

TEMA 1 – EL ESTUDIO CIENTÍFICO DE LA SOCIEDAD

Comte emplea en 1838 por 1ª vez la sociología:

Socius – sociedad

Logos – estudio

Guy Rocher define la sociología como: ciencia que trata de comprender y explicar científicamente la realidad social.

Relación Social – a través de interacciones continuas – surgen pautas, normas que permiten saber la conducta de una persona.

Peter Berger habla de la perspectiva sociológica, dice que las cosas no son lo que parecen, lo que pensamos y hacemos está mediatizado por la sociedad en la que vivimos.

El sociólogo está influido también por la sociedad en la que vive (tiene ideas, juzga desde un punto de vista...).

–Tradiciones de intervención en la acción histórica:

- Reformadores (1º sociólogos)
- Críticos de la sociedad contemporánea (se centran en aspectos específicos de la sociedad para cambiarlos)
- Investigaciones estratégicas (centradas en las investigaciones directas de cuestiones muy concretas y no históricas).

–Aparición de varias **Perspectivas Sociológicas** que surgen de los diferentes puntos de vista:

- **POSITIVISMO:** Busca la objetividad de los hechos, pretenden crear leyes sociales que pueden ser verificadas o contrastadas observando los hechos. Lo importante para ellos son los datos (Ej: Botellón – buscan porcentajes)
- **REALISMO:** Consideran que la ciencia es un sistema de conceptos teóricos, de postulados desarrollados para tratar de entender un problema determinado, para ellos la evidencia empírica ocupa un 2º lugar ni siquiera la consideran imprescindible ya que, ¿estamos seguros de los hechos? (Ej: Botellón – ¿Es un hecho?)
- **HUMANISMO:** No se orienta a explicar las cosas, trata de comprender el significado que las personas dan a las cosas (Ej: Botellón – tratamiento estadístico)

–El sociólogo tiene que preguntarse cosas, interpretar los datos:

¿Cómo son las cosas?

¿Por qué?

¿Quién/quienes?

¿Para qué?

¿Para quién?

La amoralidad de la sociología: se trata de llegar a la neutralidad valorativa, los hechos se analizan pero no se juzgan, no existen las cosas por sentido común.

Método de investigación: es un plan sistemático para llevar a cabo una investigación, se basa en la investigación de las técnicas del experimento. El experimento tiene como objeto principal comprobar si una hipótesis es cierta o no.

-Técnicas y métodos de investigación más usuales:

(se utiliza una pluralidad de métodos y sus respectivas técnicas, a veces, muy pocas uno sólo es suficiente pero lo habitual es utilizar varios métodos para la investigación)

- **Método Histórico:** Utiliza la variable tiempo, estuvo en crisis a mediados de siglo pasado pero actualmente es muy usado.
- **Método Comparativo:** Un fenómeno o un proceso social puede ser distinto dentro de una misma sociedad o de distintas sociedades. Tiene en consideración el tiempo y el espacio.
- **Método Cuantitativo:** Sólo se usa cuando la investigación lo exige, da igual que los datos sean primarios (obtenidos con la investigación) o secundarios (cogidos de otras fuentes o investigaciones) se usan variables con tratamiento matemático o estadístico, se pueden conseguir leyes para la población objeto de estudio.
- **Método Cualitativo:** Poca importancia de los datos, lo más importante es el discurso de las personas, la lingüística. Se utilizan entrevistas en profundidad (de persona a persona) y los grupos de discusión (reunión de un conjunto de personas por sorpresa, de 8 a 10 – lo ideal son 8).

TEMA 2 – INDUSTRIALIZACIÓN Y CAMBIO SOCIAL

Con el tiempo se abandona la idea de lo divino para explicar los fenómenos cualquiera que sean.

En el siglo XIX se van a consolidar una serie de acontecimientos en Europa que en el resto de los países ya se habían consolidado.

Es el siglo de las **Revoluciones:**

- **R. Francesa** – Abandono de los valores del Antiguo Régimen, ascenso de la burguesía como nueva clase social, desaparecen los privilegios de la aristocracia.
- **R. Política** – Profesionalización de la política, se van a consolidar los Estados europeos y la burguesía será la clase dominante.
- **R. Agrícola** – Mano de obra cara, los empresarios se quedan sin tierra.
- **R. Industrial** – Cambio radical en el modo de producción, se basa en la industria, libertad de mercado, racionalidad en el proceso productivo. Innovación tecnológica constante: el objetivo es el mayor beneficio económico posible. Surgen conflictos entre obreros y máquinas (Ludditas – prendían fuego a las máquinas).

Consolidación del modo de producción capitalista – la mano de obra se concentra al rededor de las fábricas (abunda el trabajo femenino e infantil – jornadas de trabajo de 12–14 h.) los salarios eran muy pobres: Nace la empresa como nueva organización y el empresario (que pertenece a la burguesía), aparece el proletariado como nueva clase social, también aparecen los sindicatos obreros y hay CONFLICTO SOCIAL.

- **R. Urbana** – La población se empieza a concentrar en torno a las fábricas.
- **R. en la industria familiar** – se forman familias nucleares (padres e hijos) en vez de familias extensas.
- **R. Demográfica** – disminuye la mortalidad infantil, se incrementa el tamaño de la población. La empresa por lo tanto puede crecer, aparece el desarraigo, como consecuencia CONFLICTO SOCIAL.
- **R. Religiosa** – el protestantismo hacía que el capitalismo se desarrollara mucho más rápido que en las zonas

católicas, Marx y Hengels decían que esta religión le daba mucha importancia al trabajo y a la riqueza. Max Weber encuentra en el calvinismo la relación entre protestantismo y desarrollo económico, esto provocó un estado de angustia en los protestantes, consecuencia los calvinistas reforman parte de la religión:

Obligaciones – Actividad Intensa = Trabajo – Vocación (llamada de Dios)

Esto dio lugar a una ÉTICA, ESPÍRITU DEL CAPITALISMO: (según Weber)

*Capitalismo Tradicional (empresario que espera a que lleguen los clientes a su establecimiento, se

toma un café a ½ mañana y obtiene dinero para sobrevivir y para su familia, para mantener el estandar de vida habitual)

Poco a poco se va racionalizando el trabajo y llega a invadir la vida privada y se va pasando al:

***Capitalismo Económico**

Según Manuel Castells (sociólogo español) hay 2 tipos de trabajadores: *Nucleares*: poseen el conocimiento, tienes aptitudes. *Desechables*: son reemplazables.

El nacimiento de la sociología está relacionado con **corrientes intelectuales**:

Positivismo – busca la objetividad de los datos, se aplica al estudio de la sociedad. Se trata de observar datos y demostrarlos empíricamente.

En los inicios de la sociología se considera a la sociedad como a un organismo vivo que poco a poco va evolucionando igual en todas partes y aplicando el *positivismo* surge el Organicismo Positivista, en este contexto va a surgir la sociología, los 1º sociólogos sabían de economía, física,... eran eruditos y estudiaban física social.

PRINCIPALES CORRIENTES TEÓRICAS

Claude Henri de Saint Simon (1760–1825) Karl Marx (1818–1883)

*Soc. crítica o del conflicto

–Soc. del trabajo

Auguste Comte (1798–1857) Herbert Spencer (1820–1903) Emile Durkheim

*Soc. del orden *Evolucionismo *Funcionalismo

–Sociología industrial

Talcott Parsons (1902–1979) Robert Merton (1910–2002)

Max Weber (1864–1920)

*Soc. comprensiva – Tª de la acción

–Soc. de las organizaciones

! Influencias

* Disciplina que surge

– Asignatura a la que representa

Claude Henri Saint-Simon

Conde francés intelectual, centró su vida en etapas de 7 y 10 años para renovar la política, estudios de la sociedad, etc... Para él la crisis de la sociedad se debía a la lucha existente entre las diversas ideas, algunas contrarias, que había en Inglaterra en su tiempo. No había una idea con fuerza suficiente de cohesionar la sociedad, se centra en la idea de la industria como factor de la cohesión social, porque con la Sociedad Industrial se conseguirían satisfacer las necesidades completas del hombre, ésta estaría regulada por una moral utilitaria y técnica. La Sociedad Industrial se va a caracterizar por la eficacia de la técnica que incrementará la riqueza, el bienestar de la gente y por la planificación económica. Para él, el hombre es un animal productivo (hasta la industrialización el hombre vivía en lucha con la naturaleza y luego será capaz de transformarla). Divide a los hombres en Productivos: obreros, patronos e Improductivos: Zánganos desocupados – clérigos, burócratas, grandes terratenientes... El motor del cambio será la lucha entre productivos e improductivos la que ganarán los productivos. Durante su vida el conflicto industrial iba a mas, al final de su vida crea una nueva religión a la que llama nuevo catolicismo para intentar disipar los conflictos y lograr la armonía.

Auguste Comte

Discípulo y secretario de Saint-Simon. Defensor máximo del *positivismo*. Escribe la Ley de los 3 estadios – para el la crisis del momento se debía a un caos intelectual, hace un repaso en la historia de la humanidad para ver como la humanidad interpreta el mundo. Esta situación es el orden de los 3 estados:

- Estado Teológico o Ficticio – Punto de partida de la inteligencia humana, todo se explicaba desde el punto de vista de Dios
- Estado Metafísico o Abstracto – Situado en la Revolución Francesa aproximadamente, se empiezan a explicar los fenómenos por los fenómenos mismos, sin Dios por medio.
- Estado Positivo o Científico – Es el estado donde debería permanecer la humanidad. Permitiría llegar al conocimiento total de la sociedad.

Entre estado y estado el tránsito que transcurre lo llama línea de progreso de la sociedad. Esto daría lugar a una clasificación de la sociología: *la estática* – del orden y *la dinámica* – del cambio social. Para él la importante es la primera que es la que el estudió.

Herbert Spencer

Sociólogo británico, es el padre del darwinismo social, va a utilizar analogías biológicas para el estudio de la sociedad. Es el primer pensador que va a utilizar los conceptos de estructura y función en el estudio de lo social. Analiza el organicismo y dice que la sociedad pasa de estructuras simples a estructuras heterogéneas. Define la sociedad como a una estructura formada por elementos interdependientes y que puede ser comprendida de 2 maneras: funcional analizando la contribución de cada uno de esos elementos al mantenimiento del sistema (disfuncionalidad es cuando un elemento no contribuye al mantenimiento del sistema) y no funcional cuando un elemento no aporta nada al mantenimiento del sistema, pero no nos ataca. En una *sociedad militar* la guerra es funcional y en una *sociedad industrial* la guerra es disfuncional ya que esta sociedad se basa en la interdependencia, también la cohesión social se mantiene a través de relaciones personales. Con la competitividad los hombres con el paso del tiempo alcanzarían la paz.

Emilio Durkheim

Preocupado por la desintegración que sufría la Francia de su época intenta transformar la sociedad para que esté regida por normas morales o éticas. Fue el *primer sociólogo*, y el 1º en delimitar el objeto de estudio de la sociología. Para él los comportamientos de los seres sociales están influidos por las estructuras sociales y no por sus estados psíquicos. El objetivo de la sociología para él es el estudio de la estructura social y su influencia en los sentimientos y en las conductas de los individuos, es decir, en la conducta colectiva. Para ello desarrolla la Teoría de las dos conciencias:

- Individual – conjunto de valores de cada persona (rasgos de carácter y experiencias vividas)
- Colectiva – conjunto de maneras de obrar, de sentir y de pensar que constituyen la herencia común de una sociedad.

El autor no quiere utilizar la palabra cultura. En 1895 publica las Reglas del método sociológico donde dice que el método sociológico debe centrarse en los hechos. Los hechos sociales hay que tratarlos como cosas, independientemente de las ideas que los sociólogos tengan sobre ciertos valores. Las maneras de obrar, pensar y sentir están por encima del individuo porque son externas a él. Se interiorizan en el proceso de socialización y esas maneras son coercitivas ya que presionan al individuo para que actúe en determinada dirección. A través del hábito y de la costumbre la conciencia colectiva se convierte en conciencia individual. Es el verdadero fundador del **funcionalismo**. La labor del sociólogo es buscar regularidades en el comportamiento, utiliza métodos cuantitativos para buscar lo objetivo de la acción social (Ej: Botellón – ¿Qué tipo de jóvenes y cuántos?) Para Durkheim el concepto Función tiene 2 sentidos: el matemático (con variables dependientes e independientes) en el que cualquier cambio produce modificaciones y adaptaciones en los demás (Ej: estudio sobre el suicidio, quería demostrar que las causas del suicidio son mas sociales que psicológicas, está en función inversa al grado de integración en un grupo) y el biológico en el que un elemento es funcional cuando contribuye al mantenimiento del sistema y no puede entrar en conflicto. De manera que la división del trabajo si entra en conflicto es porque ha sido forzada no biológica.

Talcott Parsons

Él explicó lo que Durkheim quería decir con la coerción y decía que los hechos sociales sirven para orientarnos, a través de las normas nuestras acciones quedan determinadas por un camino.

Max Weber

Es el 1º en crear un método propiamente sociológico, pretende ir mas allá que Durkheim ya que pretende llegar a interpretar el fenómeno para explicarlo.

Un comportamiento colectivo es igual a la suma de comportamientos individuales, el primer paso es analizar el comportamiento individual y define la Acción Humana conducta a la que el sujeto le da un significado subjetivo conforme a sus valores, actitudes y motivaciones / o la omisión en la acción. Cuando el significado que el autor le da a su acción está referido a la acción de los demás estamos ante una Acción Social acción donde el sentido mentado (significado que cada uno le da a las acciones) por ser sujeto o sujetos está referida a la conducta de otro, orientándose por esta en su desarrollo. Dependiendo del sentido que cada persona atribuye a la acción encontramos 4 tipos de **Orientaciones a la acción**:

- Acción Racional con arreglo a Fines (material) – está presente la racionalidad en los medios y en los fines, (Ej: sacar el carnet de conducir: objetivo conducir el coche, racional: hacer prácticas como credenciales y el fin obtener el carnet).
- Acción Racional con arreglo a Valores (espiritual) – (soy religioso y quiero ir al cielo aunque no sé si existe pero yo lo creo entonces pongo los medios racionales para ello).
- Acción Emotiva o Afectiva – se lleva acabo por amor o por afecto.
- Acción Tradicional – Es tradicional porque siempre se hizo así y entonces seguimos haciéndolo de esa manera.

Nos movemos en la vida por estas 4 acciones, no se ha establecido todavía ninguna mas. Es muy importante conocer el contexto de la acción y el objetivo, el autor le da especial importancia a las acciones racionales, son las que realmente se pueden llegar a conocer.

El método que propone el autor es el método Comprensivo Comparativo Histórico y los medios son la empatía (ponerse en el lugar del otro) y la rememoración (reconstrucción de los hechos), debemos conocer la estructura de las personas o cosas, donde acontecen los fenómenos y tener hechos.

Estudió la burocracia, el desarrollo del capitalismo, la bolsa... todo esto es estudiado como lo que él llama TIPOS IDEALES O PUROS en los que combina empatía y rememoración, parte de las características del tipo racional y acción, es una abstracción, una herramienta de trabajo no un modelo a seguir. No hay ninguna acción totalmente racional.

En una organización Burocrática:

- División del trabajo (selección según méritos, estudios, cualidades...)
- Delegación de poder
- Se rigen por normas y procedimientos escritos
- Medios de trabajo de la organización

TEMA 3 – MODELOS Y CONCEPTOS PARA LA COMPRENSIÓN DE LA SOCIEDAD CONTEMPORÁNEA

Sociedad Industrial – Según Ralph Dahrendorf es el orden social que trata de producir el máximo y al mayor nivel de eficiencia posible, mediante la renovación constante de los medios de trabajo que permite el progreso científico y la renovación también constante de la industria

Características de la Sociedad Industrial:

- Sociedad de Clases y abierta
- Educación estratificada en función de las necesidades productivas
- Institucionalización de la empresa y de sus roles
- Sistema de estratificación influido por las necesidades de la producción:

Ascenso de las clases medias (tienen la educación)

Predominio de Blue-Collars

- Separación entre tareas de diseño y de ejecución del trabajo (Taylor)
- Sociedad de Consumo (se inicia con la cadena de montaje de Ford)
- Estado intervencionista en lo económico y proteccionista en lo social
- Sistema de valores predominante:

Secularización de creencias

Oposición a la tradición

Aceptación de la utilidad de la ciencia y la tecnología

Ética del trabajo basada en el espíritu del capitalismo

El taylorismo fomenta los conflictos, el absentismo laboral, también el fordismo por lo que a largo plazo se produjeron pequeños cambios. Hay un crecimiento del Estado, burocratización y masificación de las actividades. El conocimiento adquiere un papel fundamental.

En una 2ª fase, cuando tiene lugar la Revolución Científico-técnica, la ciencia va a adquirir un nuevo valor (en el post-fordismo), el trabajo requiere una mayor formación intelectual y comienzan a desaparecer los peones que son substituidos por máquinas. A su vez desaparecen los obreros especializados. Con la menor jornada laboral se incrementa el valor del ocio, Ford redujo la jornada laboral a 8 h. Comienza el paro estructural y aparece una forma de anomía social introducida por Durkheim: *La Sociedad sin normas*.

TEMA 4 – LA SOCIEDAD: DE LA VIDA COTIDIANA A LAS GRANDES ESTRUCTURAS

Estar socialmente integrado indica que puedes estar identificado como ocupante de una estructura social

Status – Posición social que ocupa un individuo y que los demás reconocen. Lugar que una persona ocupa en el conjunto de relaciones sociales o en una estructura social. Este concepto hace referencia a responsabilidades, privilegios y expectativas que acompañan a esa posición. Nos confiere la identidad social, a cada status le corresponden unos roles:

Rol – Conjunto de pautas de comportamiento que una persona debe seguir en cada status. Un status lleva asociado un rol (estudiante: estudia, asiste a clase, al bar...). Secuencias de situaciones sujetas a normas que existen en cualquier sociedad, las propuestas por Merton son:

Escolar – Ocupación – Jubilación – Muerte

Para que la sociedad funcione hay que evitar que los individuos improvisemos constantemente de ahí que es necesario aprender los derechos y obligaciones de cada status y sus roles. Esto se interioriza dentro del proceso de socialización.

Tenemos un status principal, pero hay varios tipos de status:

- Status Adscritos – asignados o recibidos por la sociedad al nacer, independientemente de la voluntad de la persona (El ser Rey, el género, la religión...)
- Status Adquiridos – característicos de las sociedades de clases, se consiguen a través del esfuerzo (estudios universitarios)

Existen 2 tipos de roles:

- Rol Prescrito – es el que la sociedad espera que desempeñemos o hagamos
- Rol Desempeñado – forma concreta en una persona realiza su rol

Principales conflictos cuando no coinciden el rol prescrito con el desempeñado:

- Conflicto por preparación inadecuada o insuficiente respecto a las exigencias del rol (por fallos de aprendizaje) esto es debido a insuficientes modelos de rol (escolarización muy larga – modelos de pares, estamos con gente de nuestra misma generación)
- Inconsistencia de Status: puede estar poco definido o el individuo no sabe muy bien decidir (18 años – niños para determinadas situaciones y adultos para otras)
- Incapacidad para desempeñar el rol: la personalidad del individuo y la que exige el rol no coinciden (trabajo de relaciones públicas desempeñado por una persona tímida)

- Conflictos entre roles: cuando una persona debe hacer frente a distintos roles, tiene diferentes responsabilidades (quiere ascender para ello debe estudiar una carrera, pero está casado, le gusta el surf... no da a basto)
- Intra-Rol: proviene del desempeño del mismo rol (conflicto porque asciendes y tienes que dirigir a tus antiguos compañeros)
- Distancia de Rol: una persona no se involucra lo suficiente en el desempeño de un rol (exámenes en febrero, pasa el tiempo y te engañas diciendo que aun queda mucho... así hasta llegar al examen muy nervioso porque no has estudiado lo suficiente)

Principales mecanismos para reducir la tensión y protegernos del sentimiento de culpa:

- Compartimentalización – separar roles, en cada situación responder a las exigencias de ese rol concreto, segmentar los roles, adaptar la personalidad individual al rol concreto que debe representarse en un momento dado (despedir a 25 personas por deber y hacerlo de manera laboral sin demasiada implicación / un médico con las muertes...)
- Proceso de Racionalización – consiste en redefinir una situación de forma que sea social y personalmente aceptable (me fastidia castigar al niño pero lo hago por su bien / las guerras siempre se justifican de esta manera)
- Adjudicación – consiste en delegar en 3as personas la toma de decisiones (solucionar conflictos en sindicatos para resolver problemas de trabajadores)

Normas Sociales y Control Social

La sociedad está estructurada en elementos, es la manera en que una población se organiza en un territorio como resultado de la interacción de las partes organizadas, lo que produce unas características que no se encuentran en los elementos por separado.

Ejemplo: grupo de niños/-as en una isla desierta, lo 1º sería buscar comida: economía, habría que formar grupos para el reparto de trabajo, se reproducirían: familia, tendrían que estudiar: educación, siguen a un jefe: gobierno y a unas creencias: religión, que son las 5 instituciones básicas. Con el tiempo se crearían **organizaciones** para satisfacer las necesidades de la familia: escuelas, hay diferentes tipos de familias (actualmente predomina la nuclear), tienen que surgir empresas para satisfacer necesidades, aparecerán formas para elegir al gobierno,... En la sociedad existen valores, normas, pautas de comportamiento, etc...

Las normas provienen de los valores y estas avanzan a medida que cambia la sociedad.

VALORES – algo ideal, a lo que aspiramos, convicciones o creencias acerca de lo que es bueno o malo, de lo que es peor o mejor... el conjunto de valores es el *universo de valores*, los valores los vamos interiorizando a través del proceso de socialización, hay valores Dominantes y Variantes – que conforman la jerarquía. Los más importantes para la mayoría de las personas son los dominantes y los menos importantes son los variantes, ejemplo:

Diversión: 10 / Amistad: 9 / Dinero: 9 / Solidaridad: 6 / Arte: 3 / Religión: 7

Cuando se produce un cambio social se produce un cambio de normas.

NORMAS – Reglas de comportamiento que gozan de un cierto grado de consenso y de conformidad por parte de los colectivos. La sociedad las necesita si no sería un desastre, pero tienen que estar compensadas (exceso = desastre, falta = desastre).

El control social: son mecanismos que tienen todas las sociedades para que la gente haga lo que se espera de ella (ej: policía), este control social se da en todos los grupos, hasta en los 1ios. Existen 2 tipos, mediante:

- Socialización – es un control interno, es el que ejerce el individuo sobre sus propias sanciones, se convierte en *sujeto*, también en *agente* y en *objeto*, nos movemos en un círculo de Coacción, nos autocontrolamos, interiorizamos las normas de tal manera que llegamos a incorporarlas a nuestra conciencia social, si violamos las normas nos sentimos mal, en otros casos se aceptan voluntariamente las normas del grupo aunque no las interiorizamos (si queremos entrar en un grupo aunque no compartamos todas las normas) en otros casos el control tiene la obediencia sumisa a unas normas voluntarias (dictadura).
- Sanción – la socialización no es suficiente, así que tenemos que reunir a las sanciones, que pueden ser:

2.1) Interpersonales (ignorar a alguien)

2.2) Sanciones Organizacionales (multas o becas)

2.3) Físicas (violencia de género)

2.4) Sobrenaturales (pecado = infierno, por lo tanto no cometo pecados)

Los grupos en los que se da este control social son:

- Primarios – formados por un nº reducido de personas y las relaciones se basan en el afecto (amigos, familia), el control es de carácter informal. Se consideran la agencia de control mas poderosa del mundo, porque tenemos una tendencia a ser aceptados en el grupo y a aceptar las normas del grupo. *Personales e Informales*.
- Secundarios – se basan en las relaciones impersonales, lo que les une es un objetivo común únicamente (grupos de trabajo), el control es de carácter formal. Que son mas fuertes cuando se refuerzan con los grupos 1ios. *Impersonales y Formales*.

Cuando nos controlan es porque se pueden producir Comportamientos Desviados que habitualmente suelen ser pocos en las sociedades tradicionales, en cambio en las desarrolladas suele haber muchas subculturas socialmente aceptadas y otros que se apartan del sistema (no siguen las normas). **Conducta Desviada** es aquella que no responde a las expectativas del grupo o de la sociedad. Pueden ser Negativas – consideradas nocivas o destructoras del orden social (ladrones, terroristas) o Positivas – no siguen las pautas normales de comportamiento, se basan en valores socialmente aceptados (héroes, santos).

Según Merton hay 5 posibles reacciones de la gente ante las tensiones que pueden producir los **Valores Socialmente Aceptados**:

- Conformidad – aceptan tanto los valores de la sociedad como los medios convencionales para alcanzarlos independientemente de que se logre o no (+VALORES, +MEDIOS).
- Innovación – Se aceptan las metas pero se utilizan medios ilegales o ilegítimos como pueden ser la mafia, la clonación, elecciones amañadas... (+VALORES, –MEDIOS)
- Ritualismo – se aceptan rutinariamente las normas y los comportamientos culturalmente aprobados pero se han perdido de vista las metas como el ritualismo burocrático (–METAS, +MEDIOS).
- Retraimiento – cuando se rechazan las metas y los medios como los vagabundos que ponen en cuestión al sistema (–METAS, –MEDIOS).
- Rebelión – se produce cuando se rechazan las metas y los medios vigentes para substituirlos por unos nuevos con el objetivo de reconstruir el sistema social como los partidos revolucionarios.

En general la falta de oportunidades en la sociedad es el factor determinante de una conducta desviada o no.

Proceso de Socialización

Comienza antes del nacimiento y termina al morir. Es aquel por el que el ser humano convierte su organismo

individual en miembro de una sociedad. Mediante la socialización el individuo con sus rasgos genéticos y biológicos se convierte en persona social, interiorizando la cultura del grupo en el que se va a desarrollar, el objetivo es que la persona se adapte a su medio social, a su cultura y que tanto la sociedad como la cultura se puedan perpetuar. Hay 3 etapas:

- Socialización 1ia – tiene lugar en la infancia, es la mas importante, la que mas impacto tendrá cuando seamos adultos, sólo tiene lugar en interacción. Intervienen en este proceso dos mecanismos: *el aprendizaje* y la *formación de la personalidad*. Con el aprendizaje adquirimos hábitos, valores, aptitudes... las formas más útiles son la repetición, la imitación (modelos de rol), el sistema de recompensas y castigos, el de ensayos y errores y los juegos. En cuanto a la personalidad se va formando en el individuo una personalidad única y diferente a los demás, la personalidad es el sistema conductual del individuo y está compuesto de motivos, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias y el concepto de si mismo que se manifiesta externamente en formas de acción y roles sociales. La interacción y la comunicación dependen de la utilización de símbolos (ropa, palabras, gestos, color de la piel...) tenemos que interiorizar esos símbolos y crearemos la autoimagen o autoconcepto que será lo que de sentido social a la vida del individuo. La formación de la personalidad: – La Formación del Yo y el Otro Generalizado – a través de la socialización las personas tienden a verse diferentes a los demás, adquieren una imagen propia que influirá de adultos, Cooley elabora la tía de mirarse en el espejo: el espejo es la sociedad, los demás y nos permite observar las reacciones de los demás ante nuestro comportamiento (al principio los demás son los padres), la opinión que cada uno tiene de si mismo es un reflejo de lo que creen los demás, existe una correlación positiva entre la autoimagen buena, positiva y la consecución de éxitos. La interiorización de las actitudes de los modelos de rol contribuye a formar el YO. En la infancia también se forma el currículum oculto que es aquello que no se nos enseña de una manera explícita, se aprende de una manera informal, actualmente tienen mucha importancia los medios de comunicación (juguetes: chico / chica –diferenciación de género), el C.O. tiene una formación de *estereotipos* – una imagen caricaturizada de la sociedad o distorsionada (niños – objetivo futbolistas / niñas – modelos o cantantes pero sin saber realmente lo que hacen y como son).
- Socialización 2ia – tiene como objetivo el aprendizaje de roles para ocupar un puesto en una organización, en esta fase lo que se busca es la conformidad al desempeño de roles.
- Socialización 3ia – debido a la gran movilidad ocupacional, todavía mucho mas con la globalización hace relación a la integración de una persona en grupos totalmente diferentes a aquellos en los que comenzó su socialización. El individuo asume valores o normas de otra sociedad.
- Resocialización – quebrar valores y pautas de la socialización en la que se encontraba para adoptar otros diferentes o muy contrarios (sectas). Se suele producir en las Organizaciones Totales (conventos, cuarteles, cárceles) en los que las vidas ocupacional y personal se das sin salir de los muros de un sitio.

Estructura y Desigualdad Social:

Normas

Sanciones Bases del análisis de la Estratificación Social

Control Social = Poder

La estratificación social es un hecho universal que tiene relación directa con la desigualdad social, se relaciona con la disponibilidad de ciertos recursos escasos: *Riqueza / Poder / Prestigio Social*.

Deriva de la diferenciación social, cada persona tiene un status, desempeña unos roles en relación con los demás y esto genera una jerarquía, situaciones de inferioridad o superioridad, de tal manera que la vida social se va estructurando según un orden de jerarquías que es de carácter colectivo.

La estratificación y la vida social es el resultado de acciones intencionadas de los hombres e imprevistos no

controlados de las acciones humanas. No hay una respuesta a la Estructura Social.

-Características de la Estructura Social:

No es aleatoria.

Tiene una base institucional (Giddens).

Sigue determinadas pautas (se nace en una clase social, actualmente se estudian las diferencias de clase social entre hombres y mujeres).

Tipos de estratificación social a lo largo de la historia:

- Sociedades Primitivas (cazadores o recolectores)
- Sociedades Campesinas (estructura por tierras poseídas)
- Sociedades Feudales (nobleza-clero-pueblo) El Status venía definido legalmente y poseía unos derechos y obligaciones, implicaba una división del trabajo.
- Sociedad Japonesa – el rango y la jerarquía se establece según el poder político.
- La India – sistema de castas, legalmente abolido por Ghandi pero tiene un apoyo religioso. Hay 4 grandes castas y mas de 2000 sub-castas (casta- lo no mezclado). Dos personas de diferentes castas no pueden comer, ni fumar, ni beber juntas. Existe una gran distancia social. Si entran en contacto 2 personas de diferentes castas el de la mayor casta se contamina y toda su familia.
- Sistema Actual de Clases Sociales – tiene su origen en el capitalismo, Giddens define clase social como agrupación de personas que poseen cantidades similares de recursos económicos lo que influirá en sus oportunidades y en su estilo de vida, la base de diferenciación social es la riqueza, su indicador es la ocupación, el prestigio es otra base de diferenciación social. Aunque al nacer la clase social es la de nuestros padres, es adquirida ya que se puede cambiar de cl. Social a lo largo de la vida.



Edad Media Castas Sociedad de Clases

Movilidad Social

Hace referencia al desplazamiento de los individuos en las clases sociales. En 1952 la Asociación

Internacional de Sociología comienza a estudiar la movilidad social, hace referencia al grado de apertura en una sociedad, estas pueden ser – cerradas (sistema feudal) o abiertas (se puede cambiar de estrato), hay diferentes *formas de movilidad*:

- Horizontal (cambio de trabajo pero en un mismo puesto)
- Vertical (cambio de clase social superior o inferior)
- Geográfica (que puede ser horizontal o vertical – cambio de lugar de trabajo)
- Psíquica (se refiere a la capacidad de adaptación ante situaciones cambiantes)

Se estudia también la movilidad intergeneracional y la intrageneracional (análisis de las propias carreras de los individuos)

El debate de la Estructura Social Contemporáneas

- Familia (monoparental, nuclear / de hecho, de derecho...)
- Educación (actualmente mezcla de modernidad y vuelta atrás)
- Economía (caracterizada por la Globalización)
- Gobierno (mandato de unos pocos)
- Religión (secularización y creencias)

TEMA 5 – LA EMPRESA COMO ORGANIZACIÓN E INSTITUCIÓN SOCIAL

Una de las características de las sociedades es la proliferación de las organizaciones como forma más racional de solucionar problemas. Una organización es una asociación permanente de individuos con un objetivo, una estructura jerarquizada que posee unas reglas aceptadas por sus miembros a través de las que se coordinan las actividades de sus integrantes.

Diferentes Tipos de Organización

- Organización Formal– asociación permanente de individuos para conseguir un objetivo determinado, en ella se establecen relaciones formalizadas con posibilidad de sustituir a sus integrantes sin que peligre la supervivencia de la organización. Se caracteriza por la división del trabajo, del poder y de la responsabilidad (empresas), es formal porque posee reglas que regularizan las relaciones entre los miembros, es compleja porque tiene que ver con 2 aspectos que son la *organización funcional* y la *organización jerárquica*.

Se reflejan en

el Organigrama

El organigrama permite comprender las formas de organización, pueden ser planos o mas altos. Nos refleja el sistema de Status y Roles, se dan relaciones impersonales que responden a la lógica de la eficiencia, pero también se dan relaciones informales (que surgen espontáneamente por afinidades dentro del grupo de trabajo, responden a la lógica de los sentimientos, son personales y escapan al control de la dirección). El *sociograma* es la representación de las relaciones impersonales de la empresa y nos dice si se acerca o se aleja de la realidad, si se aleja se debe actuar.

La sociología estudia el conjunto de relaciones en las organizaciones formales e informales y considera la organización como un *sistema social* compuesto de dos subsistemas: el formal y el informal con objetivos y necesidades diferentes que deben ser satisfechos sin que uno se imponga sobre el otro. Si esto pasa la sociología será crítica.

La **empresa** es una organización compleja, una institución social y un sistema social que se diferencia de otras organizaciones porque su objetivo es el *lucro* con lo que se rige por el sistema de racionalidad económica y la eficiencia productiva. La empresa satisface necesidades de la sociedad. Para que podamos considerarla como una institución formal debe cumplir 2 requisitos: que tenga funcionalidad social, que se refleja en un conjunto de roles estructurados y no al azar encaminados a la satisfacción de esas necesidades; y que tenga legitimidad social, es decir, que la sociedad la acepte como forma legítima de satisfacer esa necesidad (SE TIENEN QUE DAR A LA VEZ). La empresa es una institución social porque en ella cristalizan los roles sociales derivados de las necesidades económicas de la sociedad (organizada en departamentos).

Desde que se consideran como institución social el Estado va a intervenir en ellas, para restringir las acciones de los empresarios y para asegurar su supervivencia.

La Empresa como Sistema

Hasta la década de los 70 los estudios se centran en el enfoque técnico, la organización se estudia como a una unidad de análisis y esto se debe a L. Bertalanffy que nos dice que el sistema es un objeto de estudio que puede ser utilizado como marco de referencia en las ciencias sociales.

Se define a un **sistema** como a un *todo unitario organizado*, compuesto por 2 o más partes, componentes o subsistemas, interdependientes y delineado por unos límites identificables de su ambiente. Mantiene relaciones e interacciones entre sus componentes y con el entorno, con la particularidad de que la modificación de un elemento modificará lo demás.

PERSONAS

ENTORNO STATUS / ROLES

ORG. FORMAL ORG. INFORMAL

A nivel de análisis se pueden considerar a los sistemas como *cerrados* o *abiertos*, según el papel que juegue el entorno.

Sistemas Abiertos – se consideran abiertos porque los sistemas tanto biológicos como sociales son seres vivos y dependen en gran medida de su entorno. Por lo que la sociología desde este enfoque estudia las relaciones de comunicación, consenso–conflicto, liderazgo,...

Los sistemas importan energía del exterior – Inputs, que pueden ser materiales (tecnología) o inmateriales (personas) y se van a transformar en la empresa – Throughput (por ejemplo las personas cambian) y salen al exterior en forma de – Outputs (bienes, servicios, en cuanto a las personas motivación)

Metas de los sistemas – *supervivencia* por lo que el sistema tiene que adaptarse al entorno lo que hace mediante la retroalimentación (feedback) que es un Input de información del exterior, el sistema puede hacer ajustes o reajustes mediante la homeostasis para mantener el equilibrio (que es inestable o dinámico) para que el sistema pueda *crecer*, el crecimiento de la información disminuye la entropía (tendencia de los sistemas al desgaste)

Sistemas Cerrados – en ellos no se tiene en cuenta la importancia del entorno por lo que desaparecen rápidamente.

Elementos de la Empresa

- División del trabajo – Tenemos que tener en cuenta divisiones/departamentos... el trabajo puede ser de forma individual o en grupo, Autónomos – cada trabajador controlará un puesto de trabajo. Tradicional – la dirección se encargará de dirigir.
- Autoridad – la forma de liderazgo puede ser estricta o participativa.
- Control – la forma de liderazgo puede ser estricta o participativa.
- Comunicación – Si es de estilo tradicional la comunicación será descendente (órdenes, mandatos) y si es autónoma será en todas las direcciones y con el entorno (arriba/abajo, entre los mismos puestos de trabajo y con el entorno mediante la retroalimentación).
- Toma de decisiones – En las empresas tradicionales las decisiones sólo se llevarán a cabo por los mandos mas altos y en las empresas autónomas habrá mas personas que tomen decisiones.

De estos elementos surgen:

Los Procesos Organizativos

- Donde puede haber consenso/conflicto (un mín. de conflicto es necesario)
- Liderazgo/toma de decisiones
- Sistema de comunicación

Todos estos procesos tienen que estar equilibrados, y dan lugar a la **cultura de la empresa**

Objetivos de la empresa

¿Máximo beneficio económico?

Existen discrepancias en la consecución de objetivos según cada trabajador. La consecución del beneficio está condicionada por una serie de variables como puede ser la Atención al Cliente (modificar instalaciones, por ejemplo los bancos), Satisfacción de los Empleados...

El máximo beneficio económico está relacionado con la toma de decisiones y atenderá a lo que nosotros consideramos por Racionalidad Económica. Charles Perrow (EEUU) distingue entre dos tipos de metas:

- Oficiales – objetivos a cumplir por parte de la producción.
- Operativas – son las que se asignan a los trabajadores para conseguir las metas oficiales, los medios para conseguir los objetivos.

Puede existir conflicto entre ellas

El objetivo de toda empresa es la SUPERVIVENCIA con un beneficio MEDIO de manera que pueda mantenerse avanzando, adaptándose al medio.

Metas Operativas – la dirección asigna un objetivo, son fines por los cuales a veces se entra en conflicto con lo que se pierden de vista los objetivos.

La Racionalidad Económica

Es la evaluación de las distintas opciones previendo las consecuencias y escogiendo lo mejor.

TEMA 6 – TEORÍAS CLÁSICAS DE LA

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La Organización Científica del Trabajo (O.C.T.)

El S. XIX está marcado por la crisis económica en los países capitalistas europeos con conflictividad laboral, nacimiento de partidos socialistas y sindicatos. EEUU sufre una gran inmigración procedente de Europa y Asia.

Sobre 1880 se forma en EEUU un movimiento que tenía como objetivo buscar procedimientos adecuados para aumentar la producción, creían que el escaso desarrollo industrial se debía al desorden existente en las fábricas y en la improvisación que había en los puestos de trabajo.

Taylor – Era un activista de este movimiento (1856–1915) la dirección de una empresa le va a encargar que

organice el trabajo. La gestión estaba reservada a la patronal y la fabricación al oficio por eso se dice que la organización estaba poco integrada. Los trabajadores tenían autonomía profesional (organizaban su propio trabajo). El maestro distribuía el trabajo entre los ayudantes y podía contratar, si era necesario, a otros obreros. Eran capaces de adaptarse a todo tipo de tareas y entornos diferentes, tanto las herramientas como los métodos de trabajo eran elegidos por los propietarios según les pareciera adecuado. El éxito de la empresa dependía de la capacidad de que tuviera de motivar a los trabajadores, intentaban que hubiese mayor relación entre obreros y maestros. Los sindicatos van adquiriendo mayor fuerza y se hacen huelgas, protestas... para pedir una jornada laboral de 8 h. El autor destaca que son 3 las razones de la baja productividad de la empresa:

1) Pérdida de tiempo sistemático en la producción – el frenado de la producción era debido al prejuicio obrero que consistía en que si se incrementaba la producción se despediría a parte de los productores. La baja producción produce bajos sueldos.

2) Holganza sistemática – la gerencia desconocía el tiempo realmente necesario para fabricar un producto. Los trabajadores mentían y trabajaban menos de lo que realmente deberían.

3) El empirismo obrero (ineficacia laboral) – El sistema de aprendizaje era cerrado, los aprendices eran familiares de los maestros y se tardaban años en obtener un conocimiento suficiente. No se planteaban si los métodos eran los mas eficientes por lo tanto las innovaciones serán mínimas. Taylor cambia este método por uno basado en la ciencia y en el empirismo con el fin de racionalizar el proceso productivo (The one best way).

La OCT va a afectar a todos los integrantes de la empresa y va a ser una técnica que tiene como base la motivación económica y el incremento de la responsabilidad de la dirección.

Principios Básicos de la OCT

1) Separación entre concepción y ejecución. Para ello la gerencia se va a encargar de reunir y desarrollar el conocimiento del trabajo. Crea grupos de trabajo que observan a los trabajadores para recopilar los conocimientos de los mismos. Considera que el estudio del trabajo lo debe realizar la gerencia y no los trabajadores.

2) División y especialización de tareas. Va a reducir el trabajo a las tareas más simples de manera que se reduzca el tiempo de aprendizaje. Se habla de un trabajo descualificado.

3) Establecimiento del salario por producción personal. Está todo medido. Así se acabará con la lentitud en el trabajo. Aconsejaba un salario justo pero que los trabajadores no tuvieran necesidad

de recurrir a los sindicatos que cada vez tenían mas fuerza.

4) Selección de los trabajadores. Lo hará la gerencia según sus cualidades y su formación

5) El control de los trabajadores por parte del a gerencia comienza desde la división del trabajo en tareas simples. El control se realiza a todos los niveles de la producción. Los controladores deben ser controlados por un grupo de súper-controladores.

Esperaba que los trabajadores colaborarán porque con esta forma de organización todos prosperarían.

Estaba de moda una filosofía: *el individualismo* – se consideraba al individuo centro de todas las relaciones morales y políticas. Taylor creía que lo que hacía crecer el progreso era el interés individual: si muchos individuos sienten interés la sociedad prosperaría. La sociedad se mueve: estímulo – respuesta que es fundamentalmente económico. Ante un estímulo económico la producción aumentará. El hecho de que la

única motivación sea el dinero nos presenta el concepto de *hombre-económico*. Considera al individuo como parte de la máquina, sin iniciativa y al que es necesario darle órdenes, no le interesan los problemas sociales dentro de la empresa, sólo la productividad. Se consideró a la OCT como *teoría de la máquina*.

Ford – Fue el 1º en darse cuenta de que con la OCT se producían excedentes y debía darles salida aumentando el consumo. Con este fin introdujo la *cadena de montaje* que permite que un conjunto de piezas pase por los obreros sin moverse del puesto. En la organización Taylorista el rendimiento era individual, con el Fordismo los obreros van a ser sometidos al mismo ritmo de las máquinas, especializa las máquinas para reducir el tiempo y se alcanza una velocidad increíble. Son tareas mas monótonas, repetitivas y que no requieren prácticamente de aprendizaje.

Lo que genera es el *Turn-Over* que es el abandono del trabajo, para paliarlo paga 5 \$ por día trabajado (no a todo el mundo mínimo de 6 meses de antigüedad, > 21 años, sólo hombres) también exigía una moral de intachable (es decir: prohibido el tabaco, el alcohol, el juego y el acudir a lugares de dudosa reputación) controlada por un cuerpo de investigadores que espiaba como se gastaban el sueldo los trabajadores. Como consecuencia de esto hay una selección de trabajadores fieles, les interesaban los hombres y con hijos. El *Turn-Over* desaparece, se consigue un mayor rendimiento en menos tiempo. Otra medida fue la reducción de la jornada laboral a 8 h. la idea era la PRODUCCIÓN EN MASA (>salario, <costes)

Esto dio lugar a una nueva forma de consumo obrero, se produce una rotura total del equilibrio entre producción y consumo, desde entonces los bienes de uso (mercancías) sólo se podrán comprar mediante dinero obtenido con el salario. Esta forma de trabajar se considera como la máxima alienación del trabajo.

En los años 60 en Europa los empresarios tienen problemas para obtener mano de obra de este tipo (es decir con poca formación) ya que prefieren < salario pero no trabajar en una cadena. En mayo de 1968 hay un levantamiento estudiantil en el que se pide la organización del trabajo por lo que se empiezan a cuestionar las formas de trabajar. Surgirá el **nuevofordismo** que fue una reforma del fordismo.

Fayol – Se encargará de racionalizar el aparato administrativo de las empresas, el taylorismo entra en la administración lo que supone la rutina, la monotonía y la insatisfacción en el aparato administrativo.

Teoría de Weber sobre las teorías de dominación

La interacción de las personas da lugar a relaciones sociales que duran en el tiempo, lo que presupone regularidades de conducta que fomentan la integración social.

La base de la integración social está en las relaciones de poder, nos pasamos la vida obedeciendo. Define el poder: posibilidad de imponer la voluntad de una persona sobre el comportamiento de otra aun frente a la oposición de aquellos con los cuales se encuentra en una relación social Le interesan las dominaciones de autoridad:

–El gobernante cree tener el derecho de mandar

– El mandado cree tener el deber de obedecer

Las personas tenemos dominación o autoridad, a través de los tipos ideales Weber encuentra 3 tipos de dominación:

<i>Forma de dominación o Autoridad</i>	<i>Formas Organizativas</i>
<u>Autoridad Tradicional</u>	Se basa en la creencia, en la santidad de las normas y poderes de mando heredados a través del status, ejemplos:

	–<i>Gerontocracia</i>: es el gobierno de los viejos ya que tienen > sabiduría que los demás –<i>Patriarcalismo</i>: Autoridad que se le confiere al cabeza de familia hereditariamente
<u>Autoridad Carismática</u>	Es el gobierno de un líder con cualidades que no tienen los demás, lo que le convierte en jefe, ejemplo: –<i>Administración de seguidores</i>
<u>Dominación Legal Racional</u>	Se basa en la creencia de que las leyes se han establecido por consenso entre gobernantes y gobernados, las normas deben ser conocidas por todos y obligan a la obediencia, gobernante y gobernados poseen los mismos derechos y obligaciones según su cargo, ejemplo: –Organización Burocrática: tuvo lugar por la difusión del capitalismo, por la centralización del poder y por la racionalización de las empresas

Características de la Burocracia:

- 1) Se basa en la obediencia de normas impersonales aceptadas por todos ya que están orientadas por la racionalidad.
- 2) Especialización – división del trabajo asignando un nº de tareas a cada trabajador el cual está capacitado para realizarlas y es responsable de ellas ante su superior.
- 3) Jerarquía de mando – la burocracia funciona según una cadena de mando.
- 4) Sigue reglas y procedimientos explícitos – los trabajadores no toman decisiones.
- 5) Competencia técnica de las personas – los trabajadores están preparados para realizar la tarea.
- 6) Impersonalidad en relación con los clientes – todos son tratados por igual.
- 7) Las comunicaciones se realizan siempre por escrito y son de carácter formal.

Estudio de las disfunciones en la burocracia

- 1) R. Merton – Una organización se hace ineficiente cuando padece de RITUALISMO BUROCRÁTICO, es decir, un desplazamiento de metas que se da cuando los burócratas transfieren las reglas y los procedimientos de gestión en fines. Las normas se aplican de manera escrupulosa.
- 2) Selznick – El círculo vicioso de la burocracia (conflicto entre departamentos).
- 3) Control Normativo – Control indirecto que puede ser funcional y disfuncional, las normas se refieren siempre a los mínimos, como consecuencia hay un escaso rendimiento laboral.
- 4) Ley de Parkison – El trabajo tiende a dilatarse hasta ocupar todo el tiempo disponible para su ejecución (trabajo para 3 en 8 h., los 3 tardarán 8 h), el burócrata finge que está ocupado, otros están a tope como consecuencia hay un desequilibrio en la organización.

5) El principio de Peter – Nivel de incompetencia explica porque personas que ascienden ocupan cargos para los que no están preparados.

Western CO selecciona a un ingeniero para ver como influye la intensidad de la luz en la productividad. Se seleccionan 2 grupos: El experimental y el de control, ambos aumentan la producción aunque se cambien las condiciones a $< o >$ intensidad lumínica. Por lo que aparece **Elton Mayo** que trata de explicar el fenómeno pero dice que necesita de 15 años para ello, aunque a los 5 años se produce el Crack del 29 y se corta el experimento, vuelve a realizarlo y pasa lo mismo. Entonces hace cambios de jefe participativo a autoritario, también prueba cambiando el tiempo de los descansos y concluye que si los propios trabajadores escogen los períodos de descanso entonces se incrementa la producción. Entonces le da los sábados libres a las trabajadoras y la consecuencia es que se hacen amigas entre ellas y salen juntas, esta medida también produjo un incremento de la productividad con lo que concluyó que las relaciones interpersonales afectan a la productividad (hasta entonces se pensaba que sólo el dinero motivaba).

Comienzan a hacerse encuestas y se centran en las relaciones sociopersonales, que hablen las trabajadoras de sus jefes y compañeros (se trataba de una empresa taylorista total) y hablan libremente con lo que se descubre la importancia del grupo informal que es el que fija el ritmo de trabajo.

Se descubre que respecto a la prueba de la intensidad de la luz lo que hacía que aumentara la productividad era que las trabajadoras sabían que se trataba de un experimento.

Mayo rechaza el experimento de Taylor del hombre–económico y escribe la teoría de *Hawthorne* en la cual relaciona el aumento de la productividad con la mayor satisfacción en el trabajo debido a la presencia del grupo informal. La intención del autor era el conocer el funcionamiento de los grupos informales para sustraer de ellos todo lo que pudiera para ser integrados en la organización formal.

Descubre que la excesiva división del trabajo provoca *anomía* por parte de los trabajadores que se sentían inútiles. Propone que la dirección asuma la tarea de comprender a los trabajadores y satisfacer sus necesidades psicológicas y sociales con el fin de que encontraran en la fábrica el sentido de pertenencia a una comunidad industrial con lo que los objetivos serían comunes (dirección y trabajadores) y se lograrían a través de la comunicación.

Funciones y disfunciones de los grupos informales

Funciones

- 1) Contribuyen a la integración de los trabajadores en la estructura formal (experiencia de profe en la empresa–secta y su integración rápida).
- 2) Contribuye a aligerar la carga de trabajo de la dirección delegando más responsabilidad en el grupo, para ello la dirección tiene que ser participativa.
- 3) Disminuye el conflicto entre dirección y trabajadores.
- 4) Es un canal excelente de comunicación entre dirección y trabajadores.

Funciones Individuales

- 1) Proporcionan una cierta independencia en los trabajadores
- 2) Mayor seguridad del trabajador, el grupo lo protege ante la dirección.

- 3) Menor monotonía, aburrimiento y fatiga laboral (café de máquina).
- 4) Se puede ganar prestigio cuando lo impide la estructura formal.
- 5) Se incrementan y se fortalecen las relaciones personales lo que reduce la impersonalidad y el individualismo.

Conclusión – El grupo informal aumenta el sentimiento de seguridad y se aumenta la satisfacción laboral.

Disfunciones

- 1) Resistencia a los cambios.
- 2) La pertenencia al grupo conduce al conformismo.
- 3) Puede producir conflicto de roles (un líder en un grupo del mismo nivel).
- 4) Puede producir conflictos interpersonales e intergrupales.

Conclusión General – Las funciones de los grupos informales son tan grandes que siempre superarán a las disfunciones.

TEMA 7 – TRANSFORMACIONES EN LA

ORGANIZACIÓN CONTEMPORÁNEA

Nuevas formas de Organización en el trabajo

Partimos de la OCT

1) Enriquecimiento Horizontal:

–Rotación de tareas

Se produce en EEUU en los años 50, los trabajadores cambian de tarea durante determinados periodos pero son tareas muy simples que no producen satisfacción, hoy en día se ve en las cadenas de montaje.

–Alargamiento del nº de tareas

Consiste en la realización de 3 tareas por parte de un trabajador en vez de una en el mismo tiempo. Las tareas no tienen contenido por lo que no hay aumento de la satisfacción.

A partir de los años 70 se comienza a hablar del enriquecimiento de tareas:

Enriquecimiento Vertical:

–Teoría de Herzberg: Job enrichment

Desaparece el sistema Taylorista de trabajo, su teoría se basa en el crecimiento y la higiene, entrevista a muchos trabajadores y les pregunta que aspectos de su trabajo les motiva y cuales les produce insatisfacción, dedujo que los que les motivaban eran los que hacían referencia a los factores de trabajo. El enriquecimiento suponía un cambio total respecto al modelo Taylorista, suponía una vuelta al sistema del oficio, devolviendo

al trabajador las funciones de planificación y control del trabajo, suponía mayor cualificación que el modelo de Taylor. El jefe actuaría como guía y el trabajador sería autónomo para planificar y ejecutar su trabajo.

-Trabajo autónomo

Es un paso mas de la teoría de Herzberg. La dirección negocia con los trabajadores un objetivo, fija los medios y da un plazo para la ejecución del trabajo y los trabajadores responden en ese periodo.

El enfoque sociotécnico

Es el trabajo autónomo el que surge de este enfoque, comienza a generalizarse a partir de los años 80 después de unas investigaciones realizadas en Londres hechas por el instituto **Tavistock** que consistían en unas minas de carbón que seguían el modelo de Taylor, se produjo un cambio de maquinaria pero que no funcionaba en una de las minas por lo que Tavistock se pone en contacto con la dirección, experimentan con los trabajadores dejándoles actuar con lo que aumenta el absentismo y hay una mayor productividad también se producen menos conflictos. Se prima a todos los trabajadores (fue una innovación ya que seguían el modelo de Taylor y sólo se primaba individualmente según este modelo). La conclusión después de estudios en más empresas fue que con la misma tecnología se producen diferentes formas de trabajo.

A partir de ahí comienza a consolidarse el concepto de **organización sociotécnica** del trabajo y se va a considerar a la empresa como un sistema abierto formado por dos tipos de sistemas: *social* y *técnico* que interactúan entre si con el entorno. Bajo esta perspectiva se trata de compatibilizar necesidades del subsistema social con las exigencias del técnico, teniendo en cuenta la relación de ambos con el entorno. Supone la ruptura total del taylorismo.

Unas experiencia futuras tuvieron resultados negativos porque le dieron el control a los trabajadores pero el diseño era impuesto por la dirección, ahí está el fallo, porque en la parte del diseño deben intervenir los trabajadores, se requiere que la especialización de los trabajadores sea elevada. El enfoque sociotécnico requiere de una dirección por objetivos y de una gran flexibilidad

Grupos de trabajo autónomos o semiautónomos

La filosofía de los grupos de trabajo se centra en una concepción de estructuras descentralizadas participativas, poco jerarquizadas y muy participativa. El grupo es bueno si es menor de 10 y con una buena cualificación de los trabajadores, los cuales tienen que ser polivalentes para poder substituirse unos a otros. Cada uno debe conocer el trabajo de los demás, el mantenimiento y funcionamiento de las tecnologías que se utilizan. El grupo es también responsable de una parte de la producción, esto requiere la toma de decisiones respecto al proceso de trabajo: control del producto, del mantenimiento de las máquinas... Deben actuar bajo la actuación de un coordinador de grupo que es a su vez responsable ante quien corresponda.

Ventajas:

- El resultado en grupo es mayor que la suma de los resultados individuales, conduce a una de las más altas productividades de trabajo.
- Se consigue incrementar muchísimo la motivación.
- Se reducen los conflictos entre dirección y trabajadores (los objetivos se fijan negociando).
- Se incrementa la calidad del trabajo y del producto en menor tiempo.
- La autonomía permite desarrollar el conocimiento en todos los niveles.

Para muchos empresarios constituye el elemento básico de la eficiencia empresarial ya que el grupo produce **sinergia** (incrementar las productividades con cambio de tecnología ya no tiene tanto sentido). En sus inicios en España hubo resistencia al trabajo en grupo por parte de sindicatos y trabajadores por la sinergia que produce.

El salario que reciben en el trabajo autónomo es el mismo que en el Taylorismo, por lo que los trabajadores plantean que se deberían subir los sueldos ya que la dirección de este modo ganará más. Este método es rechazado por parte de muchos empresarios debido a su mentalidad tradicional.

Círculos de calidad

Es una forma participativa de los trabajadores que surge en Japón, van a desarrollar paralelamente los grupos semiautónomos. La idea es que cuando se implanta una nueva máquina pueden surgir fallos en su funcionamiento que no se esperaban, estos pueden ser detectados por las personas que operan con las máquinas.

Forman el círculo un nº reducido de trabajadores que se reúnen *voluntariamente* con cierta regularidad para solucionar conflictos en la calidad del producto, se trata de llegar a **cero defectos**, se espera que todos pertenezcan a un círculo. (el problema estaba en que se debían reunir fuera del horario de trabajo) En ellos se analizan los proyectos, se seleccionan y se llevan a cabo puesto que son ellos los que detectan los problemas involucrando a otras personas que tengan que ver con el asunto. Para que funcionen con eficacia tienen que contar con el apoyo de la dirección y contar con unos trabajadores que necesitan de una formación específica.

Actualmente están en uso en todo el mundo, pero debido a que, con el avance tecnológico se ha llegado a una situación de cero defectos. Cuando alguien proporciona una idea que soluciona el problema recibe un premio, normalmente metálico, pero con el paso del tiempo en vez de motivar esto se convierte en una carga para el trabajador.

Flexibilidad

Es la capacidad de las organizaciones empresariales para producir y vender con beneficios adaptándose a los cambios del entorno. Tiene su origen en las crisis del petróleo del 73 y del 79, se produce una reducción de la demanda que va a quebrar los mercados de masas. Los mercados europeos estaban ya saturados por lo que el mercado se va a desdoblarse:

- Por una parte se producen productos estandarizados de *menor precio y mayor calidad* que se van a producir en los países subdesarrollados o en vías de desarrollo.
- Surge un mercado especializado con productos de alta calidad en los que el precio casi no tiene importancia (jersey de 300 €).

Desde entonces las empresas van a tratar de diferenciar los productos adaptándolos a las demandas de los consumidores. Se comienzan a producir *bienes y servicios individualizados*, únicamente posible mediante la informática y la microelectrónica con el uso de maquinaria especializada y adaptable. La flexibilidad abarca todos los departamentos, funciones y procesos de la empresa.

- **Flexibilidad Tecnológica** – Parte en los electrodomésticos aunque en el mundo, el modelo de Just in time, de Toyota fue el que marcó este paso. Se conseguían los modelos y cantidades en el momento necesitado. El *Kan-Ban* era un sistema de arrastre en el que el trabajo se arrastra x la fábrica para satisfacer la demanda del cliente (ej: cuando pido mi coche todos los módulos están preparados para satisfacer materiales en el momento dado). La plantilla se ajusta a la demanda (1997–España). Este tipo de empresas tienen unas condiciones de trabajo poco o nada satisfactorias. Las *Fábricas Difusas* – eran empresas Just in Time formadas por empresas *Cabeza* (ponían la marca– 30% de la plantilla necesaria para la producción) y

empresas *Mano* (subsidiarias, trabajan para las cabeza- 70% plantilla).

- **Gestión de los Recursos Humanos** – Tenemos tres tipos de empresas:
- **Númerica** – se adecua la plantilla a las necesidades de producción.
- **Salarial** – adecuación entre los beneficios de la empresa y los costes salariales, > beneficio = > salario / < beneficio = < salario.
- **Funcional** – Se adaptan mediante la formación las capacidades, conocimientos y aptitudes a las necesidades de la organización. Se requiere la polivalencia de los trabajadores (todavía no se aplican casi)
- **En el Mercado de Trabajo** – Crecimiento paulatino de la inseguridad en el empleo (>paro) que ha provocado una desmotivación general sobre todo en los jóvenes o ruptura de la solidaridad entre los trabajadores, se crea la *Bipolarización del mercado de trabajo* (según Castells) que consiste en la existencia de 2 tipos de trabajadores: los **nucleares** (no sustituibles) y los **desechables** (sustituibles) que conviven con enfrentamientos continuos. Lo que genera la separación entre los dos mundos de trabajo.

Nuevas Formas de Trabajo

Trabajo Temporal, Trabajo a tiempo Parcial, Trabajo Compartido – consiste en una jornada laboral de 8 h compartida entre 2 personas (con S.Social e impuestos)

Teletrabajo -- Se trabaja desde fuera de la empresa y conectados a ella a través de Internet, hay diversas modalidades: jornada completa, media jornada (parte del tpo en la empresa trabajando y parte en casa). Las ventajas son el ahorro en gastos de transporte y tiempo, tenemos mayor autonomía de decisión y de control sobre la propia tarea y tenemos mayor sensación de libertad por la ausencia del jefe. Las desventajas son la posible confusión entre el espacio de trabajo con el familiar, hay mayor control externo, la pérdida de contacto social en el ámbito laboral, tenemos menor capacidad de influencia en las decisiones, menores ayudas de los compañeros, como consecuencia podemos citar el aislamiento.

Ventajas para la empresa menores costes (alquiler de oficinas...)

Ventajas para la sociedad mayor oportunidad de creación de empleo (discapacitados, zonas rurales) también menor tráfico y contaminación en ciudades.

TEMA 8 – EL FACTOR HUMANO EN LA EMPRESA

Motivación y actitudes en el trabajo

La motivación es una fuerza interior que impulsa a las personas a la acción, también es la predisposición de una persona a desarrollar un comportamiento orientado a alcanzar una meta:

- Si se satisface una necesidad finaliza el proceso de búsqueda
- La satisfacción de una necesidad origina nuevas carencias por lo que se reinicia el proceso de búsqueda

Problemas en el estudio de la motivación:

- Tanto motivos como necesidades son difíciles de identificar
- A veces surgen varios motivos para actuar
- Los motivos no son los mismos ni tienen la misma intensidad para todo el mundo
- Algunos motivos desaparecen al conseguir la meta y otros en cambio se incrementan

La motivación para el trabajo:

Se trata de activar el comportamiento de los trabajadores según los intereses de la empresa con el fin de obtener una actitud positiva para conseguir los objetivos fijados por la empresa. Motivar sería desarrollar una

actitud positiva hacia los objetivos empresariales.

Los motivos y la satisfacción se clasifica en dos tipos:

- **Extrínsecos** – Forman parte del entorno cultural de los individuos y de como una persona define la situación (trabajo por comprarme un coche) La conducta es un medio para conseguir un objetivo, el objetivo adquiere un significado instrumental.
- **Intrínsecos** – En otras ocasiones esos motivos expresan necesidades internas del individuo y son las más importantes en relación con la motivación en el trabajo. La satisfacción se encuentra con la realización del trabajo, es un fin. Esta motivación no es posible si el individuo no siente una necesidad que es la de aprender y para ello tenemos que tener curiosidad (que no tiene fin)

Aprendizaje – Es la adquisición de conocimientos por medio del estudio o de la práctica, provoca un cambio en el significado de la experiencia. Tenemos dos tipos:

- **Aprendizaje Significativo** – Se añade un grado mas de conocimiento al que ya se tiene, es algo nuevo pero cercano al anterior conocimiento, que permita relacionar los nuevos conceptos con los que ya se tenían ($3+2=5/3-2=1$)
- **Aprendizaje No Significativos**

En el trabajo el aprendizaje significativo motiva a las personas, si tenemos interés por algo prestamos atención con lo que nos implicamos en el asunto y conseguimos la satisfacción.

Aspectos Políticos en la empresa: Poder, Participación y Toma de Decisiones

Se considera que una organización es mas racional cuanto mayor capacidad tenga de generar mecanismos en los que el individuo pueda basar sus decisiones sin que tenga que evaluar constantemente las alternativas mas adecuadas. Por eso se dice que una organización es una formalización de creencias que se ejercen sobre el individuo para que actúe según está establecido por quienes toman las decisiones. La organización adoptará un tipo u otro de control según el concepto que tenga la dirección de la naturaleza humana. (Ej: Taylor piensa que los trabajadores son unos vagos...)

A lo largo de la historia han existido diferentes formas de control en función de la percepción que tenga la dirección de la empresa de la racionalidad humana. **Richard Edwards diferencia 2 tipos de control:**

- **Control Simple o Directo** – Vigilar a los trabajadores por medio de controladores (taylorismo), los trabajadores se ven sometidos a los juicios de los controladores, actualmente sólo pervive en las muy pequeñas empresas
- **Control Indirecto o Estructural** – Tenemos dos tipos el Técnico que afecta a las cadenas de montaje (el ritmo es marcado por la cadena), se junta con el control directo mediante la figura del encargado
- **Control Discreto o Difuso o Sociocultural** – No se percibe ya que se basa en la autonomía responsable, es necesario que los trabajadores estén bien integrados y socializados en la empresa. Hace innecesarios los demás y es el mejor (no hay conflictos). Favorece la participación.

Es frecuente que en la empresa convivan los 3 tipos de control en diferentes departamentos (Citroen) pero sólo sirven para dividir diferentes mundos entre los trabajadores.