La cualificación de los trabajadores sea un punto fundamental para el éxito de la producción.
- Haya una continuidad de los obreros que haga posible la medición de su rendimiento porque se produzca una standarización de las actividades y de la producción.

Estos tres elementos (costes salariales, cualificación y standarización) serían los tres requisitos que deberían cumplir las empresas para conocer como seleccionan a los trabajadores y cómo se procuran las empresas la mano de obra necesaria.

Weber parte de la hipótesis, según la cual, son las características técnicas y sobre todo el proceso de producción y las máquinas, las que determinan directamente las cualidades de los obreros según las necesidades de la industria y que a su vez determinan su posible destino profesional.

Weber está afirmando una hipótesis que trata de afirmar que es cierta y para ello pone una serie de instrumento y técnicas para demostrarlo.

Respecto a la metodología (habla de su objeto de estudio) de la encuesta, Weber dice que:

- El tipo de selección que realiza la gran industria está vinculado a la profesión que tienen los trabajadores.
- Por otro lado, habrá que investigar también como se adaptan las personas que trabajan en estas grandes industrias a las condiciones que éstas ofrecen.
- Va buscando un tipo de trabajadores que generan la gran industria.
- Utiliza dos tipos de instrumentos:
 - ♦ Un plan de trabajo para conocer las características de la empresa. Esto incluye aspectos como la jornada de trabajo.
 - ♦ Un cuestionario.
- Por otro lado, quiere conocer las formas de los salarios, porque la política salarial es uno de los problemas más importantes que tiene la empresa, además de que los salarios dan información sobre los grupos sociales que hay entre los trabajadores y sobre la distribución del trabajo y la disciplina.
- Otro aspecto a conocer es el del rendimiento y ve como influye en el mismo la técnica, la maquinaria, el cambio de trabajo...
- También nos dice lo importante que es la consulta directa a los obreros que se hace mediante cuestionario. En este sentido lo que interesa es ver como afecta la fatiga laboral, el ruido de las máquinas y las condiciones de trabajo en la vida de los obreros fuera de la fábrica.
- En definitiva, Weber está interesado en saber hasta que punto las peculiaridades o características de una industria influye en los obreros que trabajan en ella. Si influyen en su formación, en su vida laboral, en la educación de sus hijos, en su diversión, en su descanso, en sus costumbres alimenticias, en sus intereses estéticos e intelectuales, en sus relaciones con la escuela, con la iglesia, en su visión religiosa del mundo (aspecto que le interesa en especial).
- Por otro lado, quiere saber si existen diferencias en cuanto a categorías laborales, a los salarios, a la cualificación, en la vida personal y social de los trabajadores y también si estas supuestas diferencias tienden a incrementarse o a disminuir.
- Otro aspecto que quiere conocer es al pertenencia a organizaciones sindicales y comprobar si tiene más peso entre los trabajadores el sentimiento de solidaridad o el de interés individual.
- Por último, Weber afirma que la fábrica moderna con su jerarquía de puestos, con sus disciplinas, con el encadenamiento de los obreros a las máquinas, y con el aislamiento de esos mismos trabajadores, tiene efectos importantes sobre el estilo de vida de los obreros.

INVESTIGACIÓN SOCIAL PARA MERCADOS:

INTRODUCCIÓN:

Si por un lado la empresa tiene como objetivo primario obtener el máximo beneficio, también es cierto, que los objetivos de la empresa no se limitan a éste, y así podríamos hablar de un segundo objetivo que sería el factor humano.

El factor humano es visto desde dos vertientes diferentes:

- Como destinatario de bienes y servicios, es decir, como consumidor.

- Como agente de la producción , es decir, como mano de obra.

La investigación desde una perspectiva social se dirigirá al factor humano, a conocer cómo se expresa , sus características y a conocer sus relaciones con la empresa y dentro de la empresa.

Desde otra vertiente podemos decir que la investigación social se centra en tres elementos:

- Fuerza laboral.
- Mercados.
- Empresario

Cuando se lleva a cabo una investigación, según qué es lo que se pretende investigar, se puede llevar a cabo desde tres perspectivas de análisis:

- Nivel macrosociológico, cuando lo que se pretende investigar implica la conjunción de un número elevado de factores, puede afectar a la capacidad de consumo de la población, ver como influye la industria en los trabajadores y éstos en la misma.
- Nivel intermedio, se referirá a aspectos más limitados y puede afectar a la comunicación , a la transmisión de la información, a las relaciones entre el personal dentro de una empresa...
- Nivel microsociológico, se referirá al estudio de relaciones, conflictos, organización..., es decir, aspectos más concretos en un ámbito determinado.

En resumen , podemos decir, que el objeto de la Sociología de la empresa consiste en estudiar las relaciones entre empresa y sociedad, en estudiar los diferentes colectivos que conforman la empresa , y en estudiar también los procesos sociales que tienen lugar en cada grupo o estrato de la empresa.

INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA:

Con la investigación científica hacemos alusión a la ciencia.

En cuanto al proceso de investigación tiene como finalidad explicar, comprender y /o describir la realidad social.

La Investigación Científica, puede aparecer a través de dos puntos de partida:

- Se puede comenzar una investigación a partir de los datos, llegando a una descripción de la realidad o de los fenómenos que se investigan. Cuando se aplica esta forma, se lleva a cabo un proceso inductivo o empírico que se basa siempre en los datos y en la investigación.
- Se puede comenzar una investigación a partir de una teoría, llegando a la comprensión de los fenómenos. Cuando se aplica esta forma , se lleva a cabo un proceso deductivo.

En cualquier caso, en la Investigación Científica siempre se da un proceso circular, en el que intervienen teorías, hipótesis, observaciones, generalizaciones empíricas.

PROCESO CIRCULAR DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA:

TEORÍA

Inducción Deducción

GENERALIZACIONES

EMPÍRICAS HIPÓTESIS

Interpretación Operacionalización de

Análisis de datos conceptos

Medición

OBSERVACIÓN

Si partimos de la Teoría , deducimos, sacamos una hipótesis y después la comprobamos; operacionalizamos los conceptos y después se observa como se da en la realidad; a partir de ahí hacemos generalizaciones y después elaboramos una teoría.

Mediante la deducción se parte de una teoría para encauzar el proceso de investigación y va de lo general a lo concreto.

Por el contrario en el proceso inductivo , se parte de los datos para llegar a la teoría, por lo tanto, va de lo particular a lo general.

Cuando hacemos alusión a la investigación científica o a la ciencia, hacemos siempre referencia al METODO, es decir, el procedimiento que se sigue.

En el caso de las Ciencias sociales, existen dos visiones en cuanto al método:

- Una visión positivista del método científico, que se basa en que hay un método científico y que éste tiene que basarse en la observación y en la experimentación y todo aquello que no sea experimentable ni observable, no podrá ser objeto de la ciencia ni de la investigación científica.
- A partir de la segunda mitad del S.XX, aparecen otras visiones de lo que es el Método científico y se da paso a una visión más aperturista según la cual, la investigación científica se puede aplicar también a otros aspectos de la realidad que no sean susceptibles de experimentación.

Ejemplo de lo anterior es que no vemos las clases sociales pero vemos sus efectos.

En este sentido y siguiendo al profesor Beltrán, en su estudio titulado Cinco vías de acceso a la realidad social, manifiesta que no existe un único método de la investigación social, y no puede existir un único método porque el objeto de las investigaciones, como son los hechos sociales, la sociedad o la realidad social, es un objeto de cierta complejidad y no se puede tratar desde un método predefinido y diseñado con carácter general.

Esto no significa que no exista un método, sino que la aproximación a la realidad social puede hacerse a través de distintos métodos

Entre los métodos de investigación social destacan:

- **Método histórico:** porque la realidad social tiene que fijarse en un tiempo en el que se producen los hechos sociales. Si estudiamos lo que sucede en el presente, lo que hacemos es analizar un aspecto que se produce en una línea divisoria que estaría entre el pasado y el futuro y la sociedad es una realidad que cambia constantemente, de un momento a otro, y es preciso analizarla en cada instante. Cuando se recurre a la historia, tratamos de buscar hechos causales. No una causa, sino múltiples causas. Muchas veces nos encontramos con una pluralidad de causas que pueden ser ordenadas de forma jerárquica por orden de importancia. El método histórico de investigación trata el presente, pero busca

el origen de los hechos en el pasado. Como dice Block: La incompreensión del presente nace de la ignorancia del pasado . La sociología trabaja con un objeto del conocimiento que es la realidad social que es esencialmente histórico.

- **Método comparativo:** Para Durkein, el método comparativo sería el propio de las Ciencias Sociales. Jhon Stuart Mill, diseñó este método y Durkeim lo reafirmó como el único que conviene a la sociología.

El método comparativo surge al tener en cuenta la diversidad. Y esta diversidad se da no sólo en el funcionamiento de las empresas, sino que la sociedad en sí misma es heterogénea, reúne una pluralidad de culturas, diferenciación regional..

Por lo tanto, el método comparativo se enfrenta a lo que sería una visión etnocéntrica de la sociedad y de la cultura (pensar que donde estamos es lo bueno y lo demás se observa en relación a lo nuestro).

Incluso dentro del etnocentrismo habría una vertiente naturalista que considera que lo propio es lo natural y que todo lo demás serían desviaciones, formas anormales de comportamiento, áreas no desarrolladas... y eso se puede aplicar a todos los ámbitos de la sociedad.

Esta forma de análisis comparativo ayuda a conocer otras sociedades y posibilita el buscar y el encontrar relaciones causales.

Por lo tanto, facilita una visión de la ciencia desde una perspectiva universal, es decir, dicho de otra manera, nos avisa contra el riesgo de hacer fáciles generalizaciones.

- **Método crítico – racional:** Frente a una investigación basada en una simple clasificación, los analistas críticos entre los que podemos citar a Horkheimer, Adorno, Marcuse y Habermas, pertenecientes a la Escuela de Frankfurt, buscan o destacan la finalidad de la investigación , es decir, el para qué. Estos autores incorporan una visión crítica basada en la razón. Horkheimer dice que el objetivo de buscar en la investigación es la emancipación del individuo de la esclavitud, un objetivo a largo alcance. La Epistemología, es la lógica que usamos a la hora de llevar a cabo la investigación. Lo que los teórico-críticos buscan se recuperar la racionalidad para la ciencia y esto significa reclamar o dotar a la ciencia de un cierta reflexión . También destacan desde el método crítico que la ciencia no es aséptica ni neutral, y aquí aparece el debate entre los positivistas y los críticos. Los teórico- críticos hacen hincapié en esta subjetividad o neutralidad de la ciencia.
- **Método dialéctico:** su técnica de análisis sería mediante el socioanálisis y el instrumento sería la asamblea. En este método el sujeto investigado se transforma también en sujeto investigador en al medida que participa del proceso investigador. Por lo tanto, este método recupera también la capacidad de sujeto analítico de la sociedad y protagoniza transformaciones sociales.
- **Método Cuantitativo o distributivo:** Es un método que se basa en el análisis de los fenómenos por medio de contar, medir o pesar. Se fija en las cantidades. Utiliza el lenguaje matemático y el resumen estadístico.

Es siempre empírico, es decir, se basa en los datos, en la observación y en la medición estadística.

Cuando sabemos cual es el método más apropiado al realizar una investigación, la elección de un método u otro viene dado en función de los objetivos de la investigación. Cuando determinamos cual es el objeto de la investigación, cada método tiene unas técnicas que debemos de escoger.

La técnica por excelencia del método cualitativo es la encuesta, en la cual nada se deja al azar, todo está fijado con anterioridad y el instrumento que utiliza esta técnica es el cuestionario.

- **Método Cualitativo o estructural:** Cuando hacemos uso del método cualitativo , hacemos referencia a la cualidad de los fenómenos estudiados.

En la metodología cualitativa, el discurso se convierte en objeto de investigación y el lenguaje cobra un lugar fundamental, puesto que es a la vez, un instrumento para investigar y un objeto de estudio.

A través del método cualitativo se trata de buscar tanto identidades como diferencias.

En cualquiera de los casos es necesaria la observación del objeto, que en algunos casos será el discurso, que son los que van a producir los datos.

En unos casos y en otros, los datos que producen están mediatizados por el lenguaje.

Las principales técnicas de investigación del método cualitativo son: *grupo de discusión, entrevistas en profundidad, historias de vida, y observación participante.*

Relacionando esta metodología con la investigación sobre la empres, se suelen añadir dos técnicas más: *método Delphi y los grupos de encuentro.*

Los rasgos característicos del método cualitativo son :

- ♦ Análisis del lenguaje.
- ♦ Implicación del sujeto investigador en la investigación .
- ♦ Acceso al inconsciente por medio del lenguaje.

Los paradigmas de explicación de los fenómenos sociales son :

(MÉTODO CUANTITATIVO) (MÉTODO CUALITATIVO)

Descripción ----- Comprensión

(Neo-positivismo) ----- (Deductivistas)

Parte de los hechos ----- Parte de las opiniones

objetivos ----- subjetivos

Captar la realidad y la explica ----- interpreta la realidad

CUANTITATIVO ----- CUALITATIVO

Vía de inducción ----- Vía de deducción

Empírica ----- Teórica

General (plano general)----- particular (plano particular)

Etic (visto desde fuera) ----- Emic (visto desde dentro)

Basado en números (cuantificados) ----- Se basa en palabras (narración)

En la investigación hay que distinguir entre hechos y datos.

Cuando ocurre un hecho e investigamos el mismo, lo que observamos es el hecho y su representación a través de datos.

TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

MÉTODO CUANTITATIVO : ENCUESTA:

La encuesta es muy utilizada en todos los campos de las ciencias sociales y experimentales.

Proporciona información de una manera indirecta, es decir, a través de propuestas que se hacen al entrevistado: se hace un cuestionario, se plantean preguntas y se les dan posibles respuestas.

En general se hace así, pero también existen preguntas con respuesta abierta.

Se hace mediante un cuestionario estandarizado, precodificado, lo que facilita la información estructurada en datos.

Abarca un amplio abanico de cuestiones: opiniones, hechos, actitudes...

La información que se recoge (datos) permite realizar análisis estadísticos y establecer relaciones entre variables.

Los resultados pueden generalizarse al conjunto de la población (si se ha seguido una metodología, sistema de muestreo, elección de la muestra, etc, correctos).

La encuesta también permite descubrir cuales son los errores al realizar encuestas. Unos son debidos al propio proceso del muestreo y otros son ajenos al mismo.

Los inconvenientes de la encuesta son los siguientes:

- No es una técnica apropiada para realizar con individuo que presentan dificultades de comunicación verbal.
- Al ser una técnica cerrada, no admite informaciones que no estén previstas en el diseño.
- Puede haber informaciones tergiversadas o falseadas por la mediación incorrecta entre entrevistadores y entrevistados (falta de comprensión, incomprensión, incorrección a la hora de plantear preguntas o respuestas...).
- Recogen opiniones aisladas de los individuos pero no nos informan del contexto en el que se producen.

A la hora de aplicar la encuesta se hace a una muestra de individuos representativa de un colectivo más amplio, que es la población o universo.

Se lleva a cabo mediante procedimientos standarizados de investigación con el fin de obtener mediciones cuantitativas y se hace sobre una gran variedad de características o aspectos que afectan a la población.

MÉTODO CUALITATIVO:

- GRUPO DE DISCUSIÓN:

Estos grupos se forman con un número de personas comprendidas entre 5 y 10.

Normalmente, se seleccionan varios grupos y en cada grupo ha de tratarse de que se produzca un cierto

equilibrio entre homogeneidad y heterogeneidad de forma que se facilite la interacción verbal (discurso).

Así como el diseño de la encuesta obedece a un modelo cerrado, el grupo de discusión es abierto y el debate discurre sin límites fijados con anterioridad.

- **ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD:**

Se trata de analizar aspectos de una manera particular.

En las entrevistas hablan los individuos mientras que en los grupos de discusión hablarían los grupos.

Cuando las entrevistas son biográficas se llaman HISTORIAS DE VIDA.

En este caso se tiende a particularizar.

Estas técnicas serían buenas para estudiar aspectos que no saldrían reflejados si preguntamos al conjunto de la población (situaciones en cárceles, homosexualidad...). A través del discurso se llega a conocer el contexto social donde se mueven estos colectivos.

- **OBSERVACIÓN PARTICIPANTE:**

Es el método que utilizan los antropólogos pero también puede ser utilizado por otros especialistas.

Normalmente el sujeto investigador se integra en los procesos o grupos que pretende investigar. También se ha utilizado para estudiar el trabajo doméstico.

- **MÉTODO DELPHI:**

Trata de recoger las opiniones de personas expertas en un determinado tema.

Se plantean las preguntas por escrito y se contestan por escrito, de manera similar a cuando se aplica un cuestionario en la encuesta.

Se analizan las respuestas y se clasifican.

Su finalidad es encontrar un consenso entre las distintas respuestas obtenidas.

- **GRUPOS DE ENCuentRO:**

Se conocen como grupo T o grupos NTL, que buscan la capacitación en habilidades relacionadas con las relaciones humanas.

Es una técnica que trata de ser reflexiva.

En estos grupos cada individuo trata de reflejarse en el grupo y se sirve del él para proyectar su actuación.

FASES DE LA INVESTIGACIÓN:

Para llevar a cabo una investigación, vamos a llevar a cabo diferentes fases:

1. PREPARACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

A menudo un individuo en una investigación, considera que lo más importante son los resultados, pero lo más importante es el planteamiento, ya que los resultados dependen de éste,

A esta primera fase de preparación se le da una importancia fundamental.

Al menos una tercera parte del tiempo global de la investigación debería corresponder a la preparación.

PASOS:

- Definir el TEMA de la investigación.
- Definir los OBJETIVOS de la investigación.
- Definir el UNIVERSO. Acotación temporal y espacial.
- Planteamiento de una HIPÓTESIS que hay que verificar.
- Establecer el MÉTODO de investigación.
- Establecer el tipo de TÉCNICA en relación al método escogido.
- Llevar a cabo un PROCESO DE MUESTREO
- Establecer el TRABAJO DE CAMPO O INSTRUMENTO de la técnica.
- ELABORACIÓN del instrumento.
- Obtención de RESULTADOS
- ANÁLISIS de los resultados obtenidos.
- ELABORACIÓN del INFORME FINAL

Ejercicios:

1)

- TEMA: Convenio Colectivo
- OBJETIVOS: cuantos trabajadores están de acuerdo con el convenio colectivo.
- UNIVERSO: una empresa X: centros de trabajo A,B,C en noviembre.
- HIPÓTESIS: La mayoría de los trabajadores están de acuerdo con el convenio colectivo.
- MÉTODO: Cuantitativo
- TÉCNICA: encuesta
- PROCESO DE MUESTREO: elegimos representantes de A,B,C, llevando a cabo un procedimiento aleatorio sistemático.

- TRABAJO DE CAMPO O INSTRUMENTO: cuestionario.
- ELABORACIÓN del instrumento:
 - ◆ Utilizamos el procedimiento de embudo: va de lo general a lo concreto.
 - ◆ Utilizamos el procedimiento inverso: de lo concreto a lo general.
 - ◆ Preguntas: abiertas o cerradas (en el caso cerradas)
- OBTENCIÓN DE RESULTADOS: obtenemos unas tablas: de acuerdo con cada pregunta nos salen números absolutos con porcentajes verticales y horizontales .
- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.
- ELABORACIÓN DEL INFORME FINAL.

La aplicación del cuestionario es lo que se conoce como trabajo de campo.

2)

- TEMA: motivación y actitudes de los trabajadores
- OBJETIVOS: motivación de los trabajadores hacia la realización de un nuevo programa, actividad, trabajo...
- UNIVERSO: una empresa Z: centros de trabajo A,B,C en noviembre.
- HIPÓTESIS: La mayoría de los trabajadores están motivados para ello.
- MÉTODO: Cualitativo
- TÉCNICA: Grupo de discusión.
- PROCESO DE MUESTREO: se trata de buscar los discursos que pueden aportar los individuos trabajadores:
 - ◆ Representación por edad
 - ◆ Representación por género /sexo
 - ◆ Representación por antigüedad /tipos de contratación.
 - ◆ Representación por cualificación.
 - ◆ Representación por categorías.

Planteamos tres grupos de discusión, uno para cada centro.

La formación del grupo tiene que ser homogénea para que el discurso se lleve a cabo de forma continua.

También tiene que existir heterogeneidad para que se den todos los posibles discursos.

- TRABAJO DE CAMPO O INSTRUMENTO: se realizará con estos tres grupos con una duración de una hora aproximadamente, con el preceptor que dirigirá el grupo.
- ELABORACIÓN del instrumento:
- OBTENCIÓN DE RESULTADOS: Una vez concluidos estos grupos se graban los discursos en una

cinta y se transcriben

- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS: obtenemos unos datos con los cuales elaboraremos el informe final.
- ELABORACIÓN DEL INFORME FINAL.

También se podría complementar esta técnica con otras posteriores (grupos de encuentro...)

2.INDUSTRIALIZACIÓN

Es en el S.XVIII con la industrialización cuando la empresa adquiere su estructura moderna, es decir, la empresa actual es la heredera de aquella que se formó en los albores de la industrialización.

Con la empresa industrial se pone en marcha el proceso de burocratización que se extiende no sólo a la empresa , sino también al Estado.

Como aspectos característicos que definen a la empresa en su origen son :

- 1.La burocratización.
- 2.La división del trabajo.
- 3.Separación del trabajador como mano de obra y el producto de su trabajo. Separación en la que el producto del trabajo le es ajeno al trabajador , es decir, no es dueño de lo que produce. Esta característica es básica para entender los conflictos que se dan en las empresas.

Centrándonos en el contexto histórico de la industrialización, el sociólogo alemán Dahrendorf, dice que se habla de Revolución Industrial, pero que desde su punto de vista, ni es una revolución, ni es industrial, porque el concepto de revolución afectaría a un ámbito radical en un momento dado pero la Industrialización se da en un periodo de tiempo que tiene distintas fases según el país e el contexto en el que se produce.

Dice que tampoco es industrial porque son muchos los cambios que se producen en torno a ese proceso de industrialización (cambios demográficos, culturales...).

Sin embargo, todo el mundo conoce este proceso como Revolución Industrial.

En España Nadal dice que este proceso no se culmina hasta 1960 .

Las distintas fases históricas del proceso de la Revolución Industrial son:

1ª FASE: PRIMERA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL :

- se sitúa en la Inglaterra de la segunda mitad del S.XVIII y se va extendiendo a otros países europeos.
- Consiste principalmente en sustituir la base agraria en la que se había sustentado la economía hasta entonces, y modificar esa base agraria por una base industrial.
- En un principio los sectores básicos fueron el algodón y el siderúrgico.
- Las transformaciones no se pueden centrar únicamente en la industria, sino que también afecta a otros ámbitos : agricultura, comercio, transportes y composición de la población (demografía).

- El aspecto más importante en lo que se refiere a la producción es el aumento extensivo en la producción industrial .
- Aparecen las fábricas y esta producción extensiva se va extendiendo por las distintas ramas de la producción.
- En esta situación se da un cierto desorden social provocado por los cambios , donde destacan algunos aspectos característicos como son:
 - ◆ 1. Transformación de una sociedad estamental en una sociedad de clases sociales.
 - ◆ 2. Ruptura de las jerarquías tradicionales que se habían dado hasta el momento.
 - ◆ 3. Situación de inadaptación y alineación de los trabajadores.
 - ◆ 4. Crecimiento de la miseria de los trabajadores industriales
 - ◆ 5. La consideración de los obreros como apéndices de las máquinas, es decir, los trabajadores son una parte más de la máquina y no son considerados como sujetos con derechos.
 - ◆ 6. La importancia que el empleo adquiere en la vida de los individuos . El empleo se sitúa en el centro, como el elemento que proporciona los recursos para la vida y subsistencia de los individuos.
 - ◆ 7. Conflicto y creciente separación entre las clases sociales.

2ª FASE: SEGUNDA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL :

- Temporalmente , esta etapa se sitúa a finales del S.XIX en EEUU y posteriormente en algunos países de la Europa Occidental.
- Se caracteriza sobretudo por la aceleración del proceso industrial.
- En esta segunda fase, se cambia de la producción extensiva a la intensiva (se intensifica la producción).
- El crecimiento económico se produce por:
 - ◆ La extensión de los mercados.
 - ◆ El desarrollo técnico y organizativo
- Si en la primera fase, el motor de la producción había sido el carbón, utilizado después en las máquinas de vapor, en esta segunda fase, el desarrollo se debe a la energía eléctrica principalmente.
- El desarrollo de esta segunda fase, se apoya en la Organización Científica del Trabajo (Taylor) y en las experiencias del fordismo (H.Ford), que conllevan a un mayor aprovechamiento de la producción y de la mano de obra.
- En este contexto es donde surge la gran empresa y las Sociedades Anónimas.
- Las características de esta segunda fase son:
 - ◆ 1. La posibilidad de que la movilidad social se produzca como consecuencia del incremento

de la instrucción (que las aspiraciones de los hijos no se limitaran a la herencia, sino que fueran mayores gracias a una formación).

- ◆ 2. El surgimiento de nuevas formas de estratificación de los trabajadores de acuerdo con las necesidades de la producción. (surgimiento de nuevas clases laborales).
- ◆ 3. El surgimiento de formas de vida industrial que se desarrollan con la burocracia administrativa y los bancos.
- ◆ 4. La institucionalización de la Seguridad Social y de los derechos sociales para los trabajadores.
- ◆ 5. Se produce una cierta consolidación del antagonismo entre clases y paralelamente la aparición de los sindicatos y los partidos políticos de clase.
- ◆ 6. La separación entre las tareas de producción y ejecución, de las tareas de planificación y dirección.
- ◆ 7. La confirmación del obrero como pieza de la mecanización.
- ◆ 8. El surgimiento de los grupos informales en el trabajo (Elton Mayo y la Escuela de Relaciones Humanas).
- ◆ 9. La instauración de un sistema de roles en la empresa.
- ◆ 10. La aparición de la sociedad de consumo.

3ª FASE: TERCERA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL O SOCIEDAD POSTINDUSTRIAL:

- Sería la situación en la que se encuentran los países Occidentales en general, en los cuales la característica más importante sería la pérdida de la importancia de la industria como motor de la economía.
- Se producen cambios en la estructura social y sus consecuencias varían según las formaciones políticas y las configuraciones culturales de las sociedades.
- La energía atómica y la solar son las fuentes principales de esta fase.
- Las características principales de esta tercera fase son:
 - ◆ 1. El trabajo ya no tiene un papel tan central como lo había tenido en la época más industrial y pasa a tener un carácter más simbólico.
 - ◆ 2. Los obreros son ahora apéndices de los sistemas de automoción y comunicación.
 - ◆ 3. Se dan nuevas formas de separación entre la planificación y la ejecución del trabajo.
 - ◆ 4. El trabajo manual va perdiendo cada vez más importancia.
 - ◆ 5. La pérdida de importancia del obrero como elemento del trabajo y de la producción.
 - ◆ 6. La pérdida del significado de la lucha de clases.

- ◆ 7. La superación del proceso de enajenación de los obreros.
- ◆ 8. La destrucción progresiva del régimen de salarios.
- ◆ 9. La importancia creciente del trabajo no industrial y no mercantil.
- ◆ 10. La importancia de una red de trabajo que sustituye más al grupo de trabajo.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE TODO EL PROCESO DE INDUSTRIALIZACIÓN:

-1.Cambios demográficos: (la composición de la población).

- Se pase de un crecimiento lento de las poblaciones anteriores a la industrialización a una situación de estabilidad poblacional:
 - ◆ En un primer momento, las tasas de natalidad y mortalidad eran muy elevadas, por lo que la población no crecía. Los índices de natalidad y mortalidad se sitúan entorno al 40 por mil.
 - ◆ En un segundo momento, se da un descenso de la mortalidad por las mejoras en la alimentación y las mejoras sanitarias, dándose cierto crecimiento poblacional.
 - ◆ En un tercer momento, encontramos bajas tasas de mortalidad y natalidad. Da lugar a un cierto estancamiento de la población. Los índices de natalidad y mortalidad son inferiores al 10 por mil.

Se conoce como transición demográfica:

-2.Urbanización:

- Se conoce como el proceso por el cual se produce un movimiento migratorio principalmente del campo a la ciudad.
- Se dan entonces grandes aglomeraciones urbanas y procesos de suborganización en las periferias de las ciudades.
- A nivel internacional en millones de habitantes:
 - ◆ México: 20
 - ◆ Tokio: 18ª
 - ◆ Sao Paulo: 17
 - ◆ Nueva York: 16
 - ◆ Madrid: 13
 - ◆ España: sobre 1960, el éxodo afecta a 3,7.

-3.Proceso de industrialización:

- Se conoce como tal la generalización de la producción en las fábricas y por lo tanto, el predominio del sector industrial frente al agrícola o el de los servicios.

Distribución en porcentajes de la población dedicada a cada sector en España			
	1900	1975	1991

SECTOR PRIMARIO (AGRIGULTURA)	70	25	12
SECTOR SECUNDARIO (INDUSTRIA)	15	40	33
SECTOR TERCIARIO (SERVICIOS)	15	35	55

- Desarrollo de las comunicaciones que afectó tanto a los medios de transporte como a las comunicaciones interpersonales. Esto está ligado a la tecnología.

-4.Espíritu capitalista (Weber):

- Según Weber el espíritu capitalista se caracterizaría por:
 - ♦ Las empresas son propietarias de los medios de producción.
 - ♦ La libertad del mercado.
 - ♦ La consideración de trabajadores libres que es como se entiende a los individuos que voluntariamente venden su fuerza de trabajo.
 - ♦ La burocratización , en cuanto a la jerarquización, las formas de acceso al trabajo...

-5.Extensión de la democracia:

- La extensión de la democracia como el sistema que favorece que se de este sistema de producción, que puede favorecer por un lado el desarrollo económico y por otro el de las empresas y que además sea capaz de garantizar los derechos laborales y la protección social de los trabajadores. En este sentido haría posible el desarrollo del estado del bienestar.

-6.Importancia del consumo y el desarrollo de la sociedad de consumo:

- Una participación en el consumo que va más allá de la cobertura de las necesidades y una ética consumista que lleva a unos niveles de consumo que hace necesaria la participación de los individuos en el trabajo como medio para alcanzar los objetos deseados de consumo.

-7.La valoración del tiempo:

- A diferencia de la sociedad tradicional se valora: la puntualidad, la rapidez, y la disponibilidad de tiempo para el empleo que se traduce en una flexibilidad horaria.
- Esto se puede llevar a dos fases principales de la industrialización: En un primer momento prima la puntualidad y la rigidez y en la actualidad, la disponibilidad.

-8.la extensión de la educación:

- La extensión de la educación como un sistema que se generaliza y se universaliza al conjunto de la población frente a una capacidad adscrita al individuo por su pertenencia a una determinada clase o estamento social de la sociedad tradicional. Ahora la sociedad permite que este estatus y capacidad se adquiera por formación.

CUADRO RESUMEN DE LAS CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA INDUSTRIALIZACIÓN

	<i>SOCIEDAD TRADICIONAL</i>	<i>SOCIEDAD INDUSTRIAL</i>	<i>SOCIEDAD POSTINDUSTRIAL</i>
<i>POBLACIÓN</i>	ESTABLE	CRECIENTE	ESTANCADA
<i>PRODUCCIÓN</i>	AGRICOLA	INDUSTRIAL	SERVICIOS
<i>ACTIVIDAD ECONÓMICA</i>	EXTRACTIVA	MANUFACTURERA	INFORMACIÓN /COMUNICACIÓN
<i>VALORACIÓN DEL TIEMPO</i>	ESCASA	GRANDE: PUNTUALIDAD	MUY GRANDE: FLEXIBILIDAD
<i>EDUCACIÓN</i>	MINORITARIA	GENERALIZADA	ESPECIALIZADA
<i>ORGANIZACIÓN</i>	AFFECTIVA	BUROCRÁTICA	DESREGULADA
<i>RELACIONES SOCIALES</i>	COMUNITARIAS	CAPITALISTAS	PARTICIPATIVAS
<i>COMUNICACIÓN</i>	PERSONAL	COLECTIVA	GLOBAL

3.ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO (OCT): R. TAYLOR

Entre los distintos modelos de organización del trabajo se pueden citar:

- La Organización Científica del trabajo (Taylor)
- La Organización Burocrática (Weber).
- La Producción en masa (H.Ford).
- Modelo Justo a Tiempo japonés.
- La especialización flexible.

ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO:

CONTEXTO HISTÓRICO:

Se sitúa en las últimas décadas del S.XIX, cuando los países occidentales están sumidos en una fuerte crisis.

La sociedad capitalista ha experimentado un gran estancamiento y a ello hay que añadirle una gran conflictividad social.

A esta situación inestable se trata de dar respuesta desde diferentes enfoques:

- En Europa, además de ejercer una cierta presión sobre la mano de obra, se abren nuevos mercados en otros territorios, es decir, que las potencias europeas adoptan una aptitud o solución imperialista ante esta situación.

- En Estados Unidos la solución que se presenta es intensificar la explotación de la fuerza de trabajo industrial.

Ante esta situación en la cual en las grandes empresas prima el caos, la improvisación o el derroche se observa que todo ello es incompatible con un trabajo mecanizado y con la concertación de la producción.

Para acabar con esta situación se proponen:

- 1. Por un lado, introducir formas de registro y técnicas contables para evaluar la actividad .
- 2. Por otro lado, introducir tecnología que facilite el trabajo repetitivo y la producción de los obreros.

Taylor buscaba un esquema lógico de la producción o lo que es lo mismo, un dispositivo que asegure la utilización más adecuada de los recursos materiales y de los recursos humanos.

Para ello se interesa principalmente por tres cuestiones:

- 1. Problemas prácticos que surgen en la producción.
- 2. El individuo en su puesto de trabajo.
- 3. El rendimiento de los trabajadores.

Por lo tanto, se fija en el individuo como un sujeto aislado más que como miembro de una organización, y piensa que el rendimiento de los trabajadores puede ser aumentado mediante el aprovechamiento de sus energías.

El contexto histórico como se señalaba anteriormente, es finales del S.XIX, época en la que la sociedad americana está experimentando grandes cambios y empiezan a producirse agrupaciones , fusiones y concentraciones de empresas.

Todo ello unido a la gran división del trabajo, genera grandes problemas de coordinación.

A todo ello es a lo que Taylor trata de responder con su organización científica del trabajo.

Taylor no incorpora un gran descubrimiento, lo que hace es articular o coordinar o integrar en un sistema , distintas ideas o técnicas que existían en su época pero de manera descoordinada.

Piensa que la productividad puede ser incrementada si se aplican principios científicos a los métodos de trabajo que afectan los trabajadores y a las máquinas.

Estos principios son:

- La ciencia: frente al empirismo, propone la práctica de la científica.
- La armonía: frente al conflicto y la discordia propone la armonía.
- La cooperación: frente al individualismo propone la cooperación.
- El máximo rendimiento: frente a una producción limitada propone el máximo rendimiento.

Para incrementar la capacidad productiva, Taylor piensa que cada tarea y cada proceso que se desarrolla en la fábrica tiene una forma de ejecución que es la mejor.

Y para descubrirla, hay que observar el proceso de producción de una manera científica.

Para incrementar la productividad y observar objetivamente cual es la mejor forma , se dota de técnicas e instrumentos y sobre todo de un ESTUDIO DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS, que va a desarrollar en tres principales fases:

- 1ª fase: Registro de tiempos y sobre todo de los movimientos de una tarea . Para ello, reduce el proceso de trabajo a simples operaciones que pueden aislarse y cronometrarse.
- 2ª fase: tras este análisis, se pueden eliminar los movimientos innecesarios y por lo tanto, se puede construir un proceso de trabajo de una manera más simple y racional.
- 3ª fase: calcular un tiempo standart que es la suma de las distintas operaciones , es decir, el tiempo de trabajo y un tiempo de pausas que considera necesario , donde incluiría también retrasos, descanso...

Para que se de esta standarización de tareas, es necesario que todo el proceso esté standarizado.

Taylor piensa que para que los obreros tomen interés en el proceso de trabajo, hay que otorgarles incentivos mejorando la retribución, porque para que este proceso de trabajo termine con éxito, se precisa la cooperación de los trabajadores y de los directivos.

Con la participación de los trabajadores, Taylor busca dos objetivos:

- 1. Incrementar la producción.
- 2. Solucionar el problema de la lucha de clases. Para este segundo objetivo, el papel que corresponde a los sindicatos es absolutamente nulo, y por lo tanto, se declara la ineficacia de éstos, porque Taylor se declara enemigo de los sindicatos, a los cuales considera instituciones perniciosas y anacrónicas. Para él los trabajadores pueden alcanzar mejor sus ambiciones si actúan aisladamente.

Taylor propone acabar con el antagonismo de clases porque considera que los obreros y los empresarios tienen intereses comunes. Ambos están interesados en que se de la máxima prosperidad.

La labor de la ciencia consiste en buscar sistemas más eficaces para incrementar la producción y la riqueza, sin que se tuvieran que dar conflictos entre las partes.

Según Taylor, la ciencia, mediante la investigación, decidiría sobre las relaciones laborales e incluso sobre la jornada de trabajo.

Aunque se pusieron en marcha aspectos parciales de lo que consiste la Organización Científica del Trabajo, este sistema propuesto por Taylor, no tuvo mucho éxito en su época, ni entre los trabajadores ni entre los empresarios.

- Entre los trabajadores, porque el modelo de homo oeconomicus (hombre económico), que por definición es el individuo que busca el mayor beneficio a través de su salario, no resulta satisfactoria. Ni el modelo de organización , ni la compensación salarial, son suficientes para que los trabajadores se plieguen a este modelo organizativo.
- Entre los empresarios, éstos no admiten que sus formas de autoridad basadas en la propiedad que tienen sobre los medios de producción , se vea sustituida por mediciones, análisis, test, técnicas... por muy científicas que sean.

Todo ello, a pesar de la disposición positiva que Taylor tenía hacia los empresarios, ya que trataba de facilitar la dirección de la empresa dándole autoridad para imponer a los trabajadores la manera de hacer el trabajo, sobre el ritmo del trabajo y sobre la cantidad de producción que debían obtener.

Como señala el autor Braverman, el taylorismo ha mostrado ser de gran utilidad para el sistema capitalista, por tres razones principales:

- 1. La disociación entre el proceso productivo y las habilidades de los trabajadores.
- 2. La separación que establece entre el diseño y la planificación por un lado, y la ejecución o la realización del trabajo por otro.
- 3. La dirección monopoliza el conocimiento y la creatividad.

CRITICAS AL TAYLORISMO

Entre las críticas que se le han hecho al Taylorismo destacan:

- Es un modelo maquinal, basado en la máquina, o que pone a la máquina en el centro de su atención. Taylor y sus seguidores estudiaron por tanto, la organización y la empresa desde un punto de vista mecanicista. En este sentido, el trabajador es considerado un instrumento de producción.
- No tiene en cuenta para nada los sentimientos, las actitudes y objetivos que los individuos pudieran tener.
- No tiene en cuenta al trabajador como ser social. En conjunto, el taylorismo desprecia las variables psicológicas y sociológicas del comportamiento de las organizaciones (empresas).
- En este sentido, ha sido la psicología industrial la que se ha encargado de poner de manifiesto los aspectos que el método de la OCT, habían dejado al margen.
- La psicología industrial muestra que algunos movimientos que para el taylorismo podían resultar inútiles, son absolutamente necesarios tanto para la energía mental como para descargar las tensiones que genera el trabajo.
- La OCT, al aplicar o establecer movimientos uniformes para todos los trabajadores, destruye la individualidad, y por lo tanto, esto genera alteraciones psicológicas en los trabajadores.
- La OCT, al concebir al individuo aisladamente, deja fuera de su análisis el contexto social, el conflicto de intereses y los aspectos informales de la empresa.
- Todas estas carencias han suscitado la necesidad de plantear enfoques multidisciplinarios a la hora de analizar el mundo de la empresa.
- La OCT, también ha sobrestimado a la ciencia con esta definición de Organización Científica del Trabajo, porque ha dotado a su método de una veracidad, de una supuesta ausencia de subjetividad, lo cual no tendría nada que ver con la realidad del mundo de trabajo y a la vez da una falsa visión de lo que es el método científico.
- La contradicción entre lo que es el taylorismo y lo que es el método científico, se debe a que no es posible determinar con exactitud el tiempo que requiere una determinada tarea.

En definitiva, se le critica al Taylorismo el adoptar este nombre de científico para aplicar métodos dictatoriales de organización.

En su modelo se niega el conflicto laboral y mantiene una posición conservadora respecto a la sociedad establecida.

Con el apellido de científico lo que hace el taylorismo es legitimar decisiones cubriéndolas de un prestigio científico con el cual no hace sino recubrir y reforzar su autoridad.

FORDISMO

El fordismo, más que un modelo de organización del trabajo, es la puesta en práctica de la teoría de la Organización Científica del Trabajo.

Al Fordismo se le conoce también con el nombre de la PRODUCCIÓN EN MASA.

A Henri Ford, le interesa:

- Aumentar la eficacia de la industria. Para ello introduce cambios técnicos y organizativos en la producción.
- Incrementar el consumo. (Diferencia respecto a todos los modelos de organización del trabajo) .

Lo más destacado del fordismo es la introducción de la línea de montaje, instalada por primera vez en 1913 en Highland Park (Michigan).

Su puesta en funcionamiento va a suponer una fuerte reducción de los tiempos de trabajo.

En 1914, se introducen los motores eléctricos que junto con otros mecanismos en cadena, van a suponer que el tiempo de trabajo se reduzca casi a una cuarta parte.

La introducción de la cadena de montaje supone dos cuestiones principales:

- Implica que las tareas se tienen que reducir al mínimo.
- Asignación de puestos fijos a lo largo de la cadena a los trabajadores.

De esta forma, la cinta transportadora, elimina los tiempos muertos, porque los obreros no tienen que desplazarse y las tareas de desplazamiento las hacen las máquinas, estando todos los trabajadores, están sometidos al mismo ritmo de trabajo.

Mientras en el taylorismo se controlaba el rendimiento de un solo individuo, en el fordismo, se controla el rendimiento de todo el grupo de trabajo de la cadena.

La especialización de las máquinas lleva a una estricta parcelación de tareas y este sistema hace que sean necesarios un buen número de capataces o controladores , para vigilar y controlar las distintas fases de la producción.

En 1915, el fuerte incremento de la producción lleva a un importante descenso de los precios de los automóviles.

Por ejemplo, en 1910 el modelo más barato de Ford costaba 686\$, y en 1914, el precio se había reducido a 390\$.

Pronto este sistema de producción se fue extendiendo a otras fábricas que veían la necesidad de introducir

cambios para hacer frente a la competencia.

Así, el sistema fordista se extendió a todo el sector automovilístico y también a otras ramas de la industria como el acero o la química.

Estaba claro que el punto fuerte del fordismo consistía en incrementar la producción en poco tiempo.

Pero por otro lado, también tenía sus aspectos negativos, como son:

- Los obreros se veían sometidos cada vez a un mayor ritmo de producción. Era la cinta transportadora la que imponía el ritmo de trabajo.
- Los obreros se veían abocados a realizar tareas monótonas y repetitivas, lo cual venía emparejado con el abandono de oficios.
- Aparecen enfermedades laborales, abandonos, absentismo, como síntomas de un cierto desorden o desequilibrio entre el trabajador y su puesto de trabajo.

En esta situación es donde Ford pone en marcha su fórmula de pago (5\$ diarios por cada 8 horas de trabajo diario).

Con esta cantidad de salario, se duplicaba lo que era el salario vigente en la industria del automóvil en esa época y en ese lugar.

Con esto, Ford se aseguraba :

- el abastecimiento de la mano de obra
- no se iban a producir abandonos ni absentismos
- conseguir intensificar el trabajo en un principio, sin conflictos ni oposición sindical .

En su biografía, Ford aseguró que este hecho había sido una de las mejores decisiones para reducir costes.

Este sistema de pago fue llamado por Ford como PARTICIPACIÓN EN LAS GANANCIAS.

La forma de distribución del salario era:

- 34 céntimos /hora como salario base.
- 28,5 céntimos/hora, como participación en las ganancias.

Este incremento salarial tenía unas contrapartidas, como era que exigía a los trabajadores unos requisitos de cumplimiento:

- El trabajador tenía que:
- Ser eficaz en la línea de montaje.
- Ser ahorrativo.
- Poseer un hogar digno de un trabajador de Ford.
- No alquilar habitaciones a huéspedes en su propia casa.
- No participar en otros trabajos externos a la fábrica.
- No relacionarse con gentes indeseables.
- Ser limpio.
- Ser un buen ciudadano.

- Estar legalmente casado.
- No beber ni fumar en exceso
- En el caso de los hombres, no permitir que sus esposas trabajaran fuera del hogar.
- Si eran inmigrantes, mostrar progresos en el conocimiento de la lengua inglesa .

Ford creó un gabinete de sociología, siendo el objetivo de este departamento controlar qué trabajadores cumplían con los requisitos necesarios.

Pronto este departamento de sociología, se cerró y dio paso al departamento de Servicios, el cual se convirtió pronto en el centro de todas las luchas entre la empresa y los sindicatos.

En su época, el fordismo se vio como un sistema progresista de organización del trabajo que pronto se extendió a otras fábricas y a otros países occidentales (Europa).

Los empresarios europeos, vieron en el fordismo, o sobre todo en la cadena de montaje, una forma de controlar el proceso de trabajo que no requería obreros demasiado cualificados y que le permitía bajar el precio de sus productos.

Esta situación de abuso no tuvo sin embargo demasiada contestación por parte de los obreros , sobre todo en los cualificados, que intuían que tenían alguna posibilidad de promoción..., en su puesto de trabajo, pero sí la tuvo entre los obreros menos cualificados que se opusieron con todas sus fuerzas mediante huelgas y otras formas de lucha.

Por último, el ideólogo marxista italiano Gramsci, quien acuñó el nombre de Fordismo, decía que los obreros norteamericanos estaban más predispuestos a admitir estas nuevas formas de producción porque no tenían una gran tradición cultural detrás, tenían una historia reciente y estaban más predispuestos a lo que él llama la vocación al trabajo.

Los estudios sobre el fordismo, y sus efectos, para un conjunto de autores que se encuentran dentro de la Escuela de la Regularización (Aglietta, Coriat, Boyer, Lipietz, Mistral), consideraron que el fordismo, además de ser una forma de regularización productiva tenía también un peso importante en la implantación de un nuevo sistema o modelo social.

Consideran que el fordismo constituye una fase decisiva del desarrollo capitalista.

Gramsci , por su parte, considera que la organización fordista contribuye a crear un nuevo tipo de individuo.

Este autor es crítico con este control de la vida privada de los obreros y dice que lo que busca es un equilibrio psicosocial de los obreros fuera del ámbito laboral.

Si los obreros se exceden fuera del trabajo, luego no pueden mantener el autocontrol en la cadena de montaje.

En cuanto a la trascendencia que ha tenido el Fordismo después de los años 30, existen distintas opiniones:

- Aglietta, Coriat (Escuela de la Regulación), Piore y Sabel, piensan que la organización fordista, tiene vigencia actualmente, es decir, se mantiene, que supera los esquemas de Taylor , que ha trascendido la gestión que se implantó en los talleres y que se mantiene como una estrategia orientada a la producción y a la comercialización en masa.
- Frente a esta visión de que el fordismo se mantiene, hay otros autores que piensan que éste no ha sobrevivido más allá de las industrias de montaje y que actualmente es un sistema de producción minoritario, porque incluso en la propia industria del automóvil, la mayor parte de los procesos de trabajo se llevan a cabo al margen de estos métodos fordistas.

Esta línea de argumentación que mantiene que el fordismo no ha sobrevivido, contradice principalmente a Aglietta, en el sentido de que consideran que el incremento de la productividad, del consumo y el mayor poder adquisitivo de la clase obrera, no se deben a los métodos fordistas, porque según ellos, en los Estados Unidos, ya se venía dando una creciente mecanización debido a la implantación de máquinas-herramienta que ya se venían utilizando en la industria.

También en la agricultura entre 1840 y 1911, se había observado un gran incremento de la productividad debido a la introducción de las cosechadoras, trilladoras... que se habían introducido en este sector.

Lo mismo se puede observar en el sector de la construcción.

Por otro lado, argumenta, que tanto el consumo como el salario de los trabajadores habían ido experimentando un crecimiento a lo largo del S.XIX.

Todo ello nos lleva a comprender que no es un solo sistema o una única

organización productiva la responsable de la evolución de los sistemas de producción y se puede observar que al comparar distintas experiencias, se ve que no hay un único camino para comprender la organización y la configuración del trabajo.

- Otro autor, Sayer, dice que las condiciones del taylorismo-fordismo ya no existen y que a esos modelos productivos les han seguido otros como el japonés Just in time o el de la especialización flexible, y que ahora nos encontramos en un modelo que podemos llamar postfordismo con otras características diferentes.

CARACTERÍSTICAS DIFERENCIALES DEL FORDISMO Y DEL POSTFORDISMO	
• Rigidez • Producción en masa • Maquinaria específica • Productos normalizados • Just in case (Justo por si acaso) • Gran almacenaje. • Descualificación • Integración vertical. • Empresas globales.	• Especialización flexible. • Pequeña producción en lote. • Maquinaria flexible • Productos diferenciados. • Just in time (justo a tiempo) • Mínimo almacenaje. • Cualificación. • Desintegración vertical. • Distritos industriales.

¿POR QUÉ LA DENOMINACIÓN DE POSTFORDISMO?

El profesor Luis Enrique Alonso, comenta como a partir de los años 70, empieza a apreciarse la incapacidad del fordismo para adaptarse las cualidades de la competencia, tanto por su rigidez como por su falta de adecuación a los mercados que son cada vez más inestables y turbulentos.

La crisis del fordismo da paso al postfordismo que conlleva un desregulación del uso de la fuerza de trabajo, así como una flexibilización social y técnica.

El postfordismo incorpora nuevas tecnologías productivas como la robotización y la informatización de procesos y diseños, como la producción ligera (Lean Production) o el Justo a tiempo que significa una producción bajo pedido, sin almacenaje, de calidad total o cero defectos.

El modelo postfordista se ha vinculado a la toyotización o a la japonesización del proceso de trabajo, el cual trata de hayar una relación más dinámica con los mercados de trabajo que son cada vez más personalizados, fragmentados o cambiantes.

MODELO JUSTO A TIEMPO JAPONÉS (JAT)

Es en los años 50 cuando el sistema industrial japonés muestra su gran capacidad productiva basada en la aplicación de la alta tecnología.

Su sistema de producción va a despertar gran interés en los países occidentales que empiezan a ver que puede constituir una alternativa al modelo fordista de trabajo.

No se puede confundir el modelo Justo a tiempo con el modelo Japonés.

El modelo Justo a Tiempo, se inicia en la fábrica de Toyota en 1948.

Sin embargo, el modelo japonés tiene un significado más amplio: se refiere tanto a las relaciones de empleo como a las relaciones entre empresas.

Desde una perspectiva histórica, hay que tener en cuenta que Japón salió derrotado en la Segunda Guerra Mundial, por lo que creyó adecuado poner en marcha un acuerdo social entre las partes principales de la producción (que se consideran básicamente el capital y el trabajo), para imponer un nuevo sistema de relaciones industriales y que incluya la legalización de los sindicatos.

Este sistema de régimen de relaciones laborales, afecta a los trabajadores, que son en su mayoría varones, conteniendo los siguientes aspectos:

- La seguridad en el empleo a largo plazo.
- Un sistema de remuneración salarial que se basa en un salario base, en la antigüedad y en el mérito. De esta forma, lo que se trata es que los trabajadores se sientan vinculados a la empresa.
- La formación de todos los estratos sociales sin distinción.

Uno de los aspectos más destacados de la toyotización es la vinculación con la empresa.

Esto dura hasta que en 1992, empiezan a aparecer los primeros síntomas de recesión.

Esta estrecha vinculación de los trabajadores con la empresa empieza a debilitarse porque se toman medidas como la supresión de horas extras, los despidos y las jubilaciones anticipadas que incluso afectan a trabajadores a partir de los 40 o 50 años.

Con toda esta situación de crisis, en esta fecha, la tasa de paro se mantiene en torno a un 2,3% (una de las más bajas del mundo).

Actualmente esta cifra está en torno al 5%, pero que en una población tan elevada como la de Japón, esta cifra supone aproximadamente unos 3,5 millones de parados.

Otros porcentajes de paro son : Unión Europea 8,3%, EEUU, 4,5-5%, España, 13%)

Con respecto al modelo de producción japonés, hay que añadir que este proceso no se entendería sin la intervención del estado que ha orientado la comercialización y el avance tecnológico.

Entre los años 50 y 60, el gobierno tomó medidas de protección frente a la competencia extranjera.

Por otro lado, la inversión en inversión y desarrollo es de las más altas del mundo aunque hay que señalar que frente a los países occidentales donde la mayor parte de la inversión es pública, aquí es privada.

Aquí el estado tomó un papel decisivo en el impulso de las pequeñas empresas prestándoles apoyo financiero y tecnológico.

Algunos datos más sobre el sistema justo a tiempo serían que entre 1960 y 1980, es cuando tuvo su mayor expansión en la fábrica Toyota y es cuando la producción se multiplicó por cuatro.

Se ha considerado a Toyota como la empresa automovilística más eficiente del mundo y ello se debe a los prácticas del sistema de producción Justo a tiempo y al sistema de calidad total.

Técnicamente lo que hace la organización Justo a tiempo, es economizar tiempo, materiales y costes.

Esta economización se hace mediante tres características:

- Los bienes se producen y se distribuyen justo a tiempo para ser vendidos.
- El suministro de los materiales se realiza justo a tiempo para ensamblar el producto. Con ello se reduce tanto el capital necesario como el espacio para almacenamiento.
- Se descentraliza la producción mediante el desarrollo de empresas subsidiarias, proveedoras y subcontratistas que forman parte de este complejo del justo a tiempo.

A finales del S.XX, Japón se empieza a cuestionar este sistema organizativo y paradójicamente, es en este momento cuando occidente se plantea aplicar este mismo sistema.

En Japón han sido los trabajadores quienes han puesto en cuestión este sistema organizativo porque significa entre otras cosas, una intensificación del trabajo, salarios muy bajos, sobretiempos, empleos nocturnos, constantes cambios de turno e imposibilidad de disfrutar de las vacaciones pagadas.

Los trabajadores japoneses demandan en esta situación una mejora de las condiciones laborales y esa mejora la vinculan al descenso del tiempo de trabajo porque en estos años el número de horas al año era de 2300 y reclaman 1800 horas.

(En España en el año 1997, las horas pactadas en convenio están en torno a las 1700).

Este tipo de reivindicación es lo que pone en cuestión el sistema de justo a tiempo, y es denominado por algunos como producción ligera (lean production), en el sentido de la ruptura con el sistema puramente fordista.

En Europa y sobre todo en Estados Unidos, se han llevado a la práctica este sistema japonés a través de la alianza entre Toyota–General Motors que ha tenido bastante éxito.

La respuesta de los trabajadores estadounidenses es más diversa de la que fue la de los trabajadores japoneses, porque en algunos casos estos trabajadores encuentran posibilidades de promoción y ciertos incentivos que les producen satisfacción en el trabajo, pero también denuncian el control sobre el proceso de trabajo.

ESPECIALIZACIÓN FLEXIBLE

Los autores que hablan de esta teoría son sobre todo Piore y Sabel en su libro LA Segunda ruptura industrial, donde exponen que los países avanzados han entrado en crisis debido al agotamiento del sistema de producción en serie.

Plantean que a este modelo fordista y de justo a tiempo, le viene a sustituir el de la especialización flexible que se apoya en premisas bien distintas de las anteriores, como son la cooperación, la calidad, la flexibilidad y la unidad entre diseño y ejecución.

Se trata por tanto de una reorganización del sistema de trabajo ya que las formas anteriores están agotadas.

Estos autores parten de una visión del mercado según la cual, los mercados actuales están saturados, la demanda está segmentada y esto va a requerir otro tipo de producción porque ahora lo que se busca es más la calidad que el bajo precio.

En esta situación cabe plantearse una relación entre empresas a través de la creación de redes que establezcan o posibiliten la relación entre empresas dinámicas, aprovechando las ventajas de las tecnologías flexibles que posibilita la adaptación de los productos a los clientes.

Es un sistema de producción que se da en la actualidad.

Los críticos de este sistema afirman que:

- No se puede hablar de un modelo consolidado porque se carece de una tradición industrial que posibilite una valoración o un análisis de su éxito o de sus resultados.
- Este modelo no es la continuación de la producción en serie porque este último está aún vigente.
- Los mercados necesitan ofrecer y de hecho ofrecen, productos diversificados, es decir, tanto productos o artículos normalizados, estandarizados o en serie, como productos personalizados o diferenciados.

Como conclusión, habría que decir, que tanto la producción en serie como la especialización flexible, no se dan en estado puro, sino que en la práctica se dan formas híbridas, es decir, como resultado de mezclas de distintas formas de producción

• **CRISIS DE LA CIVILIZACIÓN INDUSTRIAL Y SUS TEORIZACIONES**

Los métodos tayloristas y fordistas se caracterizan por la producción en serie que tenía lugar en un mercado estable en el que se daban pocas variaciones en el tipo de mercancías y en el que no existía ninguna participación de los clientes en el diseño de los productos.

En las últimas décadas, aparecen nuevas pautas de consumo, donde lo característico es el cambio de modas, la obsolescencia rápida tanto técnica como psicológica de los productos, el rápido desgaste de las formas de los objetos y la introducción con la aparición de elementos personalizados y diferenciados.

Todo esto genera modificaciones y exigencias en la producción de mercancías y genera también nuevas formas y condiciones de producción.

Como aspecto destacado está el de la novedad formal que se convierte en esencial para el diseño industrial.

La novedad formal significa el constante cambio de la forma.

Esto es así, porque se considera que utilizar un objeto durante mucho tiempo conduce al aburrimiento, a la vulgaridad o a la falta de status, y esto rompe con la rigidez o la invariabilidad que mantenía el modelo fordista.

La inestabilidad de los mercados lleva a una reestructuración de las capacidades productivas, es decir, a una nueva automatización.

Según Luis Enrique Alonso, la producción en serie se sustituye ahora por otros dos aspectos:

- La integración que significa una mayor utilización de las máquinas gracias a procedimientos informatizados que permiten una mayor utilización de la mano de obra y buscan la polivalencia de funciones.
- La flexibilidad que significa la organización de la producción mediante equipamientos flexibles, lo cual facilita la adaptación a la demanda y esta flexibilidad, se logra mediante instrumentos como la informática, la microelectrónica y la robótica.

Para Piore, la producción en masa se transforma en una producción en masa flexible.

Para este autor, hay tres tipos de producción en masa:

- Producción en masa clásica: que se identifica con un modelo de producción que permite la fabricación de un solo producto.
- Producción en masa con variación cosmética: es decir, un proceso productivo que permite introducir cambios frecuentes en el estilo exterior (styling)
- Producción en masa flexible: permite diseños diferentes que se pueden realizar mediante sistemas informáticos o la introducción de manufacturas asistidas por ordenador. Requiere la utilización de equipos especializados que se adapten a un diseño concreto por medio de un programa de ordenador y así se pueden realizar varios diseños a la vez.

En este contexto de la especialización flexible es donde se sitúan la salida de la crisis industrial que se plantea en torno a procesos de producción donde la producción y el consumo aparecen interrelacionados o fundidos.

En este contexto es la informatización de la sociedad la que permite esta transformación flexible tanto de los procesos de trabajo como de una línea de productos de consumo.

Por lo tanto, la flexibilización de este modelo post-fordista incluye tanto la flexibilización de las condiciones productivas y de la mano de obra.

Esto supone:

- Deslocalización de la producción.
- Informalización
- Relocalización.
- Fragmentación productiva.

Las nuevas pautas de consumo introducen condiciones y exigencias en las formas de producción.

En este sentido, la producción, como efecto de esas pautas de consumo, se fragmenta, se flexibiliza, y en definitiva, rompe con esa tradición que era la producción en masa.

Esta fragmentación que se observa en el ámbito laboral, se extiende también fuera de ella dando lugar a una fragmentación social que también supone una ruptura con los modelos anteriores en cuanto a estilos de vida y también a la relación de los individuos con el trabajo.

A partir de la segmentación productiva, se contribuye también a generar un modelo de consumo también segmentado, personalizado, individualizado y diversificado.

La producción en masa se mantiene mezclada con otras formas.

La producción en serie se deslocaliza, es decir, se traslada a zonas periféricas o semiperiféricas, donde la

mano de obra es más barata (se abaratan los costes), lo cual tiene unas consecuencias sobre ambos espacios: el centro y la periferia.

Respecto al centro, esta deslocalización, tiene como consecuencia , un incremento del paro estructural, es decir, frente a un paro coyuntural debido a ciclos de la economía.

En este sentido, Luis Enrique Alonso, dice que el paro estructural se incrementa como efecto de la deslocalización.

Los cambios que se producen en las pautas de consumo , dan lugar a nuevas formas de producción y también configuran un nuevo estilo o modo de vida.

Este modo de vida viene dado en la medida que las pautas de consumo tratan de adaptarse a modelos internacionales, cosmopolitas, de élite, que buscan la representación y la ostentación simbólica, como por ejemplo, a través de la utilización de determinadas marcas.

Esta asimilación a pautas originales de consumo, permite adscribirse, aunque sea de modo simbólico a grupos específicos diferenciados, selectos, únicos, lo cual configura ese estilo o modo de vida característicos.

Estos modos de vida de la sociedad postfordista, suponen una ruptura con modelos anteriores, que se caracterizaban por la búsqueda de una identidad colectiva, que estaba relacionada con la producción en masa o la producción en serie.

Estas pautas de consumo en las que nos encontramos, generan a la vez, una dualización social, en el sentido de que se establece una diferenciación o una frontera entre lo que es consumo de masa y el consumo de élite.

La desigualdad social viene dada por el acceso a uno de los tipos de consumo diferenciados, lo cual tiene efectos de marginación y de estigmatización sobre los colectivos más vulnerables con menor capacidad de compra y de defensa ante los valores sociales dominantes.

El lugar que ocupa lo social en este proceso está relegado a las prioridades económicas.

Hay que tener en cuenta, que el consumo en los países desarrollados, no responde (como en otro tiempo), a la satisfacción de necesidades básicas. Actualmente no se consume para cubrir las necesidades de subsistencia, sino que el consumo responde más bien a la satisfacción del deseo o a la moda.

Pero es conveniente señalar, como decía el economista Galbraith, que mientras el consumo privado se incrementa, no ocurre lo mismo con los bienes y servicios que dependen de las administraciones públicas.

Por lo tanto, los proyectos sociales de redistribución social, permanecen al margen de las prácticas o modelos productivos y también a las prácticas globalizadas del consumo.

Si quisiéramos explicar estos cambios en términos informáticos, siguiendo a Dietrich, podríamos decir que todo hardware material y todo software informático crean un software humano, es decir, un conjunto de normas de relaciones sociales y culturales que definen o generan un tipo de usos, de comportamientos, que son planificados a nivel mundial y que generan un aprovechamiento económico.

Por lo tanto, se crea así, una frontera ideológica y cultural en el consumo y en el uso de objetos entre quienes tienen acceso y entre quienes no tienen acceso a estos productos o artículos.

Como han dicho los autores Lacroix y Tremblay, este proceso se puede designar como el cambio del fordismo al Gatesismo.

En resumen, podemos decir, que en todo sistema de producción, las relaciones sociales, generan un tipo de tecnología y un tipo de consumo, pero a la vez podemos decir también que toda tecnología genera un tipo de individuo, un tipo de relaciones sociales y un tipo de sociedad.

• **INDUSTRIALIZACIONES PERIFÉRICAS Y LA DIVISIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

El programa nacional de las Naciones Unidas para el desarrollo, en sus informes ha dado datos suficientes para observar las desigualdades y la disparidad entre los niveles de vida y los niveles de riqueza entre los distintos países del mundo.

En este sentido, el 20% de los países más ricos del mundo, concentran el 80% de la riqueza, mientras que el 20% de los más pobres, concentran el 0,5% de la misma.

El Banco Mundial dice que la pobreza va a seguir creciendo.

Este organismo, ha calculado que para el año 2000 habría en el mundo 1300 millones de pobres, lo que viene a ser un 25% de la población del planeta.

La forma de medir la pobreza, varía de unos lugares a otros, de unas entidades a otras, pero el criterio que ha tomado el Banco Mundial para determinar quien es o no pobre, es que considera como pobres a aquellas sociedades que viven con menos de un dólar por persona y día.

Siguiendo con la visión del Banco Mundial sobre este tema, ha realizado algunas recomendaciones, como es que hay que impulsar la economía de los países pobres, aumentar las inversiones en educación y sanidad, acabar con la corrupción... pero a la vista de los resultados, estas recomendaciones no han tenido mucho éxito.

Se pueden distinguir tres tipos de teorías que tratan de explicar el origen y las consecuencias de estas desigualdades:

1. TEORÍA DE LA MODERNIZACIÓN:

Los autores que participan de este análisis de la desigualdad, parten de un enfoque evolucionista, es decir, entienden que el desarrollo es un fin al que todos los países tratan de llegar, y el recorrido que tienen que hacer es desde la tradición hasta la modernidad. Para ello recorren distintas etapas y todos los países pasan por ellas en un momento y otro.

Se apoyan en la teoría evolucionista de principios del S: XIX, y también en el funcionalismo americano de T. Parssons.

La Teoría de la modernización, se apoya en unas premisas que son:

- La modernización es un proceso que se desarrolla en varias fases.

Rostow considera que estas etapas se inician en el estado tradicional y que concluyen en la que conocemos como sociedad de consumo de masas.

- La modernización es un proceso homogeneizador, por lo tanto, en ese modelo modernizador van a confluir las distintas sociedades.
- Los países occidentales constituyen el modelo de ese fin modernizador al que todos los países tratan de acercarse.
- Se trata de un proceso evolutivo que puede ser largo (incluso de siglos) por el que deberían pasar todos los países.

Las críticas que se le hacen a la Teoría de la Modernización son bastantes, e incluso son recibidas de parte de algunos autores próximos a esta corriente.

Las críticas son las siguientes:

- La visión unidireccional que otorgan al desarrollo.

De esta forma, se les dice que lo que hacen es tratar de justificar la supuesta superioridad en la que se encuentran los países occidentales, a los que se sitúa en la cima del desarrollo y la modernidad.

Además, en la práctica se comprueba que esto no es así, teniendo como ejemplo a los países del sudeste asiático (Tigres), los cuales han llegado a un nivel de desarrollo capitalista sin haber pasado por todas las fases intermedias.

- De acuerdo con estas teorías críticas, habría unos valores sociales y económicos que serían patrimonio de estos países occidentales.

Quienes critican estas teorías dicen que no todos los países tienen que caminar en la búsqueda de esos valores occidentales. Por ejemplo Japón, donde conviven tanto valores tradicionales como valores modernos. Esos valores tradicionales de los japoneses basados en la lealtad a su emperador, se han transformado en valores económicos, ya que se ha pasado a una lealtad a la empresa.

2. TEORÍAS DE LA DEPENDENCIA:

Las Teorías de la Dependencia surgen sobre todo en Latinoamérica en un departamento de las Naciones Unidas llamado CEPAL, y aquí se reúnen varios autores

Estos autores coinciden en destacar relaciones asimétricas entre centro y periferia, y dicen que esta asimetría en las relaciones se comprueba porque el intercambio entre unos y otros, les conduce a distintos efectos porque en el centro se da un progreso técnico que conlleva a una elevación de su renta. Por el contrario, esta evolución no se da en la periferia, que lleva a que la renta de los productos tienda al contrario, a la baja.

Su propuesta para romper con la División Internacional del Trabajo (DIT), consiste en potenciar la industrialización para poder sustituir las importaciones, y también implicar a los gobiernos para que tomen medidas que protejan las industrias locales.

Tampoco estas propuestas tuvieron mucho éxito, porque en la época para la que ellos hacían las previsiones (años 60), se produjo un cierto estancamiento económico que estaba acompañado de una problemática política, que afectaba a buena parte de los países latinoamericanos.

Las premisas en las que se apoyan estos teóricos de la dependencia son:

- La historia de la dependencia se asocia a la historia del capitalismo que incluye casi desde el S.XVI hasta la actualidad, porque el proceso de dependencia se da de una forma similar y comparable en todos los países del tercer mundo.
- La herencia dejada por el colonialismo y la perpetuación de la División Internacional del trabajo, son condiciones impuestas desde fuera que limitan el desarrollo de los países dependientes.
- La dependencia es fruto de la apropiación del excedente económico de estos países por los países occidentales.
- Esta apropiación económica contribuye al subdesarrollo de los países dependientes mientras que los países del centro se benefician del subdesarrollo de tal forma que sería como las dos caras de una misma moneda. Esta apropiación sería la causa de la polarización de la economía mundial regional.

- La dependencia se considera incompatible con el desarrollo.

Estos autores establecen que la relación entre países pobres y ricos es agónica y antagónica.

Los autores S.Amin y A. Gunder Frank, tienen un planteamiento radical de esta teoría.

Para S.Amin, la dependencia es estructural.

Según él, la dependencia se ha creado a raíz de la acumulación capitalista.

Dice que el desarrollo occidental se mantiene gracias al subdesarrollo periférico.

Por su parte, Gunder Frank dice que aunque los países periféricos se desarrollen siempre estarán condenados al desarrollo del subdesarrollo.

Dice que el subdesarrollo no es una condición natural, sino que ha sido creada por una larga historia de dominación colonial en los países del tercer mundo.

Hay otros autores que dicen que la dependencia se debe a un proceso sociopolítico interno que tiene connotaciones históricas propias de cada país y que su propia dinámica interna les puede llevar a un cierto grado de desarrollo económico.

Las críticas a la teoría de la dependencia son:

- Da una excesiva importancia a los factores externos, sin tener muy en cuenta las dinámicas de cada país, su estructura interna y el papel del estado en el mismo.
- La relación que establecen entre el pasado colonial y el subdesarrollo, puesto que hay ejemplos como EEUU, Canadá o Australia, que adquirieron un alto grado de desarrollo siendo todavía colonias, y por el contrario, países que nunca fueron colonias (Yemen o Etiopía), permanecen sin desarrollar o en la pobreza.
- No establecer fases concretas del capitalismo para relacionarlas con la subordinación de los países, es decir, la falta de concreción respecto a las relaciones del subdesarrollo y las formas de explotación capitalista en las que se genera independencia.

3. TEORÍA DEL SISTEMA MUNDIAL:

El representante de esta teoría es I. Wallerstein, quien tiene una visión global que rompe con la perspectiva segmentada según distintas disciplinas.

Su análisis no se centra en el país o en el estado, sino que contempla el ámbito o el sistema mundial.

Este autor toma de la teoría de la dependencia algunos conceptos como son: centro, periferia, intercambio desigual..., pero además incorpora el concepto de semiperiferia.

Rompe de esta manera con la visión polarizada de centro y periferia y plantea que muchos países por sus actividades económicas, su aparato estatal, la tradición cultural o las formas de control sobre el trabajo estarían en una situación semiperiférica o intermedia entre los países ricos y los pobres.

Wallerstein plantea que la situación de los países no es estática, sino dinámica, que pueden cambiar y que pueden estar en la periferia o semiperiferia y pasar a una situación de centro.

La forma en la que se realizan estos cambios según este autor, sigue tres vías que son:

- La puesta en marcha de políticas de industrialización que posibilitaran el salir de la posición de estancamiento en la que se encuentran.
- Atraer inversiones de las corporaciones multinacionales.
- Desarrollar políticas propias claramente definidas según las peculiaridades de cada país.

Las críticas que se plantean a esta teoría son una continuación de las que se hicieron a la teoría de la dependencia:

1) la importancia dada a los factores eía de la dependencia:

- la importancia dada a los factores externos que son ajenos a las dinámicas de los países para explicar la desigualdad.
- No tiene en cuenta la dinámica interna de cada país, y por lo tanto, todo que da supeditado a la economía capitalista.
- Su clasificación como centro, periferia y semiperiferia , no deja de ser más que un nuevo sistema de estratificación funcionalista. (la escuela funcionalista, es una escuela sociológica que tuvo éxito hasta los años 60, entrando en declive en los 80, y que estudia a la sociedad en su conjunto, pero hay una tradición que parte sobre todo de la antropología, y que tiene a Parssons como su máximo representante . Parssons se apoya en el concepto de sistema. Se fija en lo estático de la sociedad y después en lo dinámico, y por ello tiene una visión del equilibrio de la sociedad).

DIVISIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (D.I.T)

La División Internacional del trabajo se aplica principalmente a tres realidades distintas:

- Una visión que hemos conocido a través de las teorías de la dependencia en la línea de Gunder Frank, en la cual, la situación de desarrollo de algunos países se daba porque se aprovechaban de sus situación de centro, mientras otros permanecían en el subdesarrollo.
- Una visión más flexible de las teorías de la dependencia según la cual algunos países del centro exportan productos manufacturados a los países de la periferia, mientras que los países de la periferia aportan materias primas a los países del centro. También es cierto que puede existir un desarrollo dependiente (Brasil).
- Una visión que se refiere a una nueva división del trabajo que como señala Chase Dunn trata la globalización de la producción a través de empresas trasnacionales.

Características en las que se basa la división entre los países del centro y los de la periferia:

- Hirschman, plantea que existe una división entre la producción industrial de bienes finales y la producción de materias primas.
- Wallerstein, plantea que no sería tanto el sentido de la producción sino la diferencia en cuanto a las ganancias (como se obtienen esas ganancias). Para él los países periféricos obtienen ganancias bajas, mientras que los países del centro tienen un elevado nivel de ganancias porque esto últimos cuentan con un alto nivel de capital asociado a la producción.
- Arrighi y Drangeldicen que la diferencia está en que los países del centro tienen mayor capacidad de innovación y eso les lleva a obtener mayor nivel de ganancias mientras que los países de la periferia al tener mucha competencia, tiene limitada su ganancia.
- Chase Duna mantiene una posición similar a la de Wallerstein y dice que los países del centro tienen un capital intensivo que les permite tener mano de obra cualificada y pagar buenos salarios. Para este autor no tiene sentido la clasificación de centro y periferia o de centro, periferia y semiperiferia

porque para él se da una continuidad entre la situación de unos y otros.

EMPRESA TRASNACIONAL Y DIVISIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:

Las empresas trasnacionales planifican su ubicación, el tipo de producción, la distribución, según las ventajas que pueden obtener.

De esta manera pueden incrementar o reducir los niveles de producción, abrir o cerrar fábricas, ampliar o reducir plantilla, abrir o cerrar centros de I + D, independientemente de que puedan causar perjuicios sobre una zona y beneficios sobre otra

El poder económico de algunas empresas multinacionales es muy fuerte.

Por ejemplo, el volumen de ventas de una empresa petrolera como EXXON es similar al PIB de un país como Indonesia. La Royal Dutch Shell, cuenta con un volumen que es equivalente a la suma de los productos nacionales brutos de Argelia, Libia y Perú. La General Motors, tiene un volumen de ventas igual a la suma de los PIB de Tailandia, Pakistán y Uruguay.

En conjunto las empresas trasnacionales mueven 3/5 partes del comercio internacional.

Por lo tanto, ellas han generado un mundo global económicamente interdependiente y esto configura una organización del trabajo que vincula a distintos países y se artucula en un territorio muy amplio.

Un ejemplo de esto es la industria del automóvil y un caso concreto como es el de Ford, donde un modelo como es el del Ford Escort tiene componentes que se fabrican en 15 países distintos (12 europeos, EEUU, Canadá, Japón).

Esta producción se conoce como Nueva División Internacional del Trabajo porque rompe con la clásica División del Trabajo en la medida que ahora se da a nivel global o mundial.

Muchas regiones de los países occidentales europeos, EEUU y Japón, han caído en declive porque las plantas industriales.

Se han trasladado a las zonas periféricas porque ofrecen condiciones más ventajosas.

Causas que llevan a este proceso de transformación:

- En los países periféricos se dispone de una mano de obra casi ilimitada y barata que además pueden alcanzar niveles de productividad tan altos como en el centro, porque entre otras cosas, trabajan sin descansos semanales y sin vacaciones. Esta disponibilidad de mano de obra, permite a las empresas seleccionar entre personal cualificado, dócil, según el sexo o la edad, según la disponibilidad que tengan para intensificar el trabajo, etc.
- La cualificación que en la producción industrial puede llevarse a cabo de una manera muy segmentada que en la mayor parte de los sectores pueden alcanzar una formación adecuada en poco tiempo.
- Los avances conseguidos en el terreno de las comunicaciones y los transportes, lo cual permite que los transportes, lo cual permite que artículos o bienes producidos en una determinada zona puedan ser trasladados en poco tiempo a cualquier parte del mundo.

Las condiciones creadas por la articulación de estos tres factores configura un modelo de trabajo mundial, una distribución mundial de la producción y un ejército de trabajadores de reserva también a nivel mundial.

En este marco resulta cada vez más difícil poder plantear políticas económicas a escala local o estatal y ejercer

cualquier actividad sindical.

De esta manera, las industrias que requieren mayor complejidad o mayor cualificación , permanecen en el centro, mientras que se deslocalizan los procesos que requieren menos cualificación y son más baratos.

EL TRABAJO FEMENINO EN RELACIÓN CON LA NUEVA DIT:

Un aspecto importante dentro de esta distribución productiva globalizada es el que tiene que ver con el trabajo de las mujeres.

Características de la mano de obra femenina en las empresas multinacionales:

- Estas empresas emplean mano de obra femenina principalmente joven, capaz de generar una alta productividad, más barata que en los países del centro, no sindicalizada, sin experiencia laboral y con gran disponibilidad.
- Las situaciones pueden variar de unos países a otros porque en algunos lugares se admiten a mujeres que no sean tan jóvenes y no se ponen criterios tan restrictivos , pero en muchos casos esta es la mano de obra de la que disponen.
- Algunos autores dicen que esto de que se emplean mujeres con estas características es un tópico, puesto que es cierto que la mayoría de los países evolucionan hacia una formación pero aunque cada vez una población esté más formada, eso no se corresponde con la cualificación específica que buscan las empresas.
- Se puede observar que hay una buena parte de trabajadoras y también trabajadores que se encuentran en situaciones laborales cada vez más irregulares, porque cada vez se dan situaciones de contratación y de subcontratación que poco tienen que ver con la seguridad en el empleo. Cada vez son más frecuentes situaciones de trabajos informales , sumergidos, lo cual hace que la frontera entre el empleo y el trabajo no remunerado sea cada vez más difusa.

Estas situaciones no afectan solamente a los países de la periferia sino que se pueden encontrar también en los países del centro u occidentales.

Es lo que se llama Relocalización, en la medida que ciertas características vinculadas a este tipo de empleo irregular, inseguro... , empiezan a aparecer en algunos lugares donde ya habían desaparecido.

Algunos autores sostienen que la razón por la que las empresas se trasladan a los países de la periferia es porque pueden emplear mano de obra barata y sobre todo femenina.

Otros autores dicen que no es sólo eso, sino que hay otras causas como la disponibilidad de infraestructura tecnológica y la búsqueda de nuevos mercados.

Sobre la idea de la globalización hay que decir que es en los años 90 cuando adquiere un mayor auge.

En realidad, el concepto de globalización incluye muchas cosas y se incluye como una verdad generalizada que es aceptada por todos.

Sin embargo, el concepto de globalización es ambivalente, contradictorio y paradójico porque:

- Quiere responder a una realidad nueva y sin embargo las características de la globalización son tan antiguas como el propio capitalismo. Estos aspectos antiguos se refieren a la extensión del sistema mercantil a nivel

mundial y que influye en los flujos de capitales , de trabajo y de mercancías.

- Encierra una especie de proyecto de futuro dirigido a crear una sociedad abierta.

Sobre esta idea general de globalización se encierran otros aspectos poco conocidos pero que son fundamentales par conocer la situación de la sociedad actual.

En este sentido y como ejemplo, es que con el proceso de globalización tiende a desaparecer lo que se conoce como sociedad salarial, es decir, que tiende a desaparecer una relación de los trabajadores con su trabajo que se caracterizaba por una vinculación estable de los trabajadores con su trabajo, con su empresa...,por lo tanto, una cierta seguridad en el salario y una estabilidad que proveía a los trabajadores de unas prestaciones no sólo económicas sino sociales. (una persona que tenga un trabajo en la actualidad se asegura en el futuro una jubilación...).

Cada vez es más frecuente que las empresas establezcan con los trabajadores relaciones mercantiles.

Otras novedades que aporta la globalización son:

- Forma de presentarla: la globalización se presenta como un hecho o un fenómeno dotado de cierta fuerza que la sitúa incluso por encima de los propios sujetos sociales, o dicho de otra manera, se presenta de tal forma como si la evolución social sólo pudiera seguir esa dirección y no otra.
- La introducción de mercados financieros internacionales . Estos mercados financieros se introducen en los distintos territorios de forma que debilitan las políticas de regulación social de los estados nacionales. También es verdad que los mercados financieros internacionales se habían desarrollado ya a finales del S.XIX, pero quizá la fuerza con la que se extienden ahora sea una de las características más novedosas.

Sin embargo puede afirmarse que la globalización no aporta grandes novedades, pero lo que sí genera es un cambio en los espacios y en los modos de regulación en los que se lleva a cabo la acumulación capitalista.

Por lo tanto, se trata de un cambio tanto en la forma como en el lugar en donde se produce la actividad económica.

Se trata también de una transformación que afecta al sistema de poderes y también a la relación de propiedad que vincula a los sujetos con el proceso económico.

EL PAPEL DE LOS ESTADIS EN EL PROCESO DE GLOBALIZACIÓN:

Si en la sociedad salarial los estados tenían un papel fundamental como interlocutores e intermediarios entre el trabajo y el capital, con este proceso, el papel de los estados queda debilitado.

Ahora se ocupan de fortalecer la remercantilización de la sociedad.

Se adopta ahora a las condiciones del mercado mundial globalizador.

Los mercados necesitan de los apoyos institucionales y convencionales para dar salida a sus productos.

En este sentido, está el papel que han tenido los estados de la zona sureste asiática, aunque la implantación de los mercados se ha dado en un contexto de políticas dictatoriales que han favorecido la implantación de sistemas industriales fordistas en condiciones muy duras.

Por todo ello, cabe cuestionarse el hecho de que se presente la globalización solamente como un puro avance técnico, pero por otro lado, hay que contemplar que lleva consigo una serie de conflictos sociales que afectan a los trabajadores que constituyen la base de esa globalización.

La globalización se apoya en:

Condiciones tayloristas y fordistas en los que se utiliza mano de obra barata y en condiciones duras.

Por lo tanto, , frente a una visión virtual que se asocia a los mercados financieros , existe también una visión real que tiene que ver con las condiciones de trabajo en muchas zonas periféricas en las que se apoya la globalización .

Por lo tanto, frente a esa visión de la globalización que destaca las ventajas , hay que contraponer la información que destaca las condiciones en las que se produce la globalización respecto a relaciones de poder, conflictos sociales y relación laboral.

La globalización se presenta entonces como un fundamento en el que se apoya la nueva economía pero que arrastra consigo efectos desiguales a nivel mundial, porque a niv el de periferia se viven situaciones laborales claramente fordistas mientras que en el centro se establecen situaciones de trabajo post-fordistas.

Por otro lado, la globalización se desarrolla en un marco de mercados desregulados , es decir, que existen unas normas (regulación) que marca los criterios por los cuales se marcan las relaciones entre los trabajadores.... , se habla de desregulación, cuando esas normas pierden vigencia y son cada vez menos respetadas pro aquellos que establecen criterios a relaciones laborales.

En conjunto afecta a los eslabones más débiles del proceso de producción.

Hasta ahora, el trabajo asalariado (empleo) , había sido una elemento cohesionador de los trabajadores, entre ellos mismos y respecto a las instituciones , a la empresa , a la sociedad, etc, es decir, constituía un pieza básica de la ciudadanía social.

Los efectos de la globalización afectan a esta regulación del trabajo de forma que la relación tiende a fragmentarse a diluirse.

El trabajo como empleo no por ello tiende a desaparecer sino que sigue estando al servicio de la producción mercantil aunque en muchos casos se tienda a prescindir de él.

Como dice el profesor Juan José del Castillo, no hay que hablar tanto del futuro del trabajo como del trabajo del futuro .

En este proceso globalizador se generan incertidumbres para todos los implicados en el proceso de trabajo, pero sobre todo para los trabajadores, con la medida en que se rompe con la seguridad salarial, se tiende a ignorar las solidaridades y se rompen los compromisos entre espacios territoriales distintos.

Se conoce como glocalización a la mezcla que se genera al implantar una globalización económica junto con una localización política y social (estatal y local).

Se conoce como circuitos de causación circular, los casos en los que los espacios más ricos , con más recursos y más poderosos absorben los capitales y los recursos de las zonas más pobres.

El profesor Luis Enrique Alonso dice que la globalización no ha hecho sino acentuar ese proceso de acumulación con efectos claramente desiguales.

TEMA 6

EMPRESA Y ORGANIZACIÓN

EMPRESARIO:

Consideramos la empresa como una organización y partimos de constatar que con la expansión del capitalismo surgen modelos organizativos complejos que fuerzan a separar lo que es la propiedad y lo que es el control de la empresa.

Mientras que la propiedad está en el empresario que es quien obtiene dividendos de la gestión, el control está a cargo de directores y gestores que tienen poder de decisión pero nada que ver con la propiedad.

Saint Simon es uno de los primeros autores que muestra su entusiasmo por el papel del empresario en la sociedad. Los denominaba los primeros capitanes de la industria por la capacidad de empresa, imaginación y vigor y por su capacidad de transformar el mundo.

En la actualidad, hay teorías que tratan de explicar el papel del empresario en la sociedad:

- Empresario como agente organizador (J.S Mill y A.Marshall)
- Empresario innovador (Schumpeter)
- Empresario como agente de negocios (Knight).
- Empresario controlador y tomador de decisiones (Galbraith y Simon).
- Empresario líder que decide estrategias de actuación (Porter).

INSTITUCIÓN:

Si nos fijamos en la función organizativa de la empresa hay que conocer el diseño de organización y cómo se iguala el funcionamiento y comportamiento de los agentes que intervienen en la empresa.

En la sociedad actual el diseño se realiza en base a normas que son las que fijan la división jerárquica, las funciones, distribución de autoridad y poder de tal manera que todo ello determine las relaciones de trabajadores, tecnología y con el propio sistema industrial.

En toda empresa existe una parte estable que determina su estructura formal que es la que se encuentra en cualquier tipo de organización burocrática y se ha llegado a ella por varias causas :

- Tamaño de la empresa.
- Necesidad de un sistema eficaz.
- Aumento de la división del trabajo junto con la especialización.
- Producción industrial a gran escala y requerimiento de más técnicos y especialistas.
- Desarrollo de la tecnología que precisa la coordinación de las actividades.
- Implantación de una disciplina continua y rígida.

Aspectos de la estructura formal de la empresa:

- **Complejidad:** hace que las actividades se descompongan y se diferencien.

Podemos hablar de diferentes tipos de diferenciación:

- diferenciación horizontal, que viene dada por la división del trabajo y especialización.
- diferenciación vertical, que viene dada por la jerarquía.
- Diferenciación espacial de acuerdo con la localización y la ubicación conforme a las personas que integran la organización.

- **Formalización:** nos referimos a la regulación que afecta a todas las actividades que se desarrollan en la empresa, todas están sometidas a normas y su formalización varía en función de las actividades a realizar, el objetivo a cumplir, plazos para acabar una tarea... El grado de formalización está en relación inversa con el de....
- **Centralización:** tiene que ver con la distribución del poder dentro de la organización.

Cuanto mayor es la participación de los individuos mayor es el poder jerárquico. El grado de centralización que pertenece a una organización se conoce tanto por el proceso de toma de decisiones como por cómo se realiza la evaluación de actividades.

Cuando se toman desde la cúspide de la pirámide, la organización está muy centralizada.

Como institución social cumple con una función que es acorde con las necesidades y objetivos que muestra la sociedad.

Las organizaciones tienen una trayectoria histórica y se dan en un contexto histórico y social que hace que las formas se adapten a los tiempos. En este sentido, al lado de las organizaciones sociales complejas surgen empresas burocráticas y organizaciones que hacen que los individuos tengan distinto poder, prestigio, remuneración...

Este hecho que establece diferencias entre trabajadores, es importante para explicar las relaciones.

La posición social de los trabajadores viene dada por la estructura de la organización.

- **Jerarquía:** Las empresas reúnen un conjunto de recursos que las personas aspiran a dominar.

Por un lado proporcionan un empleo, proporcionan empleo para otros, una posición social, establecen relaciones, conexiones, vinculaciones con otras personas, instituciones y en definitiva, contienen poder.

Proporcionan la posibilidad de realizar corrupciones.

Como destaca Penow, las organizaciones son instrumentos que permiten configurar el mundo tal y como uno quiere que se configure.

En las organizaciones hay individuos que cuentan con un poder y dirigen la organización, mientras que otros carecen de ese poder y están alejados de la dirección.

El poder no mide la capacidad de ejercitar la compra, sino en llegar a los fines donde se orienta la organización.

Existe un deseo de conseguir y retener el poder, que a veces es aceptable y otras reprobable.

Una de las formas de mantener el poder es rodearse de personas leales, cuando no es posible caben otros mecanismos para asegurar la fidelidad. En este sentido, que existan lazos familiares es una garantía, pero si no es posible se compra, la cual viene acompañada de un lote de ineficacia y suele aumentar los costes de la organización pero también aumenta la capacidad de competencia del ejecutivo.

Según Penow: los subordinados incompetentes pueden rendir mucho para sus superiores.

- **Manager:** Las organizaciones complejas han hecho surgir la figura del manager.

Se utiliza para la persona que controla como la que ejecuta tareas, y es tanto gerente como directivo que se

ocupa de gestionar las acciones y dar directrices para encaminar la organización hacia sus objetivos.

Según Barnard: en un estudio de los elementos dirigentes señala que la figura del manager se apoya tanto en la burocratización de las empresas como en la diferenciación que se da entre estas dos funciones.

La alta dirección define las políticas, diseña las estrategias y propone soluciones innovadoras mientras que la gerencia desarrolla acciones y contribuye también a definir los contenidos de la dirección.

Según otras teorías posteriores a Barnard, la función general de manager se vincula a la profesionalización de la gestión que requieren las grandes o medianas empresas.

Para autores como Bell esa profesionalización no es más que una forma más de salarización que cada vez afecta más a niveles directivos de las empresas.

Para las teorías del liderazgo esta figura se debe más a la diferenciación de funciones, vinculándose la función gerencial a la capacidad de resolver cuestiones, problemas y aplicar soluciones .

Mientras que la función directiva añadirá a estas dos funciones la capacidad de encontrar ideas nuevas para aplicar a los problemas planteados.

A la función gerencial se han unido dos conceptos :

- ◆ Eficacia: trata de la capacidad de obtener resultados en base a obtener objetivos.
- ◆ Eficiencia: se relaciona con la optimización de recursos , es decir, al menor coste.

Ej: programa de integración: eficacia: eficacia escolarización; eficiencia : ¿a q coste?

TEMA 7

EL PROBLEMA DE LA BUROCRACIA

MODELO BUROCRÁTICO DE ORGANIZACIÓN:

El Modelo burocrático de organización se apoya en la Teoría de M.Weber.

Los principios de la organización burocrática de Weber son:

- Las organizaciones incluyen un conjunto de competencias que se fijan en reglamentos o leyes de funcionamiento.

Existe una distribución de competencias y por lo tanto una división del trabajo.

El poder está determinado y se ejerce en algunos casos de forma coactiva.

- La jerarquía consiste en un sistema organizado de mando y subordinación mutua, es decir, no hay mando sin subordinación ni subordinación sin mando.
- La administración se basa en expedientes y documentos y además existe una separación entre lo que es la actividad burocrática y lo que es la vida personal.

La actividad burocrática utiliza recursos de la organización, mientras que la vida personal nada tiene que ver con la actividad burocrática.

- La actividad burocrática presupone un aprendizaje previo y unos conocimientos adecuados al puesto.
- Los empleados cumplen con un deber y se les exige el rendimiento.

Características del modelo de organización burocrático con respecto a otros según Weber:

- Conlleva mayor precisión, discreción, rapidez y uniformidad que cualquier otro sistema organizativo.
- Facilita la división del trabajo.
- Posibilita resolver los asuntos de manera objetiva.
- Cuanto más deshumanizada es, es más eficaz.

Inconvenientes que Weber observa con respecto a la organización burocrática:

- Es una de las más difíciles de destruir.
- Es un medio de socialización de las relaciones de dominación y por lo tanto es un recurso de poder. Además, la superioridad del saber se mantiene por el secreto de los conocimientos, es decir, el conocimiento no es patrimonio de todos, sino de unos pocos que se lo reservan y que guardan información y que por tanto tienen un lugar en la esfera del saber.

La organización burocrática se pone al servicio de los intereses del dominio y por lo tanto no puede equipararse a la democracia. Mientras que la democracia es una base política y social para que se desarrolle la burocracia, sin embargo, la democracia resulta enemiga del dominio de la burocracia.

Características de la organización burocrática en base a los principios burocráticos:

- Estructura y funcionamiento de la organización: la burocracia incluye una actividad constante en la cual existe una jerarquía y un control .

La jerarquía supone una división del trabajo de acuerdo con una formación especializada, una competencia para el puesto y una cuota de poder y de autoridad.

La responsabilidad está regulada por normas de acuerdo con decisiones previas en las cuales el trabajador no participa.

Estas características cumplen dos funciones:

- ◆ Se asegura mecanismos de control del rendimiento de los trabajadores.
- ◆ Proporciona medios de especialización y de experiencia para coordinar los distintos roles y evitar que interfieran entre sí.
- Mecanismos de recompensa del esfuerzo: Weber deja claro que los trabajadores en este sistema organizativo, reciben salarios fijos según su categoría, que no poseen los medios de producción y que existe o debe existir una separación entre los asuntos privados y la vida laboral , es decir, que el trabajo en la organización es la principal ocupación.
- Protección de los individuos: esta protección de los individuos garantiza la disponibilidad de personal pero también trata de evitar que haya una utilización arbitraria del poder y que los objetivos de la organización se desvíen hacia otros fines que nada tienen que ver con ella.

Según este modelo, el empleo se convierte en una profesión en la cual, hay un sistema de promoción, en base a la antigüedad y al rendimiento.

En contrapartida a esta protección, el empleado debe obediencia y lealtad al jefe, por lo tanto, los trabajadores están sujetos a las autoridades pero sólo en cuanto a temas que afectan al puesto de trabajo.

En este modelo se admite que en algunos casos el poder se ejerza con coacción, pero también se tiene derecho a ejercer el derecho a recurrir decisiones que se consideran injustas.

Tipo ideal Weberiano:

El modelo de organización weberiana, no responde a una experiencia de ninguna institución histórica concreta, sino que responde a un proceso de abstracción y eso es lo que se conoce como tipo ideal, es decir, se basa en materiales históricos de los cuales selecciona ciertas características que le sirven para construir su modelo.

Weber parte de que la dominación puede ser de tres tipos:

- **Dominación tradicional:** basada en la costumbre, en la herencia, es decir, las cosas son así, porque siempre han sido así.
- **Dominación carismática:** basada en la devoción a un jefe que se supone dotado de cualidades.
- **Dominación legal:** caracterizada porque obedece a las normas fijadas en cada momento, y por eso Weber considera que es una dominación racional.

A pesar de esta racionalidad del Sistema organizativo de Weber, se le pueden atribuir también algunas **críticas:**

Donde Weber ve que su modelo es eficiente y racional, otros autores consideran que más bien se trata de ineficiencia y de irracionalidad.

- Merton, considera que los propios medios y recursos que producen eficacia también generan ineficacia.
- Gouldner: dice que con frecuencia ocurre que las normas no se cumplen por un acuerdo tácito entre quienes deben hacerlas obedecer y quienes tienen que cumplirlas.

Weber fue consciente de los problemas que generaba la burocratización de las organizaciones y señaló dos tipos de riesgos:

- Que los individuos que trabajan en este tipo de organizaciones, quedaran encerrados en lo que él denominaba jaula de hierro, es decir, que se vieran encerrados entre normas, procedimientos... que impidieran su desarrollo personal.
- Que los funcionarios arrebataran a los políticos su poder y que muchas de las resoluciones quedaran en manos de estos funcionarios y no fueran resueltas por la acción política, es decir, alertaba frente al riesgo de la tecnocracia (poder de los funcionarios, oficinistas...)

Gouldner acusa a Weber de contraponer burocracia a democracia ya que todo refuerzo de la burocracia va en detrimento de la democracia.

Este autor niega la racionalidad burocrática.

Algunos autores son más flexibles y dicen que el hecho de que sea una organización burocrática no tiene que ver con que sean antidemocrática.

Para finalizar, podemos decir que el concepto de burocracia es ambiguo:

- Por un lado hace referencia al modelo diseñado por Weber.
- Por otro lado, constituye una perversión de este mismo modelo por el uso ilegítimo que los funcionarios han hecho y hacen del poder político.

Burocracia significa : poder de la oficina, de los funcionarios...

TEMA 8

LA PERSPECTIVA SOCIOLÓGICA:

Así como la Organización Científica del Trabajo seccionaba a los trabajadores según sus aptitudes para adaptarse a los fines de la organización, perspectiva psicosociológica se centra en el estudio del medio y en conocer las aportaciones que los individuos pueden hacer en función de sus capacidades.

Los psicólogos realizan test tanto para seleccionar a los individuos como para conocer si trabajan con eficacia, cual es su dedicación...

La dirección de las empresas empieza a tener en cuenta estos aspectos porque tiene interés en conocer los sentimientos y las actitudes del personal de la empresa.

LA ESCUELA DE RELACIONES HUMANAS:

La Escuela de relaciones humanas, viene a tomar el relevo dejado por la Organización Científica del Trabajo.

Su máximo representante es E. Mayo conocido por las investigaciones llevadas a cabo en la W. electric Company en los talleres de Hawthorne (Chicago) entre 1927-1932.

Los objetivos de estas investigaciones eran sobre todo conocer las relaciones de trabajo respecto a la influencia que podían tener aspectos como la luminosidad, la fatiga... y las condiciones de trabajo en general, en el desempeño de la actividad.

Se observó que estas condiciones de luminosidad, humedad..., no se podían analizar separadamente del sentido que los individuos les asignan, es decir, respecto de las actitudes y preocupaciones que los hechos generan en los individuos.

Se concluye que no sólo es necesario conocer los hechos sino también las actitudes y sentimientos que los individuos tienen con respecto a tales hechos.

Para ello se pusieron en marcha investigaciones por medio de cuestionarios que se pasaban a los trabajadores.

El resultado ponía de manifiesto que el comportamiento de los trabajadores se debía tanto a razones de la personalidad del individuo como a las características de la propia organización.

Por lo tanto, era necesario conocer como es la estructura de la organización y también como es la cultura de los grupos que se forman de manera más o menos informal en torno a los puestos de trabajo.

La aportación de la Escuela de relaciones humanas consiste en que no considera al trabajador como un individuo aislado , sino como miembro de un grupo.

En este sentido se entiende que su comportamiento está relacionado con las normas y valores del grupo al que pertenece.

La Escuela de Relaciones humanas aporta esta perspectiva de la psicología del individuo y también la perspectiva de la sociología del análisis de los grupos.

La escuela de relaciones humanas parte de dos presupuestos:

- Las normas , valores y creencias del individuo pueden ser contempladas como un sistema social, de forma que si una parte de este sistema cambia, puede cambiar el resto.
- La distinción entre organización formal y organización informal.

La organización formal se refiere a las normas que son oficiales e instituidas y que tienen que ser respetadas por los miembros de la organización.

La organización informal se refiere a los valores , los comportamientos... que no se derivan de las normas formales, sino de la interacción entre los propios trabajadores.

La organización informal supone:

- Para los trabajadores: supone un respaldo que les permite resistir a los cambios, adaptarse a ellos, ser más capaces, y ser menos dependientes de la dirección. Les proporciona una cierta estabilidad emocional, y en general, es una fuente de satisfacción.
- Para la dirección: tiene que tener en cuenta la organización informal sino quiere que exista una separación entre la cúspide y el conjunto de los trabajadores. La dirección tiene que tener en cuenta la organización informal y vigila si los objetivos y fines de ésta coinciden con los de la organización formal. Sino existe esta coincidencia, puede surgir el conflicto.

CRÍTICAS QUE SE LE HACEN A LA ESCUELA DE RELACIONES HUMANAS:

- Pone demasiado énfasis en conocer el aspecto psicológico y sociológico de las personas, pero ha descuidado el aspecto puramente organizativo , a la organización en su conjunto.
- Destaca sobre todo la armonía que genera la organización informal pero no ha tenido en cuenta el conflicto que se considera algo así como un hecho patológico que se puede subsanar gracias a una mayor comunicación o gracias a la ingeniería social (por medio del discurso se trata de convencer a los trabajadores de las ventajas de poner de acuerdo a la organización formal e informal).

La comunicación aparece como una especie de remedio milagroso que soluciona o pone cura a todo tipo de enfermedades industriales.

Por lo tanto, tiene poco en cuenta que en la organización existen relaciones de poder, conflictos, que no se deben a 1 fallo en la comunicación, sino a la diferencia d intereses.

Destaca los aspectos sociales de la producción y tiene el acierto de señalar que a los trabajadores no les satisface el simple hecho de los incentivos económicos por muy racionales o formales que sean sus organizaciones, poniendo en cuestión los supuestos en los que se basaba la investigación taylorista por la que los trabajadores se ponía a trabajar porque estaban compensados económicamente y que la productividad se incrementaba por razones técnicas.

Por lo tanto, es esencial para la eficacia de la empresa conocer cuales son los intereses de los trabajadores, ver hasta que puntos son coincidentes los intereses formales (intereses empresa) e informales (intereses trabajadores) y en la medida en que no sena coincidentes, armonizarlos por medio de la comunicación o la ingeniería social.

Algunos autores entre los que se encuentra Miguel Beltrán dicen que Escuela de relaciones humanas y en concreto la propuesta de Elton Mayo, al negar el conflicto en la empresa favorece a los empresarios porque no puede haber armonía en la empresa si se reconoce que trabajadores y empresarios tienen intereses antagónicos , y si se armonizan es porque prevalecen los de uno sobre los de otro.

Los intereses de los trabajadores están frustrados por la no posesión del fruto de su trabajo, la ajeneidad de los

medios de producción o por el hecho de que a menudo el trabajo carece de sentido en sí mismo.

Por esta visión de negación del conflicto se dice que Elton Mayo no sólo no inspira confianza en sus propuestas, sino que se le considera el portavoz empresarial porque a esta escuela se la ve como un instrumento de manipulación que garantiza la dominación sin necesidad de recurrir a la coacción manifiesta.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA ESCUELA DE RELACIONES HUMANAS:

- La consideración del trabajador que deja de ser un mero factor de producción.
- Tiene en cuenta los aspectos humanos en el mundo de la empresa, cosa que hasta ahora no había sido tenido en cuenta.
- Pone de manifiesto que los individuos no se motivan sólo por el salario sino que tienen sentimientos, actitudes, opiniones.... que deben ser tenidas en cuenta. No son sujetos aislados, sino que viven en grupos colectivamente.

SOCIOMETRÍA:

Asociado al enfoque de la Escuela de Relaciones Humanas aparece la sociometría como una técnica que trata de estudiar y medir las relaciones interpersonales en general y en particular, las condiciones y opciones de los individuos.

Su inventor es el psiquiatra austriaco J.L. Moreno que considera esta técnica como una especie de filosofía que además encierra una propuesta terapéutica para la vida social.

Para él la realidad es algo esencialmente afectivo y que se constituye a través de relaciones entre personas de acuerdo con dos principios que son la creatividad y la espontaneidad.

La sociometría mide las relaciones sociales en grupos, los cuales no deben superar los 20 o 25 individuos.

Se apoya en el psicodrama donde se estudian las relaciones del individuo con respecto al grupo, y en el sociodrama, donde se estudian las relaciones entre las personas que forman parte de una misma cultura.

Los test sociométricos sirven para cuantificar esas relaciones. Este test se aplica mediante cuestionario y se representan gráficamente mediante el sociograma o recogiendo los datos en lo que se conoce como sociomatrices. Esta aplicación sociométrica no es demasiado utilizada.

TEMA 9: ESCUELAS SOCIOTÉCNICAS

El planteamiento de esta Escuela Sociotécnica tiene su raíz en la Escuela de Relaciones Humanas que había puesto en relación el incremento de la productividad con la satisfacción de los trabajadores dentro de la estructura informal.

En el planteamiento de las escuelas sociotécnicas, se recoge el aspecto de la participación de los trabajadores en la vida de la empresa.

Se entiende que esta participación es un recurso para mejorar la situación en relación con el puesto de trabajo.

A pesar de esto, autores como Braverman, dirán que eso de la participación no es más que una operación cosmética que no impide la degradación y por el contrario facilita un mayor control de los trabajadores.

Los estudios que se hacen sobre la participación y los efectos sobre las condiciones de trabajo son contradictorios.

EXPERIENCIAS QUE SE HAN LLEVADO A CABO EN LA PARTICIPACIÓN:

- Democracia industrial, definida dentro de las escuelas sociotécnicas.
- Círculos de calidad, en el marco de las experiencias japonesas del just in time.
- Cooperativas Mondragón, que llevan funcionando desde 1956.

Democracia industrial:

En lo que respecta al enfoque sociotécnico hay que resaltar:

- El interés por la participación de los trabajadores en la vida de la empresa.
- El interés de la democratización de las empresas.

Se parte d unas premisas que pueden facilitar esta democratización,entre las q destacan:

- La transferencia de la propiedad a la colectividad, la cual puede hacerse por varias vías:
- Vía de los nacionalismos.
- Por la creación de empresas estatales.
- Por la transferencia de los medios de producción a los trabajadores.

Las experiencias llevadas a cabo por esta trayectoria no han resultado lo exitosas que se esperaban.

Se ha comprobado que las empresas estatales no eran más democráticas, ni en la toma de decisiones ni en su funcionamiento interno, y en otros casos en los que las empresas estaban en manos de los trabajadores, como es el caso de las cooperativas, se ha observado que el poder finalmente estaba en manos de unos pocos directores que esta-ban más interesados en el mercado que en los intereses de los trabajadores-proprietarios.

Han existido bastantes experiencias de este tipo, entre las que destacan países como la antigua Yugoslavia, Chile (de Allende), o la República Federal de Alemania.

Concretamente en Alemania, después de la Segunda Guerra Mundial, la participación de los trabajadores en las empresas llegó a ser bastante elevada hasta el punto de que en las empresas grandes , los trabajadores consiguieron la paridad , y en las pequeñas empresas tenían aproximadamente 1/3 de esa representación.

Pero la experiencia alemana demostró que, a pesar de la participación de los trabajadores en la empresa no se dio la democratización.

Los trabajadores se vieron incapaces de modificar a su favor el poder, la capacidad de decisión... En concreto les resultó imposible poder cambiar decisiones relacionadas con las inversiones, el nivel de empleo, o las condiciones de trabajo.

Visto esto, los trabajadores perdieron interés en la participación y volvieron a las viejas reivindicaciones que tenían que ver con el incremento del salario, la seguridad en el trabajo, la reducción de la jornada labora, y también volvieron a sus tradicionales sistemas de presión, es decir, la negociación colectiva y la huelga.

Es decir, la cogestión ensayada a nivel de participación no había dado sus frutos pero si que había resultado más exitosa la participación de los trabajadores en la organización del proceso productivo.

Este tipo de investigaciones se iniciaron en Londres en el Instituto Tavistock de relaciones humanas

en los años 50.

Desde este instituto se parte de que los factores psicológicos son una parte integrante del proceso de trabajo y no un hecho puntual como consideraba la Escuela de Relaciones Humanas.

En este modelo, existe la convicción de que la vida industrial puede cambiarse.

Consideran que los accidentes, el absentismo laboral, la productividad... están relacionados con el entorno y la vida de la empresa.

Además consideran que la percepción subjetiva del individuo puede integrarse en los objetivos generales de la producción.

Los autores Trist y Bamforth, son quienes inician la idea de la sociotencia en 1951.

Esta idea surge cuando estudian procesos de trabajo en las minas de carbón.

Descubren que los mineros se organizan de forma espontánea cuando el sistema o la tecnología taylorista desaparecen.

Ellos deciden sobre la organización del trabajo, sobre la asignación de puestos y sobre el reparto de incentivos de una manera igualitaria.

Con ello tratan de demostrar que la organización autoadaptada o autoorganización es posible a pesar de determinantes tecnológicos y que además resulta positiva tanto para las relaciones sociales como para la productividad.

El sistema sociotécnico se apoya en una organización abierta que se apoya en un subsistema técnico y en un subsistema social.

Ambos se relacionan entre sí y también se relacionan con su entorno.

Si se deja de tener en cuenta el subsistema social, pueden aparecer efectos sobre el absentismo y otros aspectos sociales.

Si se deja de tener en cuenta el subsistema técnico, esto afecta a la producción.

La Escuela Sociotécnica parte del análisis de los grupos de trabajo y su procedimiento es:

- Identificar cual es la tarea primaria a desarrollar en la empresa, departamento...
- Analizar como es la estructura organizativa, sus recursos, su tecnología... y las condiciones psicológicas y económicas en las que se trabaja.

Frente a lo que decía la Organización Científica del Trabajo, la Escuela Sociotécnica, considera que el grupo de trabajo puede actuar eficientemente con autonomía responsable y autorregulándose durante un proceso de operaciones asumiendo las posibles interrelaciones del grupo de trabajo.

El modelo sociotécnico se llevó a escala nacional en Noruega en los años 60, donde

resultó bastante complejo tener que poner de acuerdo a empresarios y sindicatos y demostrar que disminuir la alineación no significaba que se iba a debilitar la disciplina social ni significaba una autocomplacencia con respecto a los trabajadores.

De la experiencia noruega se pueden extraer algunas conclusiones:

- Los grupos semiautónomos que se crearon, mostraron ser una estructura capaz de satisfacer tanto las aspiraciones sociales como los deseos de mayor productividad.
- Los puestos de trabajo pueden diseñarse de acuerdo con requisitos psicológicos que van más allá del propio contrato laboral .

Los requisitos necesarios para el funcionamiento de un sistema sociotécnico:

- Que el trabajo que hay que realizar fuera de tipo variable y no al estilo fordista.
- Que el trabajo requiriera un continuo aprendizaje. En este sentido, se conocieron cuales son las normas y los resultados que se van produciendo, es decir, que hubiera más unidad del individuo con el trabajo a realizar.
- Cada individuo tuviera un área de decisión que pudiera considerar como propia.
- Contar con ayuda y reconocimiento en el puesto de trabajo.
- Q existiera 1 relación entre la actividad laboral y el medio social en el q se vive.
- Sentir que lo que se hace guarda relación y conduce a un futuro deseable.

Críticas a la Escuela sociotécnica:

- Los trabajadores tienen una participación limitada en la empresas. Las opciones que tienen de participar en esas experiencias son limitadas.
- La organización social se adapta generalmente a la tecnología y no al revés.
- La democratización que plantea esta Escuela no cuestiona las fuerzas del mercado en cuanto qué mecanismos de segregación y de exclusión social.

TEMA 10:

LA POSICIÓN DE LA EMPRESA. LA SOCIEDAD DE CONSUMO

Algunos autores han señalado la importancia que tuvo el incremento del consumo en el S.XVIII para que la sociedad industrial capitalista se desarrollara en Gran Bretaña.

T.Veblen, a finales del S.XIX destacó la importancia del consumo como un fenómeno social.

Veblen decía que una clase ociosa relativamente reducida extendía su influencia al conjunto de la sociedad a través de sus gustos, y destacó dos cuestiones:

- El gusto refinado se asociaba a una distancia del mundo del trabajo.
- Los grupos sociales tratan de copiar los gustos de quienes poseen un status superior.

Esta copia afecta al consumo ostentoso por medio del cual, las clases altas extienden sus normas al conjunto de la sociedad.

J.M.Keynes, destacó en 1936 la perspectiva macroeconómica del consumo.

Keynes planteaba que el ingreso nacional dependía , en buena parte, del gasto total en consumo , y por lo tanto, mantenía que si se incrementaban los ingresos , lo haría también el consumo, aunque lo hiciera más moderadamente.

Keynes consideraba que la demanda efectiva de los consumidores era el principal motor del crecimiento económico.

Durante el fordismo, se producía para unos consumidores homogéneos, se producía en serie y se consumía en serie.

Las empresas producían artículos standarizados para el consumo de masas.

Luis Enrique Alonso y Fernando Conde, sitúan la producción en serie y el nacimiento de la sociedad de consumo en España, en los años 60.

El desarrollo industrial de esta época, viene marcado por el incremento de un consumo privado, sobre todo de automóviles, electrodomésticos, viviendas...en lugar de haberse dirigido hacia un consumo de tipo público, es decir, de infraestructura de servicios, que hubiera llevado a un mayor desarrollo de la sociedad del bienestar.

Como prueba de ello, en 1969, el consumo privado en España , era del 68,6% del PNB, en Francia el 60,4%, en Holanda el 55,8%, en Alemania de 55,3% y en Japón de 51, 3%

Como se observa, España es de los países que tiene un mayor porcentaje de consumo privado y público.

En esta época, los consumidores acudían a productos técnicamente obsoletos, con alguna tecnología desechada en otros países europeos, con deficiencias en calidad...

Este modelo de consumo ha tenido sus efectos sobre el desarrollo económico español, en el cual se potenció un tipo de consumo voraz, que era subordinado (respecto del status social), dependiente (respecto a la producción de otros países , y respecto a productos y a empresas) y desarticulado socialmente.

Paralelamente, se mantuvo una posición de proteccionismo hacia los empresarios, proteccionismo que era tanto frente a los consumidores como a la competencia exterior.

En este sentido, los empresarios no tenían que innovar , no tenían exigencias de calidad y además podían mantener a raya a sus trabajadores ayudados por un sistema políticos dictatorial.

La mala calidad de la producción, llevó pronto a que las preferencias de los consumidores se dirigieran hacia productos extranjeros a medida que se abría el mercado hacia el exterior.

Por lo tanto, los años 60 marcan el despegue de las tasas de consumo, manteniéndose hasta los 80, donde se inicia un tipo de consumo más segmentado y diferenciado.

Consumo en los años 60		
	España	Francia
Televisión	1%	13%
Frigorífico	4%	26%
Lavadora	19%	24%
automóvil	4%	35%

Esta situación de carencia tan manifiesta con respecto a otros países va a influir en cual va a ser el crecimiento de las industrias en esta época.

	1960	1966	1971
Televisión	1%	32%	56%

Frigorífico	4%	28%	64%
Lavadora	19%	36%	52%
automóvil	4%	12%	35%

Respecto a las pautas de consumo en la década de los 60 y los 70, lo que distingue a los consumidores es la mera posesión de un producto.

El prestigio social, la reputación, el acceso a la modernidad... se obtienen por la propiedad de un producto.

Una vez que la implantación del consumo de masas está consolidada, es cuando se puede pasar a un nuevo tipo de consumo diferenciado y segmentado.

Ahora surge el valor añadido de la marca que es el que distingue simbólicamente a unos consumidores de otros, y se puede ver a través de estos cambios en las pautas de consumo, la articulación entre la producción capitalista y el consumo de masas.

Desde el punto de vista tecnológico, esta vinculación se observa al ver la evolución de determinadas industrias.

Como ejemplo, decir, que las máquinas de vapor y el telar surgen entre 1815 y 1840, las industrias de armamento, acero y electricidad, tecnología y petróleo entre 1890 y 1910, la fabricación de bienes de consumo duraderos entre 1945 y 1963-73.

En 1973 se produce un encarecimiento de las materias primas y una crisis del modelo industrial que es incapaz de generar las tasas de crecimiento y la rentabilidad que antes había tenido.

Las formas fordistas y tayloristas, habían llegado al tope de rentabilidad al haber empleado al máximo la fuerza de trabajo.

Los mercados demandan nuevas formas de producción menos monótonas y homogéneas y la salida de la crisis se plantea como un cambio en la estructura social en las sociedades occidentales.

Este cambio va a suponer la desindustrialización, la especialización flexible, la fragmentación y la demanda especializada.

Son cambios del sistema productivo que acarrearán cambios en lo social y que se traducen en una fuerte precarización de los mercados de trabajo.

TEMA 11:

DUALIZACIÓN Y SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Los mercados de trabajo aparecen como un mecanismo regulador de los procesos económicos.

En el proceso de globalización, los mercados internos han perdido importancia, pero no por ello, han perdido su papel como mecanismos reguladores de los procesos económicos, porque están en la base de la creación de los precios y funcionan en un sistema que es formalmente libre.

La idea de estos mercados formales en la cual insisten las teorías neoclásicas se desvanece cuando observamos lo que ocurre en la práctica en los mercados de trabajo y sobre todo cuando observamos que es lo que ha pasado en los años 60 y 70 en el aspecto de la oferta del mercado de trabajo.

En este periodo las estrategias empresariales vienen influidas por una serie de factores como son:

- La intervención del estado, en la medida que pone en marcha ciertas políticas públicas, leyes, normativas, reformas del mercado de trabajo...
- El papel de los sindicatos en cuanto que pueden intervenir en la regulación de los puestos de trabajo.
- Las condiciones sociales en las que se desarrolla el sistema productivo.

La teoría de la segmentación, es enunciada por Piore entre otros, señala que el mercado de trabajo se encuentra fragmentado, segmentado, dividido... en una dos espacios diferenciados que se distinguen como un mercado primario cuyas características serían la de una cierta estabilidad, la de requerir un cierta cualificación, un alto nivel de ingresos.

Junto a este mercado primario se encontraría un mercado secundario que estaría caracterizado por la inestabilidad, precariedad, bajo requerimiento de cualificación, bajos ingresos

En este mercado secundario de trabajo es donde se encontraría la población más inestable (jóvenes, mujeres, inmigrantes, personas de baja cualificación...).

Estas características de segmentación del mercado de trabajo determina también una división entre sectores productivos sobre todo en función de las diferencias salariales.

También genera dificultades de movilidad entre ambos mercados, dificulta las posibilidades de formación y de promoción profesional porque mientras el sector primero disfruta de cierta estabilidad y mejores salarios, los del sector segundo, están peor remunerados y más sometidos a la temporalidad y a la movilidad.

Cabrían varias explicaciones de cuáles son las causas que posibilitan esta segmentación del mercado de trabajo:

1. Se debe a las prácticas empresariales puesto que los empresarios son los responsables del funcionamiento de los mercados internos y por lo tanto también lo son de la existencia de ciertas formas de contratación y de ciertas prácticas empresariales.
2. Se debe a la existencia de determinados colectivos con una posición débil en el mercado de trabajo. Desde esta perspectiva, sobre estos colectivos cae una especie de estigmatización por sus características laborales o de acceso al mercado de trabajo y eso haría que se fragmentaran respecto a otros colectivos mejor situados.

Uno de estos colectivos que estaría contribuyendo a generar esta fragmentación sería el colectivo de jóvenes que en su posición con respecto al mercado de trabajo, puede situarse entre el trabajo clásico, el empleo atípico, el desempleo, el trabajo clandestino o la exclusión laboral y social.

En el momento actual, el paso del empleo estable hacia otras situaciones más inestables se está produciendo por la sustitución de trabajadores con contratos indefinidos a la situación de contrato temporal.

Para Andrés Bilbao, los efectos que la segmentación del mercado de trabajo tiene socialmente son entre otros:

- El retroceso en el proceso de distribución de la renta.
- El aumento del desempleo que si se mira con respecto a los años 60 se ha duplicado. Paralelamente se incrementa el paro de larga duración. Se observa un incremento de las contrataciones precarias en

el empleo.

- Crecimiento del empleo o economía informal (empleo no regulado).

En esta situación de inestabilidad y flexibilidad de los mercados de trabajo, donde la principal característica es el desempleo, el empleo empieza a aparecer como un bien escaso y surge un debate en torno a la llamada cultura del trabajo que gira en torno a saber que papel ocupa el empleo en la vida de los individuos, en la medida que el empleo es tanto un factor de enajenación y un medio de desarrollo individual.

En este debate sobre la cultura del trabajo aparece otro factor a considerar que es el papel que juegan los estados como garantizadores de los medios de vida necesarios para los ciudadanos.

Hay que tener en cuenta, que el empleo, es para muchos trabajadores la única forma de participar en la distribución de la renta.

Son muchos los teóricos que analizan esta perspectiva del trabajo y entre ellos C. Offe que planteó en los años 80 que el empleo tal y como se había visto desde los 60, en lo que se había basado las teorizaciones sociales, ha perdido centralidad porque a partir de los estudios empíricos se puede ver que las formas de ejercer el empleo son muy diversas.

Esa sociedad salarial de la que hablaba Castel ya no es la que se sustenta en un salario, en una estabilidad, en la industria... sino que asistimos a un descenso de esa sociedad salarial que trae consigo el hundimiento de las condiciones salariales y también la desaparición de la conflictividad en el empleo.

En este marco de la escasez de empleo es donde hay que situar el debate sobre el reparto del trabajo.

En general se han lanzado muchas ideas sobre este debate, donde destacan las de G. A, donde surgió la célebre frase trabajar menos para trabajar todos.

Hay que tener en cuenta que cuando hablamos del reparto del empleo, no se tiene en cuenta el trabajo no remunerado.

También es importante destacar, que es en las sociedades opulentas en las que se habla de escasez del empleo.

Las normativas sobre la jornada laboral en España surgen a principios de siglo.

Es con la República cuando se fijan por ley.

También a principios de siglo se establece la jornada máxima de 9 horas diarias.

Todos los trabajadores organizados de los países del ámbito occidental reclaman las 8 h

Es lógico que se pida una disminución de la jornada de trabajo pero estudios actuales demuestran que no hay una trayectoria constante hacia la misma, ya que se ha producido una intensificación del trabajo.

La reducción de la jornada de trabajo:

Desde el punto de vista de los trabajadores: supone un incremento de la calidad de vida, pero la diversidad respecto a la jornada hace que cuando se hable de reducción de la jornada de trabajo sea

muy difícil de aplicar o llegar a un acuerdo en la práctica. Desde un punto de vista social, en teoría la reducción de la jornada de trabajo debería contribuir a la creación de empleo. Pero en la práctica no existe una relación directa entre reparto del trabajo y crecimiento del empleo.

Las razones de estas dificultades son:

- Hay que tener en cuenta cual es el marco económico de competencia entre capitales en el que tiene lugar, y salvo que la reducción de la jornada de trabajo se plantee por ley el reparto del tiempo de trabajo aparece relacionado, con el salario, y con un incremento de los costes salariales donde se encontraría un choque entre un beneficio de calidad de vida frente al beneficio empresarial .
- Este reparto del tiempo de trabajo se plantea como un trabajo de articulación entre mantener los costes sociales e incrementar la productividad.

Desde el punto de vista de los empresarios hablar del reparto del trabajo es como una amenaza, como dicen algunos autores alemanes, supone una menor disposición de tiempo de esa mano de obra.

Esta reorganización del tiempo de trabajo supone una adaptación del tiempo a las necesidades de la empresa.

TEMA 12:

DETERMINANTES SOCIALES DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

El proceso de industrialización y urbanización que se da en España a partir de los años 60 trae consigo un modelo de organización familiar que se sustenta en una marcada diferenciación de roles familiares, según los cuales habría unos determinados comportamientos en función del género y de la edad.

Dentro de la familia esto se concreta en que es el esposo el encargado del mantenimiento de la familia, mientras que a las esposas les corresponde el trabajo doméstico, la reproducción social y la socialización de los hijos de acuerdo con los valores dominantes.

El modelo ideal de familia no era el mismo para todos los estratos sociales porque sobre todo entre la clase trabajadora muchas mujeres se veían obligadas a trabajar fuera de casa para compensar los bajos ingresos del llamado cabeza de familia.

La política social-cristiana de la época apoyaba la idea del salario familiar basado en el concepto de cargas familiares que venía a contribuir a materializar el ideal de familia tradicional.

La idea de trabajo no consideraba como un derecho individual sino que era un recurso familiar que giraba en torno al hombre de la casa.

Este modelo tradicional de familia estaba apoyado por los poderes públicos donde primaba el modelo de familia numerosa. A partir de esta época hay un incremento considerable del número de nacimientos hasta 1975.

A raíz de la transición política (años 70) empieza a tener bastante eco los discursos de los movimientos sociales, entre ellos el del movimiento feminista, que va a incidir y a crear ciertas fracturas en las posiciones tradicionales y va a forzar la reorientación de algunas políticas públicas.

Se da a partir de estos años:

- El incremento de las tasas de actividad femenina.

- El descenso de la natalidad.

Estos cambios van a poner en cuestión el reparto y la distribución del poder que se había dado hasta entonces dentro de las familias.

Estos cambios van a poner en cuestión el reparto y la distribución del poder que se había dado hasta entonces dentro de las familias.

Estos cambios se refieren no sólo a la distribución de poder entre cónyuges , sino también entre padres e hijos.

Se va a plantear la distribución de las tareas económicas entre los cónyuges.

De los 60 a los 90, se producen cambios importantes , lo que se demuestra por ejemplo en una encuesta del CIS, donde solo una persona de cada 3 estaba de acuerdo con la frase el deber de un hombre es ganar dinero y el de la mujer atender la casa y la familia. Este era el ideal de familia durante el franquismo. Cuanto más joven se es y más estudios se tienen se está más en desacuerdo con esta afirmación.

A pesar de eso, todavía se sigue manteniendo ese ideal en sectores tradicionales en los que todavía el trabajo de las mujeres se ve como un factor condicionada a las obligaciones o a las tareas domésticas.

Pero a medida que las mujeres participan de la actividad laboral, el modelo tradicional de familia se debilita.

Las características actuales del empleo femenino son:

En el mercado de trabajo existen una serie de diferencias en cuanto a la realización del empleo y estas diferencias se tornan en desigualdades a medida que se profundiza en el análisis.

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo es aproximadamente del 40% y además la mayor parte de las mujeres en edad de trabajar está fuera del mercado de trabajo (inactividad) ya pesar del trabajo que realicen (doméstico) siguen considerándose inactivas.

De este 40%, se observa que hay dos tipos de segregación:

- Segregación horizontal: que resulta de comprobar que el conjunto de las mujeres se emplea en un reducido número de ramas de actividad (profesoras, sanidad, servicios de limpieza, doméstico, industria textil y confección...).
- Segregación vertical: cuando se comprueba la ausencia de las mujeres en los puestos de dirección de las empresas en general.

A ello habría que añadirle otras formas de discriminación indirecta que se manifiestan sobre todo en el salario y en el acoso sexual.

Las mujeres cobran como media un 30% menos que los varones en trabajos similares.

En la actualidad, las mujeres, como los hombres, están en un mercado de trabajo caracterizado por la inestabilidad , la precariedad...

Entre un 30 y 40% de los empleos son temporales y la mayor parte de ellos afectan a las mujeres .

Además el trabajo a tiempo parcial, que es visto por muchos como un ideal porque reduce la jornada

de trabajo, afecta también a las mujeres.

Pero el trabajo a tiempo parcial tiene como efectos: menos salario, mayor inestabilidad, menores posibilidades de formación y promoción profesional .

En España el paro femenino duplica al masculino.

Por lo tanto, hay que plantearse cuales son las partes dominantes en el mercado de trabajo.

Respecto a las mujeres existe lo que se llama el hecho a cristal que impide que las mujeres accedan a puestos directos, y por otro lado, el suelo inestable que impide que las mujeres tengan una cierta estabilidad en el puesto de trabajo.

Los análisis del mercado de trabajo tienden a considerar cada vez más que el aspecto del trabajo reproductivo , el cuidado de las personas... afectan al empleo y que por tanto, el trabajo productivo y el reproductivo o domésticos deben ser contemplados a la vez.

TEMA 13:

CORPORATISMO Y RELACIONES LABORALES

El corporatismo hace referencia a la presencia hegemónica de las grandes corporaciones que actúan como actores privilegiados de las relaciones sociales y por tanto de las relaciones laborales.

Las corporaciones aparecen en la sociedad contemporánea como organizaciones formales, jerarquizadas y especializadas para lograr sus fines.

El corporatismo se extiende a todos los ámbitos de la vida social y se puede observar que existe este tipo de organizaciones para defender intereses de lo más diverso.

Ejemplo. Asociaciones profesionales para la defensa del medio ambiente.

Las relaciones laborales en la actualidad, desde los inicios de los años 80, que es cuando surge un modelo que se diferencia del de los años 60.

En los años 80, las relaciones laborales, incorporan rasgos como la fragilidad del empleo y la flexibilidad que da lugar al empleo precario .

Los cambios que se producen en esta época son:

- La globalización: facilidad con que las empresas se mueven, se deslocalizan , muchas veces, con la ayuda de los gobiernos nacionales. Esto afecta a las relaciones laborales en la medida en que las empresas actúan a nivel internacional mientras que los sindicatos actúan a nivel local, y esto era lo que se denomina una dualidad de las relaciones laborales por el distinto ámbito de actuación de estos factores.
- Las transformaciones de la estructura o en el tejido empresarial. Con anterioridad el tamaño de las empresas había sido determinante a la hora de negociar, de establecer condiciones de trabajo, y de marcar estrategias.

Ahora las empresas diversifican su actividad , externalizan sus actividades, se descentralizan , de forma que pueden actuar en varios sectores a la vez.

A su vez, los trabajadores ya no son sólo los asalariados , sino que cooperan a distancia (teleworkers), también y sobre todo trabajan como autónomos o como frilance.

Estas diferentes relaciones jurídicas con la empresa están planteando nuevas formas de relaciones con la empresa, nuevas formas, nuevas negociaciones, modificación de los conflictos, la consideración de los sujetos y un cambio de las relaciones laborales.

Otro cambio es la modificación del sector servicios frente al industrial.

A diferencia de lo que ocurría en los años 60, donde el rasgo fundamental era el predominio del sector industrial, ahora se pasa a un predominio del sector servicios, donde el factor de la información comienza a tener un lugar predominante.

Las empresas tienden a tener un tamaño menor del que tenían en la época más industrial. Disminuye la importancia del trabajo manual de la fábrica como lugar de trabajo , de la mano de obra masculina, y en definitiva, lo más característico es el sector servicios donde predominan empresas pequeñas y trabajadores autónomos.

Esto no significa que hayan desaparecido las grandes industrias.

Otras empresas han crecido, sobre todo las que tienen que ver con las comunicaciones y el transporte.

Ha crecido en importancia el sector de hostelería, el comercio y también la construcción , aunque este no tiene una tendencia constante.

También han crecido algunas actividades de tipo técnico y se ha mantenido la capacidad de negociación de algunos sectores relacionados con el empleo público, la sanidad o la educación.

Otro rasgo de estos cambios, tiene que ver con las condiciones de trabajo.

La inestabilidad, la precariedad en el empleo, el desempleo... hace que un amplio sector de trabajadores, permanezca al margen o esté poco representado en las mesas de negociación.

Ha cambiado el sujeto de las relaciones laborales, es decir, con anterioridad, este sujeto era homogéneo(cuando se negociaba, se hacía con referencia a un colectivo de trabajadores que poseían las mismas características) y ahora ese sujeto ya no es el mismo, ya que los trabajadores tienen posiciones muy diferenciadas en los mercados de trabajo.

Antes , las estrategias eran colectivas y ahora son individualizadas, es decir, ahora se negocia entre empleado y empresario, refiriéndose más a intereses particulares.

Las relaciones laborales se convierten en relaciones de empleo (es una tendencia, lo anterior no ha desaparecido).

Además de estos cambios, ocurren otra serie de cambios en el marco teórico y por lo tanto en la forma de ver y analizar el mercado de trabajo.

Afectan por lo tanto al pensamiento y a la forma en la que se concibe y se conceptualiza el trabajo.

Los análisis que se plantean ahora sobre el mercado de trabajo, se plantea que es bastante difícil analizar la situación laboral sin considerar el espacio reproductivo del hogar.

Con anterioridad ,este aspecto no se consideraba pero ahora se valora que tanto la institución familiar como las relaciones de género forman parte del espacio social de las relaciones de empleo.

Por tanto, y en resumen , estamos ante unas relaciones laborales en las que el movimiento obrero ha perdido apoyo, la fuerza de los sindicatos es menor, la mano de obra se segmenta y diversifica y los estados nacionales pierden capacidad de gobierno sobre sus economías.