

EL ESTUDIO SOCIOLOGICO DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

La sociología es un enfoque analítico, comprensivo y crítico de esta sociedad, determinada por la existencia de las organizaciones empresariales. Con la historia se puede entender el sentido que tienen las teorías actuales sobre la organización del trabajo, a ver la importancia que pueda tener para la empresa la aportación de la Sociología y las demás Ciencias Sociales.

El proceso de industrialización es una transformación de las sociedades tradicionales basadas sobre todo en la producción agrícola a organizaciones de producción industrial –la fábrica– tiene una importancia fundamental en la organización de la convivencia.

Esta evolución se dio por medio de tres revoluciones industriales: inicio, madurez institucional y revolución industrial, la cual está dada por post industrial y posmoderna.

SOCIOLOGIA Y SOCIEDAD MODERNA

Las consecuencias de la transformación social se dan por la forma del campo social por la modernidad mundial del trabajo.

La madurez de la industrialización es concomitante por la aparición de teorías de la organización laboral: Clásica, Relaciones Humanas y conducta laboral; donde establece esquemas de valoración originando y definiendo la cultura de las organizaciones.

El múltiple sentido que tiene la empresa como organización compleja distintiva de las sociedades modernas. Estamos ante una organización formal, planeada por la dirección a la que se superpone la organización informal.

La propuesta de la sociología y de las demás Ciencias Sociales debe enmarcarse en el campo de la nacionalización de la vida social.

La aparición de la sociología, a lo largo del siglo XIX por la creciente toma de conciencia de la existencia de la sociedad, que va cada vez más viendo considerada como objeto de estudio al que es posible intentar la aplicación del método científico. (Comte padre de la sociología)

El estudio de las relaciones del hombre y la sociedad va apareciendo cada vez más como punto central de referencias de las Ciencias Sociales. El hombre es producto de la sociedad en que vive y a la vez es consecuencia de esta sociedad.

La fábrica, el sistema de producción fabril, va a ser lo más sobresaliente en el nuevo tipo de sociedad que se va instaurado rápida y progresivamente, para sustituir a las sociedades tradicionales. La empresa va apareciendo como institución básica y ejemplar de la nueva sociedad, como cristalización de los roles más dinámicos que van emergiendo en una convivencia centrada en la productividad. Los señores industriales y proletarios por vínculos recíprocos de derechos y obligaciones, va a formar el núcleo de esta institución a la que se irán incorporando otras posiciones sociales.

LAS REVOLUCIONES INDUSTRIALES

Lo fundamental es el cambio de ideas y de la estructura del pensamiento de la población; es, por tanto, un cambio ideológico.

Después de la Segunda Guerra Mundial hay intentos económicos y sociológicos de plantear un modelo de desarrollo que serviría a los políticos para situarse en el esfuerzo postbélico de recuperación que se avecinaba.

Los planteamientos de Rostov indica cinco etapas de cambio:

- sociedad tradicional
- Condiciones para el impulso (warming up)
- el impulso inicial (take off)
- Marcha hacia la madurez
- alto consumo en masa

La sociedad tradicional viene definida en términos económicos por su situación de pobreza o más precisamente por estar sometido a círculos vicioso de la pobreza, es algo más que escasez de bienes, pues conlleva a sus manifestaciones sociales estancamiento, dependencia de la agricultura, ausencia de especialización profesional y la falta de integración geográfica ocasionando ausencia de ahorro, al ser el capital constante, el mantenimiento de una productividad baja, lo que repercute en unos ingresos bajos. La existencia de unos factores sociales que hagan que cualquier inversión, por pequeña que sea, no termine generando una mayor demanda, sino que de lugar a un ahorro y a un proceso autosostenido de inversión.

La ruptura del estancamiento y el proceso autosostenido de crecimiento es la manifestación económica de lo que denominamos PRIMERA REVOLUCION INDUSTRIAL. Sus características económicas es un aumento extensivo de la producción industrial. La aparición de fábricas que se extienden progresivamente a todas las ramas de la producción. El nuevo modo de producción da lugar siempre a un uso más productivo de los factores, mediante la aplicación de nuevas técnicas y métodos de organización, hay un incremento claro de la productividad del trabajo humano.

La primera revolución industrial dio lugar a un desorden social en casi todos los campos de la vida, que puede resumirse en los siguientes planteamientos:

- La transformación de la sociedad estamental o de casta en una sociedad de clases
- Ruptura de las jerarquías tradicionales
- Creación de situaciones de inadaptación y la alineación para los trabajadores.
- Se provocan situaciones crecientes de iseria social entre los trabajadores industriales.
- Valoración inicial del obrero no como personas, sino como relleno de máquinas
- El aumento de la importancia del trabajo en la vida del hombre
- La oposición creciente de las clases sociales

El paso para conseguir el orden industrial es lo que hemos llamado Segunda Revolución Industrial o Revolución científico – técnica, consistente en una etapa de aceleración del proceso que se distingue por un aumento intensivo de la producción industrial con base a un incremento de la racionalización productiva.

Se da cambio a esta situación de madurez industrial de una manera cara en Norteamérica, con un crecimiento económico son precedentes, como consecuencia de la extensión de los mercados u el desarrollo técnico u organizativo. Desde el punto de vista técnico, es la energía eléctrica la que da el sello característico acompañado por el uso de nuevos combustibles líquidos y gaseosos que se unieron al carbón. En el aspecto organizativo, la segunda revolución industrial se basa en la organización científica del trabajo y la experiencia organizativa acumulada en el fordismo, que supone un aprovechamiento más intenso de los lugares de producción, más que creación de otros nuevos; concentración industrial, en lugar de dispersión: reorganización de la propia mano de obra para aprovechar intensivamente el capital humano, racionalización y economía de los medios existentes, más que ampliación de estos; importancia creciente en la gran empresa.

Sus consecuencias en su sentido integrador o institucionalizados:

- Institucionalización de la movilidad social, sobre todo a través del sistema de instrucción
- Surgen nuevas líneas de estratificación de los trabajadores por las necesidades de la producción
- Se pone en manifiesto formas de vida ya específicamente industriales: los bancos o la burocracia administrativa estatal, por ejemplo.
- Institucionalización de la seguridad social, del derecho social a la protección (Estado del Bienestar)
- Institucionalización de la oposición de clases, surgen los sindicatos o los partidos políticos de clase.
- También se institucionaliza la separación entre las tareas de pensamiento y ejecución de trabajo.
- Valoración definitiva del obrero como relleno de la mecanización
- Aparición de los grupos en el trabajo.
- Se perfila lo que podríamos llamar el sistema de roles de la empresa industrial.
- Aparición de la sociedad de consumo.

El cambio de la estructura social y sus consecuencias varían según las diferentes políticas y culturales de la sociedad dando así las pautas para la Tercera Revolución Industrial, se puede definir como un aumento muy intensivo de la producción mediante la automoción del control automático o el uso de las máquinas para controlar otras máquinas.

Hay un continuo incremento de la productividad basado en la existencia de grandes inversiones de capital, en unos procesos productivos más largos y complejos, en el afianzamiento de una economía de servicios, en planteamientos económicos a cada vez más largos plazo y a la interacción creciente entre las decisiones económicas y sociales.

Las consecuencias sociales en el trabajo de estos cambios se resumen en:

- El trabajo es cada vez más una actividad fundamentalmente simbólica, y documental.
- La tarea del obrero se aprecia como relleno de la automoción.
- Nuevas formas de separación entre pensamiento y ejecución de las tareas (programadores, ejecutantes y mantenedores)
- Pérdida definitiva del peso del trabajo manual
- Pérdida de importancia del grupo obrero
- Se desdibuja la lucha de clases
- Intentos de superación de la enajenación a que se ha sometido el obrero y su medio.
- Disolución progresiva del régimen de salarios
- Importancia creciente del no trabajo
- La red de trabajo sustituye cada vez más al grupo de trabajo

CARACTERISTICAS DE LA SOCIEDAD INDUSTRIAL Y POSINDUSTRIAL

- **CRECIMIENTO DE LA POBLACION:** En el siglo XV la tasa de natalidad era de 0.5% por siglo, y paso a 1.5% por año. Esto es debido a la disminución de la mortalidad, mejor alimentación, lucha contra las epidemias y cuidado sanitario. De todas maneras, la madurez industrial lleva a un decrecimiento de la natalidad que produce un nuevo equilibrio demográfico.
- **LA URBANIZACION:** Con la industrialización se da el crecimiento de las ciudades a un ritmo muy superior al de la población total, por producirse un continuo traslado de población del campo a la ciudad. Normalmente, cuanto, mayor es la población, mayor es el crecimiento. Hay que tener presente que este proceso de crecimiento, claro en las primeras etapas de la industrialización y en la industrialización madura, se invierte posteriormente dando lugar a procesos de sub urbanización, en los que la cada ciudadana intenta ruralizarse sin perder las ventajas de la vida urbana. Se extiende así la ciudad por sub urbanización, ocupando grandes áreas.
- **LA INDUSTRIALIZACION:** La generación de la producción en fábricas supone la aparición del concepto moderno de empresa, el uso intensivo del capital, el nacimiento de las clases sociales y, sobre todo, una nueva distribución de la fuerza del trabajo. Si nos acogemos al esquema teórico de Colin Clark de distinguir

tres sectores productivos fundamentales: primario, secundario y terciario. Podemos decir que la industrialización supone un trasvase de la fuerza del trabajo del sector primario al secundario y posteriormente al terciario. Es interesante señalar que en los países más avanzados la expansión del sector terciario ha sido tan significativa que ha hecho necesario distinguir entre el sector tradicional de servicios y el sector cuaternario formando por los servicios relativos a la comunicación.

- **CRECIMIENTO DE LA MOVILIDAD FISICA:** por medio de las comunicaciones acortando distancia facilitando en comercio y la evolución del transporte a ocasionado cambios de mentalidad por el roce de las culturas.
- **EL AUMENTO DE LA MOVILIDAD SOCIAL:** La modernización hizo pasar de una sociedad cerrada a abierta. Dando origen a los roles de los individuos y su correspondiente estatus. Es una característica relevante de la sociedad industrial y la distingue de la tradicional.
- **LA EXPANSION DE LA MOVILIDAD PSIQUICA:** Capacidad del hombre moderno de adaptación a las continuas nuevas demanda de la vida, el conocimiento práctico de un grande repertorio de roles. Estos medios industriales de comunicación están en interacción con los personales. Se ha señalado recientemente que los medios, es una consideración a largo plazo, tiene sobre todo efectos cognitivos sobre la audiencia, efectuando al conocimiento del mundo real que rosea al individuo.
- **LA ACELERACION DEL CAMBIO SOCIAL:** Proceso por el que en un sistema social aparecen diferencias medibles en un periodo de tiempo dado. La consecuencia inmediata está en que muchas personas necesitan una continua adaptación a la sociedades en que viven para no quedar marginados en el trabajo o en las posibilidades de relación social.
- **EL AUMENTO DE IMPORTANCIA DE LA TECNOLOGIA:** La técnica en un sentido muy estricto sirve para transformar o utilizar energía, aumentando su consumo. El orden de clasificación del grado de industrialización de un país coincide con el del consumo energético per cápita que tiene.
- **LA RACIONALIZACION CRECIENTE:** El racionalismo, la decisión de dar prioridad a explicación racional en la vida del hombre, se fortalece
- **LA APARICIÓN DEL ESPIRITU CAPITALISTA**
- **LA BUROCRIZACIÓN**
- **EXPANSION DE LA DEMOCRACIA**
- **LA PRODUCCION EN MASA**
- **IMPORTANCIA DEL CONSUMO**
- **LA MASIFICACIÓN DE LA SOCIEDAD**
- **SE EXPLICITAN LAS POSIBILIDADES DE INVERSION SOCIAL**
- **LA VALORACION DEL TIEMPO:** La valorización del trabajo que acompaña a la industrialización lleva a considerar también que el tiempo es un bien de valor incalculable.
- **ESTANDARIZACIÓN**
- **LA BUSQUEDA DE LA SEGURIDAD**
- **LA EXTENSION DE LA EDUCACION**

EVOLUCION DE LAS TEORIAS DE LA ORGANIZACION

- **ESCUELA CLASICA:** La organización es como una máquina y los miembros de la organización son como meros dientes del engranaje, que deben actuar de la forma más estandarizada posible, pudiendo ser sustituidos con facilidad; en su lógica, desgraciadamente los hombres que componen las organizaciones no siempre actúan racionalmente.
- **ESCUELA DE RELACIONES HUMANAS:** se considera que junto al esqueleto racional de relaciones posiciónes planificadas, que constituyen el núcleo de la organización, existen unas relaciones sociales más complicadas que le dan una cierta consistencia; estas relaciones afectivas –en los grupos primarios, personales, de intereses vitales comunes – son las que dan estabilidad a la organización.
- **TEORIAS SISTEMICAS:** Al plantearse la necesidad de afrontar problemas complejos, difíciles, impredecibles y equívocos, necesitamos la ayuda de otros; que considera que nos juntamos con otros para interpretar cooperativamente los problemas y desarrollar estrategias significativas cara a conseguir nuestros objetivos individuales o colectivos.

ESTUDIO DE LAS ORGANIZACIONES COMPLEJAS

Se tiende a considerar cada vez más que el hombre es un ser complejo y hay más conciencia de que el principal ámbito de su conducta – la sociedad – es una construcción humana muy intrincada. Lo que significan las organizaciones es un intento de adaptación del hombre a la complejidad, pero esta adaptación no se consigue por un procedimiento sencillo.

La empresa se toma como organización y como institución para diferenciar las diferentes situaciones que allí se vive.

La empresa como organización está formada por un conjunto de personas en interacción mutua, duradera y específica, agrupadas para conseguir un determinado fin en el campo de la producción y la distribución de bienes y servicios escasos. Como institución, la empresa es una cristalización de roles en torno a la satisfacción de unas necesidades económicas.

PRINCIPALES ESCUELAS PARA EL ESTUDIO ORGANIZACIONAL

	<i>1. ESCUELA CLASICA</i>	<i>2. ESCUELA DE RELACIONES HUMANAS</i>	<i>3. ESCUELA SISTÉMICA</i>
1. Principios básicos y asunción de la conducta humana	Una visión mecanicista de la conducta: el hombre está económicamente motivado y responderá con máximo cumplimiento si las recompensas materiales están fielmente relacionadas con los esfuerzos de trabajo. Favorece la ingeniería humana del esfuerzo y tiempo del trabajador para alcanzar la máxima producción, eficiencia y beneficio para los directivos y dueños.	Una visión social del hombre: los grupos informales afectan a las tasas de producción, la atención a las necesidades de los trabajadores y a la satisfacción en el trabajo pueden motivar a un cumplimiento mayor; participación del trabajador en la toma de decisiones; comprensión que los objetivos del individuo pueden diferir de los objetivos de la organización; trabajadores motivados por necesidades sociales y por sus relaciones entre iguales.	La organización es un sistema abierto en continua interacción con su entorno; el sistema y su entorno se codeterminan mutuamente. El sistema debe ser analizado como un todo para ser entendido de manera apropiada. La organización está compuesta por subsistemas que son independientes; los individuos son los constructores de la organización.
2. principales métodos de investigación utilizados	Observación (incluyendo estudios de tiempo y movimiento); participación; algunos controles.	Entrevistas de control y cuestionarios; observación, participación; mantenimiento de un diario, análisis sociométricos de liderazgo y modelos de comunicación.	Análisis de red de datos sociométricos procedentes de las entrevistas de control y de los cuestionarios; análisis de sistemas; simulación por ordenador.
3. Principales tipos de organizaciones estudiados	Firmas industriales y servicios públicos	Plantas de manufactura	Organizaciones industriales y de servicios
4. Principios de la escuela	Predirección: La dirección sabe más	Protrabajadores: tienen simpatía hacia ellos. Intentos	Preorganización: la organización existe como

		para ayudar a los empleados y patronos para solucionar sus problemas por medio del entendimiento.	una entidad que consiste en algo más que sus miembros actuales. Intereso por la participación
5. Visión de la comunicación organizacional	Énfasis en los canales de comunicación formales, mensajes impersonales referidos al trabajo iniciados por superiores y enviados siguiendo la cadena de mando. El rol de comunicación no se considera especialmente importante	Comunicación informal y también formal; énfasis en los canales interpersonales, especialmente entre iguales. El rumor existe.	La comunicación es crucial, porque sostiene la organización e interrelaciona los subsistemas. La comunicación entre el límite de la organización con su entorno es también importante. Atención a la cultura de la organización.
6. Fundadores o figuras principales.	Frederick W. Taylor, Henri Farol y Max Weber	Chester I. Barnard y Elton Mayo	Herbert A. Simon; Daniel Katz y Robert L. Kahn; James G. Miler

Los aspectos fundamentales en la organización formal son dos: el que se deriva del trabajo, organización funcional; y la relación con las diferentes esferas de autoridad y poder, repartidas de arriba abajo en toda la empresa, que hace necesaria una organización jerárquica. Las relaciones sociales que surgen de la estructura formal deben comprenderse en una lógica racional donde lo que importa es el costo y la eficiencia; por este motivo podemos afirmar que objetivamente son necesarias y subjetivamente deseables.

Las aportaciones positivas de los grupos informales en la organización son las siguientes:

- Son un factor de integración, evitando las tensiones y la competencia externa de los grupos de trabajo
- Disminuyen la monotonía, el aburrimiento y la fatiga mediante juegos, ayuda mutua, bromas y, en general un planteamiento de apoyo y comprensión de todas las situaciones
- Facilita las comunicaciones, creando otra vía diferente a las formales establecidas aumentando algunos aspectos deseados de la información.
- Ofrece posibilidades de ganar prestigio en aspectos complementarios o ajenos a la profesionalidad
- Hace menos ajeno el trabajo, al dar un factor emotivo de integración en la empresa, proporcionar seguridad, mitigar la impersonalidad e incluso posibilitar un cierto grado de independencia bajo el amparo el grupo.

Las desventajas con frecuencia son los rumores y el problema del frenado de la producción.

Los grupos informales son el factor de integración más importante en la empresa en general, de aquí la preocupación de los departamentos de relaciones industriales de las grandes empresas para promoverlos.. La primitiva organización planteada por la dirección es continuamente modificada por otra informal. . Teniendo en cuenta los instintos individuales se superponen en la satisfacción personal y las categorías sociales impuestas desde el exterior.

LA EMPRESA COMO INSTITUCIÓN

Toma el concepto de rol como conjunto de deberes adscritos a una determinada posición social; es decir, como obligaciones y expectativas sancionadas de unas posiciones que son, por tanto, derechos de otras posiciones con las que tendrán reciprocidad. Los roles predeterminados históricamente son: directivo, obrero, técnico, mando intermedio y empleado.

Las funciones del empresario o director son:

- Énfasis en las relaciones humanas: se espera de los que ocupan esta posición una habilidad social para el trato con personas.
- formulación de la política general de la empresa.
- Vigilancia de los programas de acción
- Determinación del organigrama
- Cierta conocimiento técnico, más especialmente en el área económica y de las técnicas de dirección
- Más gran responsabilidad y ambigüedad del cargo, la necesidad de mantener una postura de independencia y neutralidad emocional, sobre la que pueden descansar los demás miembros de la empresa; y la inseguridad del cargo.

Las funciones y/o elementos del obrero son:

- Característica específica la posesión de la fuerza de trabajo, en la que se resume su adaptación al proceso productivo
- La importancia del entorno físico, con orientación a los elementos más materiales del trabajo.
- Realización de tareas manuales.
- Su situación central en el proceso productivo, aunque esta siendo desplazado últimamente por los técnicos.
- Realización de tareas concretas y limitadas
- Situación cambiante determinada por la tecnología
- Relaciones sociales escasas y limitadas.

De los roles intermedios, el de técnico, su tarea básica consiste en aplicar conocimientos y aptitudes escasos y adquiridos de forma ordenada y sistemática al proceso de producción; en definitiva, intentar aplicar los principios de la ciencia a los dominios de las organizaciones.

Inicialmente se plantea la formación por medio de la siguiente gráfica, pero causo rivalidad y competencia nociva para la organización.

Se adopto el modelo de modificación de la conducta:

DESARROLLO DE LA COMPRENSION TECNICA

CAMBIAR DE ACTITUDES Y VALORES

CAMBIO DE CONDUCTA EN EL TRABAJO

RESULTADOS SUPERIORES

COMPRENSION DE LA TEORIA QUE EXPLICA LA EFECTIVIDAD DE LA NUEVA CONDUCTA

CAMBIO DE ACTITUDES Y VALORES

RESULTADOS SUPERIORES

NUEVAS CONDUCTAS APRENDIDAS POR REPRESENTACION DE PAPELES