

TEMA 1.Introducción a la Sociología

¿Qué es la sociología?

Antes de preguntarnos por la sociología hay que definir la **sociedad**.

¿Qué es la sociedad? La **sociedad** es esa esfera donde vivimos los seres humanos, una creación del ser humano, una forma en la que vivimos. Es esa esfera donde convivimos y donde generamos nuestra propia existencia. El ser humano tiene que vivir en sociedad.

La **sociología** es la ciencia del estudio de la sociedad.

La convivencia entre multitudes termina por otorgar a la sociedad unas cualidades propias. En su estudio, no sirve con las lógicas matemáticas, ya que analizamos no solo aquellos elementos tangibles, sino también la interacción entre las personas.

La sociedad se forma de grupos, que adquieren una identidad propia. El grupo acaba siendo más que la suma de aquellos que la componen, acaba siendo otro ser. Dentro del grupo, las aptitudes se van igualando, se producen debates... al final se crea una **identidad generalizada**.

La sociología es una ciencia social, estudia los efectos sociales y la sociedad en general. El lenguaje, todo lo que somos es un producto social, a excepción de nuestro cuerpo.

Recorrido histórico del desarrollo de la sociología

La sociología se constituye como ciencia a partir de la **Revolución Industrial**. Lo anterior son meros antecedentes. Por lo tanto, la Sociología nace dentro de la democracia.

Grecia clásica (Siglo V a.C en Atenas): aquí se halla el origen de la cultura occidental. Su forma política era la democracia de la polis. Es el antecedente remoto de la sociología. Platón se preguntó cuál era la mejor de las sociedades, cuál era el mejor gobierno (la democracia). Es un gobierno de integración, por Asamblea como órgano de decisión. Todos los miembros de la polis debían participar en política.

Surgió entonces la preocupación sobre cómo articular la sociedad y sus diferentes formas. Aristóteles habla del hombre como 'animal político'. Los filósofos desarrollan las ideas, primero la physis, luego la antropología, después el desarrollo del conocimiento.

Existen dos formas de desarrollar conocimiento: **epistemología** (mecánicas de desarrollo de conocimientos ya elaborados, sometidos a debate, difundidos y fundamentados) y **doxología** (doxa, basada en el sentido común, nos preguntamos por la validez y fiabilidad de los métodos, de los soportes). Hacemos teoría a partir de la metodología (operamos de mejor manera sobre la realidad y podemos hacer teorías más complejas).

La ciudad es el espacio en el que se desarrolla la sociedad. En Grecia destacamos sus grandes avances sociales en dos etapas:

- PreSócrates. Los sofistas, primeros docentes profesionales. La organización política democrática supone una etapa de desarrollo social, alcanzando su máximo esplendor en la Atenas de Pericles. Desde la guerra del Peloponeso contra Esparta la acción social frena su desarrollo. A partir de entonces, se forma la Liga de Delos del Imperio Ateniense, queriendo expandir su modelo organizativo.
- Post Sócrates. Destacamos La República de Platón (forma de organización social) y el hombre como animal político de Aristóteles. Será este autor el último del gran Imperio Ateniense.

Griegos con configuración mental del tiempo circular, con ciclos. Romanos con configuración mental del tiempo lineal.

Aparición y desarrollo de las ciencias. **Renacimiento**. Siglo XV d.C. Resurgimiento de las ciudades. Galileo, Copérnico... desarrolladores de las ciencias naturales. Las ciencias sociales como tal surgen cuando adoptan las formas de proceder de las ciencias naturales que en esta etapa dan tantos avances.

La sociología como tal adquiere su condición de ciencia en la etapa de la Revolución Industrial. Es Kant, padre de la modernidad, quien instituye la sociología. Dos aportaciones: Crítica de la razón pura, un continuo debate sobre los métodos en ciencias naturales; y Crítica de la razón práctica, destinada al estudio de la preocupación por la sociedad, el conocimiento sobre la forma de vida de las personas.

Antes de Kant, **Hegel** en la filosofía alemana se convierte en la base de pensamiento social. Marx le criticará.

Montesquieu también será referencia como impulsor de la sociología. El Espíritu de las Leyes de Montesquieu relata las preocupaciones sobre por qué las sociedades son diferentes: sus características, geografía, sus prácticas sociales... hacen que las sociedades sean diferentes. Las condiciones ambientales influyen en la personalidad de las sociedades.

Hegel tiene un pensamiento historicista: habla de una evolución de la sociedad, por lo que para entender la sociedad actual debemos entender la sociedad anterior. Trata de predecir lo que ocurrirá a través de los hechos anteriores, de las ideas que están detrás de la elaboración de las ciudades. Las sociedades tienden al progreso, hay algo que les empuja a ello. Obras: Fenomenología de la historia. Trata los procesos, el cambio, la dialéctica basada en contradicciones.

Quien introdujo el concepto de sociología fue **Comte** (filósofo positivista):

Hasta la Ilustración el hombre se ha fijado en la naturaleza, pero a partir de entonces se plantea la necesidad de transformarla. Aquí nace la sociología. Comte tiene, al igual que el resto de sociólogos, la preocupación de conseguir la **mejor sociedad posible**.

Los teóricos más destacados del siglo XIX son: **Talcott Parsons** y **Anthony Giddens**.

Una teoría general de la sociedad es una teoría que sentara las bases de la lógica del conocimiento sociológico, fue desarrollada por Talcott Parsons, al menos lo intentó. A partir de aquí se derivan dos tendencias: la corriente funcionalista (Parsons), enfocada a la acción social; y la corriente estructuralista, basada en los supuestos y las razones de las estructuras para comprender la sociedad (Giddens).

Hasta Talcott Parsons, los sociólogos buscan hacer una teoría general de la Sociología. Desde él, los estudios se dispersan en muchos campos temáticos. Esto hace que la Sociología sea mucho más compleja.

Las principales perspectivas teóricas de la sociología son:

1. El funcionalismo
2. Las teorías de conflicto
3. El estructuralismo
4. La interaccionismo simbólico

1. La división social del trabajo vista por los clásicos

1.2 Adam Smith

Pregunta examen sobre especialización y división del trabajo de Adam Smith.

Adam Smith considera que existe una **división del trabajo** por sectores o tipo de actividad productiva, pero su gran mérito es haber puesto de relieve la **especialización** entre los distintos tipos de trabajo y dentro de cada uno de ellos. La introducción de nueva maquinaria (Revolución Industrial) posibilitó una organización de las funciones productivas muy distinta a la tradición artesana.

Las dos proposiciones clave de la teoría clásica del crecimiento tienen su origen en:

- **Crecimiento** se produce como consecuencia de la división del trabajo (ejemplo alfileres).
- El grado de **división del trabajo** está limitado por las dimensiones del mercado.

La división del trabajo supone un incremento de la **productividad** debido a que:

- a. El aumento de la destreza de los trabajadores, como consecuencia de la reducción de su trabajo a una sola operación.
- b. El ahorro de tiempo entre el cambio de tarea.
- c. El uso de máquinas que faciliten y reducen el trabajo.

La creciente **especialización** supone un alto grado de interdependencia, lo que provoca que cada actividad individual necesita de la producción de bienes y servicios de otras industrias. Smith cree que la división del trabajo no es producto de la sabiduría humana sino una consecuencia necesaria de cierta propensión de la naturaleza humana al trueque e intercambio de una cosa por otra. Pero esta propensión al intercambio está limitada o condicionada por la dimensión del mercado.

Smith también establece otra distinción importante en cuanto a los **trabajos que agregan valor** (trabajos productivos, ej: trabajador de la manufactura) y **los que no tienen ese efecto** (trabajos improductivos, ej: justicia, iglesia), es decir, que no se materializan en mercancías que se puedan vender y agregar a la riqueza de las naciones.

Tanto Marx como Durkheim reconocen explícitamente su **vinculación** a la **tradición científico-social** inaugurada por Adam Smith. El desarrollo histórico-social se manifiesta como una creciente diferenciación de las tareas sociales, una creciente complicación estructural, una progresiva complejidad de las funciones de la conciencia.

1.3 Proximidades y diferencias entre Marx y Durkheim

Pese a que Durkheim desarrolló su discurso teórico en oposición a Marx, es preciso señalar algunas preocupaciones comunes:

1. Ambos identifican los problemas relevantes de su época desde una **perspectiva histórica**.
2. Ambos hacen énfasis en la clave de la nueva organización social (**la división del trabajo**). Además señalan la creciente **complejización** de la división del trabajo que acarrea tanto la especialización e interdependencia funcional, como el aislamiento y atomización de los productores.
3. Ninguno de los dos hace un análisis especulativo, sino que apoyan sus argumentaciones en multiplicidad de fuentes.
4. Ambos critican el **utilitarismo**, especialmente en cuanto a la idea de que la armonía social puede lograrse a partir del desarrollo de los intereses individuales (supuesto de la economía clásica que se expresa en el libre juego de la oferta y la demanda).

A pesar de estos tres puntos de confluencia estamos ante dos tratamientos opuestos de las mismas cuestiones sociales. Mientras Durkheim pone énfasis en la solidaridad, el orden, el consenso moral y el papel determinante de las representaciones colectivas, Marx acentúa la existencia de conflictos inevitables de lucha de clases sociales, de cambios sociales revolucionarios y de mayor incidencia de los elementos estructurales en el acontecer social.

Marx

Conceptos clave: Teoría de la alienación, forma de organización del trabajo, el materialismo histórico (su método de estudio, es un método alternativo de conocimiento para comprender la historia humana).

La praxis a la que se refiere es el devenir del entorno que nos rodea. Crítica a la filosofía alemana (Tesis 11), los filósofos anteriores se preocupaban por el saber y describir el mundo, y Marx se preocupa sobre **cómo transformarlo**. Critica a Hegel por el paso de este a una metafísica.

Marx es en cierto modo **historicista**, pero no al estilo de Hegel, quien piensa que la historia está guiada al progreso; pensará más en una perspectiva dialéctica (al estilo de Heráclito), en un devenir, un efecto de un progreso plagado de contradicciones. Las cosas evolucionan porque se producen dinámicas de confrontación, la dialéctica implica contradicciones, tendencias opuestas que chocan. Hay que comprender la historia a partir de los hechos que se desarrollan, tiene que ser una **visión materialista** de la historia, no mistificadora.

El progreso se da por una lucha de tendencias opuestas, hasta llegar a la lucha de clases, en la que predomina la clase capitalista.

La evolución de la historia es definida por la naturaleza del modo de producción social. Trata de hacer ver que la sociedad se ve como es. Proceso del materialismo histórico:

- Tesis. Definido el modo de producción.
- Antítesis. Contradicción a la tesis. Comienza la lucha entre una y otra.
- Síntesis. Creación de nuevo modelo a partir de la antítesis.

La división social del trabajo en la perspectiva de Marx

Las teorizaciones de Adam Smith fueron un punto de referencia para Marx.

Marx parte de la idea de que la **división del trabajo** es la forma en que la industria organizó la producción de mercancías para aumentar su eficacia. Esta división del trabajo está configurada para la explotación de una clase sobre otra. La producción implica el extrañamiento y enajenación de los trabajadores con respecto a su propio trabajo por lo que la **alienación** es inherente al proceso de trabajo.

Ante esta nueva situación al trabajador no le queda más remedio que: a) vender su fuerza de trabajo, b) acoplar sus habilidades a las necesidades internas, c) subordinarse a la autoridad del capitalista y d) abandonar su pretensión de controlar por sí mismo el proceso completo del trabajo.

En consecuencia la división del trabajo genera una nueva clase de relaciones sociales consistentes en la **alienación** del trabajador respecto al control, así como su sometimiento a reglas que se le imponen coercitivamente. Para Marx, la división del trabajo, en el seno del régimen capitalista, lejos de aumentar la solidaridad, produce **fraccionamiento**.

Marx, además, distingue entre **división social y división industrial del trabajo**, y muestra el doble juego de orden y anarquía del capitalismo. Este festeja la autoridad dentro de la visión del trabajo y condena la reglamentación que se produzca en la división social del trabajo.

Marx analiza la división social del trabajo en su obra *El Capital*.

A partir de “*Los elementos fundamentales para la crítica de la Economía Política*” Marx cambia el eje teórico de la explicación marxista, desplazándose del análisis de la **competencia y el intercambio en el mercado** al análisis de la **producción**. Con este desplazamiento, la crítica a la división del trabajo capitalista no tendrá ya las connotaciones morales que se derivan de su manifiesta injusticia, sino que penetrará en la esencia de la acumulación. Esta se buscará en las relaciones sociales que se establecen en la producción. Por tanto, Marx ya no hablará de un intercambio entre salario y trabajo sino de un intercambio desigual entre salario y fuerza de trabajo.

Así, el obrero además de su producción, produce un **plusproducto** que no le es retribuido (debido a que el empresario compra su fuerza de trabajo, no su trabajo a secas). La primera forma de crecimiento del plusvalor consistió en la prolongación de la jornada de trabajo, pero esta tiene sus límites físicos y culturales. También es posible aumentar el plusvalor mediante la intensificación del trabajo (depende de la resistencia de los obreros). Se plantea entonces la disminución del trabajo necesario para intentar que se produzca un mayor rendimiento del trabajo y aumente el plusvalor.

La división basada en la cooperación simple consiste en la reunión de artesanos que se ven obligados a trabajar bajo la autoridad del poseedor del capital. Se trata de una coordinación basada en el oficio.

En la manufactura, la cooperación alcanza un nivel superior ya que las actividades que la componen se reorganizan en torno a una división del trabajo que supone la parcelación de tareas en la medida en que estas actividades pasan a ser independientes, en la reconversión del artesano en obrero pierde paulatinamente su valor, por lo que el control técnico pasa a estar bajo el comando del capital.

La expansión de la manufactura tuvo un límite histórico por las características de la fuerza laboral. El crecimiento del capital requería la sustitución de la herramienta por la máquina.

Teoría del valor-trabajo

Apunta a una falsa semántica en la sociedad capitalista, en la que la explotación se encubre con unos mecanismos artificiosos. Rescata fundamentos de la tesis ricardiana, en el que el valor de la riqueza es el resultado del trabajo humano acumulado.

La diferencia entre el precio y el trabajo es aquello que se lleva el capitalista, se lleva la **plusvalía** del trabajo quien no ha hecho el esfuerzo (también llamado **plusproducto**). Legitimidad del proceso: en el capitalismo el valor del trabajo se mide en función del producto que va a ser generado con él, no en función del trabajo realizado.

Marx trata con esta teoría de revelar esa realidad escondida tras las condiciones del mercado laboral. Destaca otros efectos que se producen, como la **alienación**, esa mecánica desarrollada a partir de esa falsa semántica que lleva al fenómeno de que la mercancía adquiera valor por sí misma en el mercado, y para Marx, adquiere vida propia. Se separa el producto del proceso social que está unido a su producción, de su propia conciencia de sí mismo, de quién es.

El trabajador está alienado, no sabe para qué produce, no ve el resultado de su trabajo, todo en base a que la mercancía obtiene identidad propia. Esta alienación tiene su raíz en la actividad económica.

Durkheim

Teórico positivista, teoría del suicidio. Sociólogo de la anomia, trata de hacer escuela. Concepto clave: socialización, proceso por el cual nos hacemos agentes sociales.

IMPORTANTE: su objeto de estudio es el HECHO SOCIAL.

Durkheim quiere ver la realidad de su tiempo, y no quiere verla a través de los modelos históricos que la han formado en el tiempo. Busca justificar el interés de la sociología, se pregunta por la validez y fiabilidad por el método sociológico. Obra: **El método sociológico**.

Alumno de Comte, positivista, no historicista. Trata de separar la sociología de la psicología. La realidad social debe basarse en la observación objetiva de la mecánica colectiva, no de las individuales (versión positivista). Los hechos sociales definen las mecánicas sociales y condicionan los comportamientos individuales.

La sociología surge con la crisis. Cuando la situación está mal, se agudiza el ingenio para resolver los problemas del contexto.

Las sociedades son conglomerados de personas vinculadas por diferentes tipos de relaciones, existen dos modelos de relacionarnos con los demás (dos modelos de solidaridad):

- Solidaridad **mecánica**: destaca por la proximidad y el trato personal y casi afectivo de los individuos. Propia de sociedades no tan desarrolladas como la sociedad industrial capitalista. Ejemplo: la familia, un grupo primario (relaciones primarias), la aldea, la tribu.
- Solidaridad **orgánica**: se produce en el mundo del trabajo, la relación es formalizada. Propio de la sociedad industrial. En este modelo la integración se realiza por el tipo de actividad productiva que desarrollan los sujetos.

La sociedad industrial ha quebrantado los lazos de solidaridad mecánica de los entornos sociales precedentes.

El estudio del suicidio

Considera el suicidio como hecho social. Se refiere no solo al suceso, sino a todos los suicidios. Busca la lógica social del suicidio para fundamentar las reglas de método que tiene que utilizar el sociólogo (pretende validar el método de estudio, no el suicidio en sí).

Los fenómenos sociales están determinados por el entorno donde se producen. Por lo que se pueden comprender y estudiar. Hay tres tipos:

- **Egoísta**: el 'incomprendido', caracterizado en los débiles, por la falta de cohesión social (integración débil en la sociedad). Más varones que mujeres.
- **Anómico**: es al que presta mayor atención Durkheim. La **anomia** es la falta de normas y preceptos que guíen nuestra conducta, estas normas y pautas de comportamiento nos resuelven los problemas cotidianos. Cuando desaparecen estos patrones, no sabemos qué hacer, nos asfixiamos.
- **Altruista**: propio de ciertas conexiones, como la militar (muriendo en combate), sacrificándose por el grupo. Fenómeno inducido por las redes de solidaridad. Se manifiesta en sociedades primitivas e instituciones cerradas como el ejército y el monasterio.

Hay dos periodos de mayor número de suicidios: **periodos de crisis** y **periodos de esplendor**, en las que las alternativas son mutuamente excluyentes, y por eso viene la tensión. Es la disonancia cognitiva, es esa elección en la que no sabes qué hacer.

Durkheim prestó atención a la religión y a la educación, al proceso educativo, entendiéndolo como un proceso de socialización.

La división social del trabajo en la perspectiva de Durkheim

Durkheim desarrolla una visión mucho más **organicista**, en la medida en que la sociedad crece en volumen, se produce una transformación de las relaciones sociales existentes entre sus miembros, sus tareas se especializan y la dependencia mutua entre ellos aumenta.

Para Durkheim la división del trabajo es un producto inevitable de la complejización social, que se da en la esfera del trabajo y en otros órdenes sociales. Por ello, la **anomia** (falta de normas que conducen el comportamiento de los individuos) es un estado patológico transitorio que no pone en cuestión el orden social.

En su tesis, se encuentran dos preocupaciones recurrentes:

1. La necesidad de constituir a la **Sociología como disciplina autónoma**, como un nivel de estudio de la realidad que no puede ser reducido a las propiedades psicológicas de los individuos.
2. Demostrar que a pesar de la ruptura de los vínculos tradicionales producto de la industrialización y la secularización, las **sociedades tienden a buscar formas de equilibrio** y consenso sobre nuevas bases de regulación moral.

Durkheim plantea la defensa de la modernidad. Propone estudiar el funcionamiento de la vida moral a través de los cambios en la conciencia colectiva (conjunto de las creencias y de los sentimientos comunes al término medio de los miembros de una misma sociedad, que constituye un sistema determinado que tiene su vida propia. Se trata de un sistema que produce solidaridad, que crea nexos que van más allá de las generaciones y ocupaciones.

Un precepto legal es una regla de conducta que está sancionada, existen dos tipos: represivas y restitutivas. Las primeras presuponen la existencia de una conciencia colectiva fuertemente definida, donde el castigo es una respuesta emotiva y cumple la función de reafirmar las creencias y sentimientos compartidos.

El segundo tipo tratan de una estructura jurídica que trata de poner las cosas en su sitio.

Con el desarrollo histórico, se da un progresivo desplazamiento de la ley represiva por la restitutiva. Se trata de una cohesión social basada en la solidaridad orgánica, producto de la interdependencia funcional en la división del trabajo, que supone una diferenciación entre los distintos segmentos que componen el organismo social. Se produce una pérdida de la omnipresencia de la conciencia colectiva, que pasa a ser un conjunto indeterminado de sentimientos y pensamientos. El peligro de la disgregación y no parece fácil

Durkheim señala que la especialización dentro de la división del trabajo favorece el culto del individuo, pero que este culto no puede compensar la pérdida que suponía la identificación con los valores colectivos.

Lamenta Durkheim que la división del trabajo disminuya al individuo, que solo es un engranaje inerte al cual una fuerza exterior pone en movimiento y que se mueve siempre en el mismo sentido y de la misma forma. La constatación de este inconveniente había señalada por Adam Smith cuando destaca el creciente proceso de idiotización del obrero.

Max Weber

Se planteará, siguiendo la línea desarrollada por Durkheim hacer escuela sociológica (sociología como ciencia).

Max Weber consolida la sociología como ciencia y marca un punto común del que parten muchas perspectivas en el siglo XX.

Conceptos importantes de Max Weber.

- **Observación del capitalismo:** preocupación sociológica por entender qué mueve a las sociedades en su desarrollo (capitalismo y libre mercado lo mueven).

- **Teórico de la acción:** esquema medios-fines (yo quiero alcanzar un objetivo y lo voy a hacer de la mejor manera y optimizando resultados). No todas las acciones se mueven por ese esquema.
- **Poder y autoridad:** organización del trabajo. Se formaliza por el contrato de trabajo.

Valorará la línea historicista y el positivismo, trata de quitar el posicionamiento de algunos teóricos sobre que ambas líneas eran excluyentes, ya que las ve complementarias.

Max Weber pretende una sociología histórica basada en el individualismo, se fija en el comportamiento de los agentes sociales, a través de la comprensión de las conductas individuales. De esta forma se logra comprender el comportamiento colectivo. El autor es estudioso de la acción social. Como teórico sigue la línea de Kant, un sistema de abstracción y filtros para entender la realidad.

Max Weber es crítico de Marx. Tendrá una preocupación por la sociedad en la que vive, la sociedad capitalista, y por cómo se desarrolla la misma. El modo de desarrollo es el industrial. El fundamento del avance tecnológico en la sociedad capitalista es la ética protestante, basada en el ahorro, en la predisposición al trabajo, a hacer negocios, evasión a los vicios...

Compara el catolicismo con el protestantismo, y analiza el móvil de los sujetos para ser más dedicados al trabajo, con más iniciativa. Encuentra en la predestinación una razón fundamental que motiva la predisposición al trabajo: el protestante no sabe cuál es su destino, pero el éxito en la vida terrenal le indicará el destino después de la muerte. Esto supone una incertidumbre en los sujetos que les hace ser más entregados al trabajo.

La racionalidad de la acción social

Considera que es una parte fundamental para comprender la sociedad es el comportamiento de los agentes que operan dentro de la sociedad. Justifica la acción social dentro de la metodología científica a través del esquema medios-fines. Todos queremos alcanzar algo, nos marcamos objetivos y para conseguirlos, hay que desarrollar unos procedimientos o tener unos recursos.

Este esquema le sirve para justificar la acción social. Distingue 4 tipos de acción social:

- Instrumental u orientada hacia fines prácticos. Muy utilizada en economía (supuestos).
- De convicción u orientada hacia valores morales. Aquí no se suele aplicar el esquema medios-fines.
- Afectiva u orientada hacia emociones y estados sentimentales.
- Tradicional o rutinaria, definida por una larga práctica. Se sigue la rutina.

Estructura de la sociedad

Utiliza el concepto de clase, asociado a una condición económica. También define otros factores de clasificación, como el status (distinción y prestigio) o el poder (político).

Distinción entre poder y autoridad

El **poder** es la capacidad de conseguir que los demás hagan lo que yo quiero que hagan.

La **autoridad** es una forma de poder legítimo. La autoridad se va a someter a una relación contractual como soporte, es recogida por normas legales.

El Estado es la única institución con capacidad para el ejercicio legítimo de la violencia.

Las fuentes de la autoridad:

- Antes de la sociedad democrática, basada en la **tradición**, caracterizada por la costumbre y el hábito. Ej: aristocracia medieval, monarquía medieval.
- El **carisma**, basado en la creencia y la excepcionalidad de las facultades del líder. Importante en la dirección de la empresa.

- La **legalidad**, basada en la existencia de reglas, normas, leyes, derechos y deberes que son comunes e iguales para todos. Es la integración de todos al interés general del Estado.

Weber se preocupa por la burocracia, a la que considera dentro de la sociedad democrática la forma de organización más racional del trabajo. Es una forma de organización a partir de una jerarquía de posiciones, todo predispuesto por reglas y normas que permiten solucionar las prácticas administrativas. Las empresas más desarrolladas por el método burocrático son los bancos, con alta organización administrativa.

Esta forma burocrática está buscando la eficacia de las acciones de la sociedad, pero también es el surgimiento del fenómeno de la 'Jaula de Hierro', en el que cada vez hay menos hueco para iniciativas individuales. La racionalización provoca este fenómeno.

División sexual de roles y tareas en el trabajo.

Hay dos géneros, masculino y femenino, y en la sociedad hay división de tareas. Existen diferencias entre ellos. Parsons considera la familia como estructura básica de la sociedad. Parsons observa una diferencia de roles sexualmente en la sociedad, el **varón** está dedicado a trabajos mecánicos o instrumentales.

Mientras que la **mujer** tiene un rol expresivo, destinado al mantenimiento del hogar, la familia, el sustento emocional.

El proceso de socialización, los niños están en el rol instrumental; las niñas, en el expresivo.

La presión de los movimientos sociales (feminismo: la mujer quiere producir) es importante, pero hay otros fenómenos. Se reduce la natalidad, la fecundidad por ese desarrollo. La mujer entra en el mercado laboral por necesidades del propio mercado laboral. Al no haber reemplazo generacional, hace falta la entrada de la mujer para la mano de obra, para contribuir al desarrollo.

La dinámica en la que se desarrolla el mercado afecta a este cambio de roles, que da lugar a una nueva división del trabajo. Presencia muy baja de mujeres en consejos de Administración. Mujeres con salarios menores y problema de la natalidad.

División internacional del trabajo.

Viene asociado al desarrollo tecnológico, de medios de producción. En el siglo XIX el Imperio Británico se encuentra en un periodo de expansión, con una política colonialista, de dominación militar y la imposición de la religión. Según se iban estableciendo, iban llevando las instituciones de la metrópoli. El negocio con las colonias supuso una colonización más sofisticada. Es Reino Unido la gran potencia del siglo XIX.

El **colonialismo** se justificaba como una ayuda al progreso de las colonias. Supone un desarrollo de la sociedad de mercado, con mayor circulación de bienes, pero también supone la fórmula de ir generando un sistema de redes de dominación de áreas geográficas.

Período de descolonización, tras la II GM, en un escenario complejo: la Guerra Fría, además de conflicto entre el norte (más desarrollado), y sur (con recursos naturales pero menos desarrollados).

Johan Galtung y su teoría de conflictos (teoría del triángulo de la violencia) nos habla de una diferenciación entre centro y periferia, siendo el centro los países con más ventaja económica en ese proceso de desarrollo y progreso, y la periferia, aquellos que tienen menos. A su vez, los países de centro y periferia tienen su propio centro y su propia periferia. En los países del centro se busca mantener el Estado de Derecho. La relación internacional entre centro y periferia se

basa en que actúa como cadena de transmisión de riqueza de los países de la periferia hacia los del centro.

Con la globalización, esa relación que hace la independencia entre los países no se debe a la riqueza de los mismos. Ejemplo: EEUU con el Congo se relaciona por el coltán.

La descolonización no dio lugar a nuevas formas políticas coherentes del todo, ya que los que se constituyen como nuevos Estados no responden a esa identidad cultural del pueblo, sino a la identidad del colono. El proceso de descolonización se ha realizado y ahora tenemos una relación de dependencia con los países del primer mundo.

METODOLOGÍA. Criterio de validez (Válido en la aplicación, objetividad, trata la realidad y fiabilidad).

Fordismo, Postfordismo y Neofordismo

El **Fordismo** es la producción en serie en el modelo de cadena de montaje, utilizando maquinaria con fines especiales y trabajadores no cualificados en una división del trabajo basada en una fragmentación de tareas.

Esta era se caracteriza por la dominación de los mercados de masas y los bienes estandarizados que se mantienen durante largo tiempo. El fordismo surge de la eficiencia tecnológica de la producción planificada (basada en la separación entre concepción y ejecución) y de la eficiencia económica de fábricas a gran escala.

Producción

El Fordismo supone un nuevo modelo de organización industrial, caracterizado por la forma de introducir y aplicar la tecnología, y cómo organizar socialmente la empresa.

Ford crea sus propias plantillas de trabajadores con un salario y un periodo de tiempo, liberándolos de la tensión de la falta de estabilidad, lo que aumenta la eficiencia en la producción. Ford hace que las piezas se fabriquen individualmente y para la creación del automóvil solo se necesite de su ensamblaje.

Empresa

La empresa fordista se caracteriza por la integración vertical, muy jerarquizada y estructurada, una revolución de la propia mecánica de la producción industrial, la producción en serie, más acorde con la sociedad capitalista.

El modelo de Ford alcanza su máximo esplendor en la II Guerra Mundial. Es un referente disciplinar y empresarial, fue innovador (compartiendo conceptos con Taylor) y respondía a lo que su contexto histórico demandaba.

El **postfordismo** aparece a continuación de la crisis del Fordismo en los años 70, debido a los cuales las empresas buscaron soluciones organizativas y tecnológicas acordes a la nueva situación. Japón es el máximo exponente de esta nueva era de la **especialización flexible**, la tecnología de la información, las tecnologías de producción flexibles (automatización), la globalidad, etc..

Esta etapa, post-fordista, se caracteriza por la sustitución de la forma de producir, es la etapa de la pequeña y mediana empresa, de la búsqueda de mercados, de nuevas formas de consumir, de la desaparición y restricción de la gran industria monolítica; esto implica nuevas formas de producción, de comunicación con los clientes y con los trabajadores.

Esta gran industria es sustituida por los polígonos, donde concurren empresas independientes, a veces complementarias, más especializadas en un ámbito, con una capacidad creativa mayor. Los productos no son tan fuertes, sino más reducidos y preocupados por la estética y la funcionalidad, con unos costes más asequibles y asociados a la rama del consumo. La producción será más flexible y con mayor capacidad para cambiar el producto, la infraestructura, incorporar innovaciones...

El **neofordismo** representa una reinterpretación del paradigma Fordista y del modelo de regulación económica en masa a escala internacional y macroeconómica. Supone un desarrollo de la producción en serie hacia la diferenciación de productos, gracias a la automatización flexible y la tecnología de la información. El neofordismo recupera aspectos del fordismo, pero sin dejar de lado esos aspectos positivos de los polígonos industriales, añadiendo la corporación financiera.

Neofordismo significaría evolución y **postfordismo** cambio y ruptura con la situación anterior.

2. Retrospectiva: la empresa Fordista de los años 50 y 60

En los años cincuenta y sesenta los mercados se caracterizaban por una demanda creciente (volumen) y estable (calidad y características de productos). La mayoría de sectores estaban dominados por grandes empresas monoproducto integradas verticalmente y caracterizadas por el modelo fordista de organización de la producción.

Estas empresas optaron por un continuo crecimiento dimensional que cubriese la demanda potencial, y además no se dejaba espacio para nuevos competidores, aunque sí que había espacio para pequeñas empresas. La tasa de crecimiento siguió continua y predecible hasta el inicio de los años 70.

3. La crisis del fordismo: los años 70

En los años 70 se determinaron una serie de factores que llevaron a las grandes industrias fordistas a una profunda crisis y a una redefinición de las características de los mercados.

La competitividad de las unidades productivas de pequeña y mediana dimensión se acentuó en los distritos industriales, basadas en la desverticalización del ciclo productivo.

La situación de la economía y de los mercados se tradujo en una tendencia hacia la pequeña empresa. Las grandes empresas redujeron año tras año la escala de producción dirigiéndose hacia la subcontratación. Se externalizó desde la producción de pequeñas partes hasta las actividades estratégicas fundamentales como el diseño y la ingeniería de productos. De este modo, proliferaron los proveedores y subcontratistas.

4. El fin de la era fordista

Ante el proceso de desintegración vertical, la organización productiva se basa en la pequeña industria, lo que representa una evolución tendencial del sistema industrial hacia una superación definitiva del paradigma fordista.

En el año 194 se publica “The Second Industrial Divide”, que representa un indiscutible punto de referencia en el debate sobre la evolución de la organización productiva.

Este trabajo se basa en la contraposición de dos tipos de organización industrial:

- La **producción en masa**, caracterizada por el uso de máquinas especializadas y operarios semicualificados que producen bienes estandarizados y por series productivas largas (modelo fordista).
- El modelo de la **especialización flexible**, basado en una elevada diferenciación de los productos, una fuerza de trabajo cualificada y polivalente en plantas y maquinaria escasamente especializadas y series productivas breves (nuevo modelo).

TEMA 3.

Sociología aplicada al mundo de la empresa

Se enfoca principalmente al estudio de la división del trabajo.

Estudiaremos la empresa como organización. La empresa es la organización a partir de la cual se producen los recursos y servicios necesarios para el desarrollo de la sociedad. Su destinatario variará en función del tipo de producto. La empresa busca la generación de beneficios, que se generan en base a la productividad de los bienes y servicios realizados. La empresa genera un rendimiento, que se redistribuye entre todos los componentes lo que contribuye al crecimiento paulatino de su complejidad.

En los apuntes se repasa la importancia del estudio de las organizaciones, de la división del trabajo y del trabajo en sí mismo. Los sistemas productivos han ido cambiando a lo largo de la historia, y se han sofisticado esas **relaciones sociales** dadas en los entornos productivos, tratando de maximizar el rendimiento.

Durante el siglo XIX vemos un desarrollo en esta materia. Será en el siglo XX cuando observamos la aparición de líneas teóricas, tendencias sobre el estudio de la organización del trabajo con una finalidad: hacer más eficiente esa actividad productiva.

A lo largo de la historia el sistema de apropiación de recursos va cambiando. En un principio solo había un propietario, el capitalista, de los medios de producción; a partir del S.XX la apropiación y dirección de los medios de producción se hace de forma societaria (se generaliza el modelo de sociedades en la creación de empresas).

En la ideología, también se ve un paso del libre mercado total a una intervención del Estado, para volver a un neoliberalismo.

Nos centraremos en varias corrientes teóricas: Taylor, Fayol, Weber, Mayo.

La **organización científica del trabajo** tiene como protagonista a Taylor, será el Taylorismo. Se verá asociado al Fordismo porque en gran medida van a compartir muchas de sus aportaciones.

Henry Ford y Taylor no se conocieron. Taylor trae el modelo de la organización científica del trabajo. Ascendió desde operario hasta ingeniero de lo social dentro de una empresa. Desarrolló el modelo taylorista, que trata de centrarse en el estudio de las formas de organización del trabajo para obtener el mayor rendimiento. Destacará la motivación de los empleados, el control de las actividades y el tiempo. Para organizar una buena empresa, debemos partir de criterios científicos, la eficacia. Se busca la mayor producción posible.

El modelo Taylorista apoya la jornada a destajo, el empleo máximo de los operarios. Para garantizar el mayor rendimiento de los trabajadores, se centra en la motivación, que puede influir en el rendimiento. Se preocupaba no de las horas trabajadas, sino de la materia producida. Aprueba los incentivos económico por producción (más produces, más ganas).

Se obsesiona con el control del tiempo y su distribución. Busca aprovechar al máximo el tiempo, eliminar el tiempo perdido en la producción. Estudia la relación del empleado con las herramientas a utilizar, su espacio de trabajo y la articulación de las cadenas de producción. Los operarios tienen una función específica y muy especializada. Las herramientas se disponen muy próximas. La cadena de producción va por etapas.

Diferencia entre dos tipos de empleo: los **operarios**, que ejecutan las tareas; y aquellos que se encargan de controlarlos, de hacer el seguimiento laboral: los responsables de planificación. Además, cada operario y cada responsable de organización tienen que tener unas cualidades, tiene que estar formado. Hay que seleccionarlo técnica y científicamente. Busca la mejor forma de encontrar la colaboración de las partes que concurren en la actividad productiva.

Al principio tuvo grandes resultados pero a largo plazo llevó a una decadencia del trabajo. Descuidó valores importantes de las relaciones humanas, que no solo el incentivo económico incentiva a los trabajadores...

Esto lo tuvo en cuenta otros autores como Elton Mayo.

Fayol

La escuela de los principios de la administración

Busca maximizar el rendimiento. Fayol clasifica las actividades de las empresas según catorce principios de la dirección.

1. **División del Trabajo:** cuanto más se especialicen las personas, con mayor eficiencia desempeñarán su oficio. Este principio se ve muy claro en la moderna línea de montaje.
2. **Autoridad:** los gerentes tienen que dar órdenes para que se hagan las cosas. Si bien la autoridad formal les da el derecho de mandar, los gerentes no siempre obtendrán obediencia, a menos que tengan también autoridad personal (liderazgo).
3. **Disciplina:** los miembros de una organización tienen que respetar las reglas y convenios que gobiernan la empresa. Esto será el resultado de un buen liderazgo en todos los niveles, de acuerdos equitativos (tales disposiciones para recompensar el rendimiento superior) y sanciones para las infracciones, aplicadas con justicia.
4. **Unidad de Dirección:** las operaciones que tienen un mismo objetivo deben ser dirigidas por un solo gerente que use un solo plan.
5. **Unidad de Mando:** cada empleado debe recibir instrucciones sobre una operación particular solamente de una persona.
6. **Subordinación de interés individual al bien común:** en cualquier empresa el interés de los empleados no debe tener relación sobre los intereses de la organización como un todo.
7. **Remuneración:** la compensación por el trabajo debe ser equitativa para los empleados como para los patronos.
8. **Centralización:** Fayol creía que los gerentes deben conservar la responsabilidad final pero también necesitan dar a sus subalternos autoridad suficiente para que puedan realizar adecuadamente su oficio. El problema consiste en encontrar el mejor grado de Centralización en cada caso.
9. **Jerarquía:** la línea de autoridad en una organización representada hoy generalmente por cuadros y líneas y líneas de un organigrama pasa en orden de rangos desde la alta gerencia hasta los niveles más bajos de la empresa.
10. **Orden:** los materiales y las personas deben estar en el lugar adecuado en el momento adecuado. En particular, cada individuo debe ocupar el cargo o posición más adecuados para él.
11. **Equidad:** los administradores deben ser amistosos y equitativos con sus subalternos.
12. **Estabilidad del Personal:** una alta tasa de rotación del personal no es conveniente para el eficiente funcionamiento de una organización.
13. **Iniciativa:** debe darse a los subalternos libertad para concebir y llevar a cabo sus planes, aun cuando a veces se cometan errores.
14. **Espíritu de Grupo:** promover el espíritu de equipo dará a la organización un sentido de unidad. Recomendaba por ejemplo el empleo de comunicación verbal en lugar de la comunicación formal por escrito, siempre que fuera posible.

Weber

Teoría de la burocracia

Exclusiva de Max Weber. La autoridad en la organización es fundamental. Resume la organización burocrática de Weber.

La formalización hace referencia a que las relaciones están definidas por normas y se establecen por normas. Todo responde a preceptos que lo están regulando. La capacidad de actuación puede ser mínima.

El empleo es lo único que se puede hacer. El trabajador está limitado a su empleo. Hay un cierto grado de compromiso. Esto se hace para evitar que un trabajador no tenga dos empleos y haya conflicto de intereses. Hay una diferencia entre quien diseña la actividad y quien la ejecuta. Aquí aparece la burocracia, que relaciona a unos y otros.

Elton Mayo

La escuela de las relaciones humanas

Tiene en cuenta las relaciones sociales. El incentivo económico no es el único, también es importante incentivar de otras formas. El modelo de la lógica y la restricción por normas lleva a convertir la empresa en una jaula de grillos. El operario, por el hecho de la convivencia con su propia práctica, quien entiende la dinámica y el tema de su trabajo. Destacamos los grupos informales, incapaces de organizar de forma coercitiva, ya que se hace de esta forma baja el rendimiento de la empresa.

La administración científica busca tareas y objetivos, pero la teoría clásica de la administración busca los procedimientos, busca perfeccionar el método. El enfoque humanístico se enfoca hacia aspectos psicológicos y sociológicos. La aportación de Mayo abre camino para que otras disciplinas científicas también intervengan en el mundo de la empresa, de la organización en el trabajo. Estas disciplinas se preocupan por la conducta, el comportamiento. La empresa se compone de humanos, con sentimientos y emociones, hay que integrarlos para que se motiven en las tareas.

Hay que tratar a los empleados con interés, que se vean integrados en sus tareas, tratados como personas valoradas, y por sus aportaciones se les puede dar una especie de gratificación o reconocimiento. Esto le dará una sensación de seguridad en los empleados.

La escuela de las RRHH se desarrolla en un contexto de gran desarrollo del modelo democrático, con Estados que buscan la integración de la población para el progreso.

Datos de la empresa. Existencia de grupos en el trabajo. En el trabajo, hay que hacer división de tareas. En cada división se dedicarán a actividades diferentes. Trabajo como actividad en grupo. Necesita reconocimiento el empleado. Busca mejorar la dedicación del empleado.

Importancia de los grupos informales. Tienen gran influencia social en los hábitos y las actitudes del operario individual. Por un lado está el empresario, que busca beneficio a través de un proyecto. Los grupos tienen sus propias claves de funcionamiento.

La escuela de las RRHH es continuada en el trayecto histórico.

Capítulo 4 de Ángel Infestas.

Las relaciones organizativas

Trata la estructura de la empresa, de las relaciones, y de los procesos organizativos, como el **poder** (autoridad). Habla de la organización formal, de la formalización. Las relaciones sociales que hay, si están formalizadas, están reguladas por normas. En las empresas encontramos este tipo de relaciones. Busca el cumplimiento de las tareas de la forma más eficaz posible. Las actividades administrativas son las que se formalizan en la empresa.

Cultura. Ideas fundamentales.

El concepto cultura ha sido definido de diversas maneras. Hay dos disciplinas para estudiarla: la etnología y la antropología social. La cultura se definió por Edward Burnett Taylor como el conjunto de creencias, valores, de métodos de pensamiento, ideas, artes, forma de trabajar, que definen a las distintas comunidades. Cuando hablamos de cultura corporativa vamos a entender este concepto asociado a la forma de pensar que se adhiere a la empresa. Hablaremos de diferentes niveles de cultura. En una misma empresa hablaremos de cultura según los distintos agregados que haya. Cuando hablamos de empresa y hablamos de cultura, hablamos de la subcultura en la que se desarrolla esa empresa. La cultura de la empresa arrastra ese ideario de participar de la empresa, esos componentes asociados al trabajo. Los directivos de las empresas tratan de influir en esta cultura.

Nos preocuparemos al hablar de la cultura corporativa de la identidad corporativa e imagen corporativa. La identidad corporativa es muy importante en la empresa, y muy relevante si se trata de conseguir una firma con una reputación muy alta, ya que los problemas internos y externos afectan negativamente a esta identidad corporativa. La resolución de los problemas es vital en este aspecto.

La diversidad de configuraciones estructurales y Estructura y procesos organizativos.

Las relaciones organizativas buscan maximizar el beneficio y planificar los recursos para conseguir que estos sean mucho más eficientes.

Dimensiones estructurales de la empresa. Criterios fundamentales:

- **Complejidad:** es el grado de creación de estratos dentro de la sociedad. Se descomponen y se diferencian.
 - Diferenciación horizontal: modo como están distribuidas las tareas organizativas entre sus miembros.
 - Por especialización.
 - Por división del trabajo.
 - Diferenciación vertical: profundidad de la jerarquía de la organización.
 - Diferenciación geográfica o espacial: grado de dispersión geográfica de la ubicación de las instalaciones físicas y el personal.
- **Formalización:** grado en el que una empresa se apoya en reglas y formas explícitas de procedimiento para dirigir la conducta de sus miembros. Es la medida en la que las relaciones están más o menos sujetas a normas y reglas. Las grandes industrias están sujetas a mucha formalización, como por ejemplo la banca.
- **Centralización:** distribución del poder dentro de las organizaciones.

Diversidad de configuraciones estructurales

Son las formas que adoptan las dimensiones de la estructura organizativa.

Cultura

Cuando hablamos de cultura de la empresa, tenemos que tener en cuenta que las empresas están inmersas en sociedades. La cultura de la empresa es una subcultura, ya que trata la empresa, una organización social, que se compone de personas para realizar una tarea.

Nos centraremos en los conceptos de identidad corporativa, importante en la dimensión cognitiva, de conjunto de las ideas, que está en la esfera de la actividad que realiza la empresa. Nos plantearemos esto cuando afrontemos los problemas de la empresa.

Cultura no significa una capacidad cognitiva, no es inteligencia. Lo trataremos al hacer la comparación de distintos pueblos. Trataremos de investigar el comportamiento y el pensamiento de los individuos que se desarrollan dentro de un entorno social.

¿Qué es la comunicación? Es la esencia misma de las relaciones sociales, estas se establecen y se mantienen gracias a la comunicación.

La cultura surge dentro de la empresa, como organización de los individuos. Esa interacción entre personas, esas prácticas compartidas, suponen el surgimiento de una serie de idearios y guías para afrontar la vida. La cultura supone el soporte fundamental de las actividades sociales.

La formalización dota de reglas a la empresa.

El contrato de trabajo es la base documental de las relaciones sociales de trabajo dentro de la empresa. **//EXAMEN**

Utilizaremos el esquema de Mintzberg.

Dos tipos de estructura organizativa según el modo en el que combinan las dimensiones organizativas.

- Estructura mecanicista.
- Estructura orgánica.

Estudio de un modelo teórico. Las configuraciones estructurales de Mintzberg.

Mintzberg. Cinco elementos que puede tener una empresa. Esto lo suelen tener todas las empresas, de una forma u otra. Se pueden clasificar las empresas según este esquema.

- Núcleo operativo. Empleados destinados a la producción, a las labores manuales.
- Ápice estratégico. Dirección.
- Línea media. Cargos intermedios de seguimiento de las tareas. Encargados, capataces...
- Tecnoestructura. Ingenieros industriales, profesionales...
- Staff de apoyo. Unidades especializadas para dar apoyo a la organización fuera del flujo del proceso productivo. La comunicación entra aquí, el marketing.

Mintzberg procede a hacer una estructuración de formación. Hay 5:

- La estructura simple. Talleres artesanales.
- La burocracia divisional. Universidades, la banca.
- La burocracia profesional. Consultores de abogados y analistas.
- La burocracia maquinal. Grandes empresas automovilísticas.
- La adhocracia. De tecnología y avances. Grupos de muy alta cualificación, donde las innovaciones son muy destacadas, la estructura excesivamente formalizada se convierte en un obstáculo. La de telecomunicación, que diseña la propia telecomunicación.

Destacamos el tamaño, la tecnología y el entorno. El tamaño es el factor más sencillo de apropiar. Se fijan las dimensiones de la empresa.

La tecnología, entendida como la forma en la que las empresas transforman los insumos en productos. Empresas de producción de procesos: utiliza los mismos productos una y otra vez.

El entorno de la empresa es el mercado. Los estudios desarrollados sobre el entorno tras la II GM dieron un gran número de experiencias.

La teoría de la contingencia son las aportaciones de un sinnúmero de experiencias dadas en EEUU en los 50, hasta la época de las crisis. Lo malo es esa dispersión de propuestas. Se centraron en cómo podía influir el entorno en el desarrollo de las iniciativas empresariales.

ESTRUCTURA Y PROCESOS ORGANIZATIVOS.

La autoridad es una forma de poder legítimo.

Se señala como cuarto factor la estrategia, más que factor, es una mecánica.

Lo referente al poder: diapositivas de relaciones organizativas, 4. El biopoder como ejemplo.

El poder está presente en todas las relaciones humanas.

Observación de la empresa como organización suprema, y cómo se crea la institución y se reparten los papeles dentro de la institución.

Empresa tradicional, familiar e innovadora. Hablaremos de un cambio de la empresa tradicional basada en la apropiación de los medios de producción a una innovadora en la actualidad en la que se produce una división entre la empresa y la dirección de la empresa. En ese marco habrá una idea fundamental: aparecerán las nuevas formas de dirección y organización, que soportan mucho mejor los retos.

Liderazgo. Asociado al carisma. Hay varios estilos de liderazgo, que viene condicionado por el contexto y por la empresa en sí.

Se sigue la propia lógica organizativa. Todas las organizaciones, a la hora de distribuir las tareas, se encuentran que hay una serie de elementos meramente organizativos que pueden influir en lo económico. Hay tareas que solo lo pueden hacer determinadas personas. Creamos una malla en la que tiende a concentrarse el poder. Son decisiones organizativas.

Recordar los distintos tipos de poder, atendiendo al esquema weberiano. Diferencia entre poder y autoridad. Relación entre poder y autoridad. El liderazgo. El carisma.

Diferenciación entre formas de comunicación en la empresa: interna y externa. La comunicación externa se hace con respecto al entorno, con tres destinos: al mercado (publicidad).

Las instituciones sociales, las instituciones políticas, o donde la empresa es cliente.

Las riquezas, los puestos de trabajo, puede dar lugar a otras mecánicas económicas, ya que la empresa demandará otro tipo de servicios, además de ser cliente.

La comunicación interna es importante para resolver conflictos, la distribución de las tareas, las relaciones organizativas. La comunicación es uno de los aspectos fundamentales de la empresa. Viene asociado a las nuevas formas de organización.

La comunicación dentro de la empresa se convierte en incluso un activo.

Para hablar de comunicación vertical, la empresa tiene que tener una estructura jerárquica.

La empresa es una organización en completo movimiento, ya que el mercado se mueve continuamente y tiene que adaptarse para poder competir en el mismo. Estos cambios pueden ser muy diversos y afectan a la empresa, pero también hay cambios paulatinos, de desarrollo tecnológico. Contribuirán al cambio en las fórmulas organizativas.

2. Las relaciones en la empresa

La empresa occidental ha llegado a un punto más alto organizativo convirtiéndose en **institución**, con cualidades organizativas más altas. En el pensamiento occidental, se dice institución para referirse a la familia; la universidad es otra institución. Es el resultado del progreso del tiempo. Tiene una organización tan cualificada que se va creando en cada momento, se va renovando.

¿Qué son las relaciones sociales?

Las relaciones sociales son el resultado pasado y presente de múltiples y continuas interacciones sociales.

Existen dos tipos de relaciones sociales:

- **Relaciones primarias:** se caracterizan por la existencia de una interacción continua y directa (cara a cara).
- **Relaciones secundarias:** persiguen la realización de tareas, por tanto están más orientadas hacia los objetivos.

Son por lo tanto, dos extremos distintos pero lo normal es que todos los grupos sociales presenten rasgos de ambos tipos de relaciones.

En la empresa predominan las relaciones secundarias, formales e interpersonales (orientadas a la obtención de resultados). Pero estas se producen grupos pequeños, en los cuales existen relaciones primarias, de modo que los miembros de una empresa son individuos que mantienen relaciones de empatía mutua, que interfieren constantemente las otras relaciones. Es decir, las relaciones primarias atraviesan informalmente la estructura formal de la empresa.

2.1 La empresa como organización

En la empresa existe una estructura funcional que impone determinadas relaciones formales, estandarizadas, fijas y estables, además también existe una estructura jerárquica, ya que dependiendo de la posición que ocupa dispone de más o menos poder. La estructura funcional se ve condicionada por la estructura jerárquica (ej: no es lo mismo el trato entre compañeros que entre un trabajador y un superior).

¿En qué consiste el carácter organizativo de la empresa?

1. En la empresa encontramos un conjunto de elementos que permiten definirla como organización: un grupo de personas asociadas para el logro de un fin común (supone la

participación de una serie de valores e instrumentos simbólicos, que fija los comportamientos y los coordina hacia la obtención de las metas establecidas), que establecen relaciones formalizadas, con pretensión de continuidad y posibilidad de sustituir a sus propios miembros sin que peligre la supervivencia de la organización (todos sus miembros son necesarios pero ninguno es imprescindible).

2. El **control organizativo** es un control instrumental que le permite intervenir sobre su entorno. La esencia de organizar es pretender aplicar un control racional de ciertos aspectos de la realidad y la conducta humana, por lo que la frontera de la organización se encuentra donde el control organizativo termina.

Una de las manifestaciones más importantes del hecho organizativo es la corporación, es decir, la institución social que sirve a una serie de fines mediante un ordenamiento de la conducta de sus miembros según criterios de jerarquización internos.

3. La empresa también es una **institución social**. Ya que se orienta hacia la sociedad, es un conjunto de papeles sociales estructurados entorno a la satisfacción de una necesidad social importante y aceptados en la sociedad como forma legítima de satisfacción de ese tipo de necesidades. La empresa se encuentra en un contexto social global que le ofrece posibilidades de supervivencia pero impone limitaciones.

Como conclusión, la empresa comparte muchos elementos con otros grupos sociales.

Es una institución ya que satisface necesidades sociales con pautas socialmente admitidas.

Al estar formada por individuos organizados en torno a unos objetivos intenta adecuar la utilización de los recursos en la consecución de esos objetivos.

2.2 La racionalidad económica de la empresa

Max Weber destaca como principales manifestaciones del racionalismo occidental: la empresa capitalista, el Estado y el derecho formal.

La empresa capitalista es considerada el núcleo organizativo de la economía moderna debido a: su separación de la economía doméstica, su contabilidad racional, la orientación de sus decisiones de inversión, la orientación racional capitalista de la fuerza de trabajo y el uso técnico de conocimientos específicos.

La racionalidad de la empresa es económica de acuerdo con sus objetivos y las necesidades sociales que satisface.

Desde Max Weber se admite una tipología de acción social formada por cuatro categorías: entre las que se encuentra la **racionalidad según fines**. Esta es una conducta que una vez elegido el objetivo, elige los medios más apropiados para conseguirlo. Es una racionalidad formal, que exige que el agente sea consciente de sus preferencias. En ella se distinguen dos aspectos: la racionalidad instrumental de los medios y la racionalidad en la elección de objetivos.

Relacionado con esto, se puede definir la eficacia como la racionalidad que adecua todos los medios al fin de obtener el producto con el mínimo coste. Esta eficacia es lo que buscan las empresas.

Tipología de las organizaciones según la orientación de su racionalidad

Según los objetivos asignados a las organizaciones podemos distinguir tres grandes tipos: administración pública; persiguen el bien común mediante la prestación de servicios básicos a los ciudadanos, la empresa; persigue un interés privado (económico) y las asociaciones voluntarias; que tienen intereses privados (solidarios) pero no económicos.

El beneficio económico como objetivo de la empresa

La empresa busca el beneficio a través de su actividad en el mercado, para ello combina a través de la tecnología los factores productivos (tierra, trabajo y capital) de la forma más eficiente dando lugar al producto.

Por tanto, podemos concluir que la racionalidad económica se convierte en el principio estructurante de las relaciones sociales de la empresa.

En cualquier sistema económico, las unidades de producción tienen una racionalidad instrumental: la ordenación de recursos materiales y humanos hacia la producción de bienes y servicios. Por otro lado, en el sistema capitalista esa racionalidad instrumental tiene como objetivo el beneficio que reporta la venta de ese producto o servicio (se trata de una mercantilización de la producción).

La racionalidad económica de la empresa presenta los siguientes elementos:

- Unos recursos disponibles para ser utilizados en el proceso productivo.
- Un objetivo inmediato: producción de bienes y servicios.
- Un objetivo último: beneficio económico.

La distinción entre empresas públicas y privadas nos permite comprender otra característica de la propiedad de la empresa privada, no interesa el producir sino el beneficio a obtener, por lo que no importa el producto que se vende mientras se obtenga una compensación económica.

2.3 Racionalidad económica y relaciones sociales en la empresa

La racionalidad económica se refiere tanto a sus fines inmediatos como a los medios más adecuados para conseguirlos.

El análisis sociológico de las empresas se incluye entre la intersección de la racionalidad

La racionalidad económica de la empresa es el resultado de un proceso de racionalización que se extiende por todos los ámbitos de la empresa. Esta racionalidad afecta al contexto objetivo de las empresas, manifestándose en el progresivo control racionalizador de sus recursos. En segundo lugar, afecta al contexto social (interno) como que la estructura de sus relaciones han de ser orientadas eficazmente hacia el objetivo final. Por último la empresa ha de estar presente en el contexto societal (contexto externo).

Manifestaciones de la racionalidad económica en la empresa

La relación de las manifestaciones de la racionalidad económica con las características de la empresa permite diferenciar tres niveles con tres tipos de racionalidad:

1. **Racionalidad técnico-productiva:** se aplica a los procesos más elementales cuando se busca la optimización de los factores productivos.
2. **Racionalidad organizativa:** las diversas formas de racionalidad organizativa son expresiones de la racionalidad técnico-productiva. El poder económico se ejerce a través de la organización, entendida como la progresiva implantación de una estructura formal en la empresa.
3. **Racionalidad societal:** la empresa solo encuentra sentido en su entorno, con el que mantiene relaciones de interdependencia: los factores de producción que utiliza provienen de un entorno social, los resultados se orientan hacia un entorno social (demanda) y los mecanismos de transformación se hallan sometidos a las limitaciones y constricciones del entorno social.

Es decir, la empresa debe ser considerada un agente social colectivo que interviene sobre el entorno social persiguiendo la realización de su objetivo último.

Las relaciones sociales en la empresa

A cada nivel de racionalidad en la empresa le corresponde un tipo de relaciones sociales, cuyo conjunto forma las relaciones sociales de la empresa en la triple orientación que caracteriza su actividad: técnico-productiva, organizativa y societal.

Las relaciones sociales predominantes dentro de la empresa son relaciones de subordinación entre quien ejerce el poder y quien lo sufre. Entendiendo **poder** como la capacidad de que un individuo consiga que otro haga algo que no haría.

En cada nivel de racionalidad económica puede distinguirse un tipo predominante de relaciones sociales, de modo que en la empresa tienen lugar:

1. **Relaciones sociolaborales:** mediante las cuales se pretende la optimización de los recursos humanos de cara a la consecución de los objetivos de la empresa. La inseparabilidad entre trabajador y trabajo (realizado por el trabajador) añade factores nuevos que hacen más complejas las relaciones en la empresa.
2. **Relaciones organizativas:** mediante las cuales se persigue la adecuación de la empresa como sistema social a dichos objetivos.
3. **Relaciones societales:** ponen de manifiesto la interdependencia de la empresa y su entorno (sociedad). Derivan del carácter institucional de la empresa.

División sexual de roles y tareas en el trabajo

Hay dos géneros, masculino y femenino, y en la sociedad hay división de tareas. Existen diferencias entre ellos. Parsons considera la familia como estructura básica de la sociedad. Parsons observa una diferencia de roles sexualmente en la sociedad. En el modelo parsoniano, el varón está dedicado a trabajos mecánicos o instrumentales. La mujer tiene un rol expresivo, destinado al mantenimiento del hogar, la familia, el sustento emocional.

El proceso de socialización, los niños están en el rol instrumental; las niñas, en el expresivo.

La presión de los movimientos sociales (feminismo: la mujer quiere producir) es importante, pero hay otros fenómenos. Se reduce la natalidad, la fecundidad por ese desarrollo. La mujer entra en el mercado laboral por necesidades del propio mercado laboral. Al no haber reemplazo generacional, hace falta la entrada de la mujer para la mano de obra, para contribuir al desarrollo.

La dinámica en la que se desarrolla el mercado afecta a este cambio de roles, que da lugar a una nueva división del trabajo. Presencia muy baja de mujeres en consejos de Administración.

4. Las relaciones organizativas

Las relaciones sociales existentes en la empresa son primariamente relaciones sociolaborales.

La racionalidad organizativa se manifiesta en el diseño organizativo, que es la creación y ejecución de arreglos estructurales para regular el funcionamiento y el comportamiento de los agentes que intervienen en la empresa (trabajadores). La racionalidad organizativa ocupa un lugar intermedio entre las relaciones sociolaborales y societales.

Las relaciones organizativas se refieren a formas de interacción (relaciones sociales) que la gestión de los aspectos organizativos crea en la empresa. en estas relaciones organizativas el sujeto a considerar no es el individuo trabajador, sino el conjunto de trabajadores que forman la empresa y cuya actividad productiva es coordinada intencionalmente hacia la consecución de objetivos comunes.

4.1 La estructura organizativa de la empresa

En una empresa existen niveles funcionales y jerárquicos entre los miembros de la empresa a partir de los cuales se definen las expectativas de comportamiento de cada uno de ellos en la organización productiva.

Esa situación es el resultado de la racionalización de las actividades en orden a la obtención de los objetivos específicos dentro de la empresa y que requiere tener presentes el conjunto de los elementos que caracterizan su estructura.

El concepto de estructura se refiere a las relaciones relativamente estables existentes entre un conjunto de elementos. Al igual que frente a la realidad, frente a las estructuras se pueden

adoptar dos posturas: una es analítica, meramente explicativas y la otra es intervencionista ya que implica un proyecto de creación de estructuras.

La postura analítica se centra sobre todo en la descripción de realidad en sus diversos elementos y en las relaciones existentes entre ellos.

La postura intervencionista parte del análisis de la estructura, pero encierra una orientación manifiesta hacia su transformación.

La estructura social es la definición de las relaciones sociales estables existentes entre los miembros de las organizaciones en virtud de los papeles sociales que desempeñan en ellas.

Origen de la estructura formal

Una característica de la sociedad industrial avanzada ha sido la importancia decisiva adquirida por las grandes empresas con naturaleza burocrática. La extensión e influencia de este fenómeno es tal que difícilmente se encuentra actividad social o económica importante que no se halle enmarcada en una organización burocrática, si bien es cierto que difícilmente se encuentra este tipo de organización en su estado puro.

Causas de la burocratización:

1. El aumento de tamaño impone la necesidad de una mayor eficiencia.
2. La aparición de una creciente y compleja división del trabajo ha incrementado la necesidad de la burocracia en el sistema de producción.
3. La producción industrial a gran escala depende de la aplicación de conocimientos técnicos y especializados a la propia tarea.
4. El desarrollo de una tecnología mecanizada ha acelerado el desarrollo de la organización burocrática.
5. La planificación de la actividad empresarial a largo plazo.
6. La empresa encuentra en la burocracia una forma de montar y mantener una disciplina continua y rígida de todo el personal.

En esta enumeración de las causas subyacen dos explicaciones teóricas diferentes:

- **Teoría de los costes de transacción:** explica que la organización de las unidades productivas como resultado de la valoración económica de diversas alternativas, de modo que la organización resulta ser la forma de empresa menos costosa.
- **Teoría institucional:** fundamenta la implantación de la dimensión organizativa en la confianza.

Según la teoría de los costes de transacción, a medida que las empresas incrementaban de tamaño, encontraban más eficiente la incorporación bajo un único mando de los múltiples servicios que antes se compraban a comisionistas del mercado. La coordinación administrativa empezó a reemplazar a los intercambios de mercado como el mecanismo más importante de control porque era una vía técnicamente más eficiente de alcanzar un volumen mayor de negocios.

En resumen, la burocratización se produce cuando los costes de producción pueden ser minimizados al insertarlos dentro de las empresas y **

La teoría institucional concibe la organización como un conjunto de relaciones sociales prefijadas y estabilizadas “institucionalizadas” y las explica desde la confianza. La fuerza de la estructura formal no reside en su eficiencia, sino en su adecuación a las normas del entorno. De ahí que las estructuras organizativas sirven a objetivos ceremoniales, diseñados para convencer a las diversas partes constituyentes acerca de la legitimidad de la organización.

Tras la enumeración de los rasgos tipológicos de la estructura formal conviene describir los procesos que la originan a fin de comprender gradualmente su configuración. Como punto de partida es preciso tomar los objetivos que persigue la organización, ya que estos objetivos se traducen operativamente en comercios parciales o actividades particulares que se suelen agrupar en papeles sociales

Así, el objetivo general de la empresa se desdobla en objetivos parciales más concretos, para cuya realización se hace necesaria la determinación de cometidos o actividades particulares que se atribuyen a las distintas posiciones que configuran la estructura.

4.2 Dimensiones estructurales de la empresa

En cuanto organización, la empresa necesita la existencia de elementos básicos (imperativos estructurales). Son factores que definen la misma estructura organizativa de una empresa y que sirven como criterios estructurales.

Estos requisitos suelen estar agrupados en tres dimensiones generales que permiten analizar la estructura organizativa de la empresa: complejidad, formalización y centralización.

5. Los papeles sociales (Roles y estatus)

La convivencia en la empresa se hace a través de acciones. Desde ahí, se distinguen dos categorías fundamentales:

- Estatus.
- Roles.

PAPELES SOCIALES EN LA EMPRESA.

Distribución y asignación de tareas en la empresa. 5 tipos de papeles fundamentales. Son los 5 tipos de papeles que tienen los empleados. Se definen las empresas como instituciones. Le otorga un status superior.

Rol = Papel social. Trata la división en roles que puede tener la empresa. Fundamental a la hora de organizarnos, distribuirnos los roles que vamos a tener, según los puestos que ejercemos. Hablamos de instituciones muy complejas, con forma de redes. La organización, esas redes, se pueden mantener gracias a la articulación del poder. Esa distribución de las tareas es lo fundamental de los papeles y los roles sociales. En grupos hay roles sociales.

Una empresa no tiene un presente único. Va cambiando, evolucionando, variando.

5.1 Institución social y papeles sociales

Las instituciones sociales son estructuras estables de acciones y papeles sociales que los individuos realizan con objeto de satisfacer necesidades sociales básicas

La estabilidad y el equilibrio que las instituciones presuponen son siempre situaciones históricamente determinadas sometidas a la resolución del conflicto de intereses entre los individuos y los grupos de una sociedad.

Los papeles sociales están formados por las acciones sociales realizadas por un individuo, agrupadas en conjuntos coherentes en virtud de la posición que ocupan dentro de cada grupo. De esta forma, se constata una jerarquización entre los individuos así como una asignación de formas específicas de comportamiento.

El análisis de la acción social conduce al concepto de la posición social, el status y el papel (dimensión estática y dimensión dinámica de la posición social).

El **status** se refiere al conjunto de derechos y deberes que un individuo posee en virtud de la posición que ocupa en un determinado grupo.

Mientras que el **papel social** es el conjunto de acciones normativamente ejecutadas por el sujeto (que posee un determinado status dentro de un grupo).

Dentro de cada grupo se ocupa una posición, se tiene un status y se desempeña un papel.

1. El papel tiene un claro contenido normativo. La sociedad va definiendo tanto las acciones que constituyen un papel como su jerarquización, y premia o castiga a sus miembros según su actuación, toda la interacción social está impregnada de normatividad. De modo que en un papel se pueden distinguir las acciones simplemente permitidas, las obligatorias, las aconsejadas y las convenientes.
2. El papel social implica relación mutua.
3. En la realidad cotidiana actuamos en múltiples grupos y en cada uno de ellos desempeñamos el papel que corresponde a nuestra posición. La pluralidad de papeles sociales que desempeña un individuo puede originar conflicto entre ellos, bien porque puede imponer acciones contradictorias o porque el papel elegido como central no coincide con el papel central que los demás le asignan.

Desarrollo de los papeles sociales en la empresa

Tomando como referencia el tipo de empresa predominante en los primeros momentos de la revolución industrial, los papeles sociales se reducen prácticamente a dos: el empresario-propietario y el trabajador.

El primero, responsable de la empresa en todos sus aspectos, poseía una serie de conocimientos acerca del mercado y de las formas de producción; tenía dominio suficiente de las técnicas necesarias para la fabricación de productos.

El trabajador mantenía con su empresario relaciones directas, inicialmente de cooperación. Sus conocimientos se extendían a todo el proceso de producción y gozaba de gran autonomía profesional.

A medida que cambia el contexto económico en que actúa la empresa, se implantan en la función productiva tres elementos que se han convertido en rasgos característicos de la empresa moderna:

1. La división del trabajo mediante la diferenciación de tareas y la desintegración del proceso productivo en distintas fases estrechamente relacionadas
2. La innovación que se convierte en un proceso mediante el cual se busca formas de producción cada vez más eficientes.
3. El crecimiento cuantitativo y la diversificación de las actividades especializadas.

Estos elementos provocan una mayor complejidad en las relaciones y en las estructuras, imponiendo la creación de nuevos papeles sociales entre los empresarios y los trabajadores.

Estos papeles intermedios se pueden agrupar en:

1. Plantilla administrativa, realiza funciones gerenciales y participa en el control del éxito económico.

2. Oficios técnicos especializados, se encargan de funciones técnicas y controlan el proceso tecnológico (tanto implantación como mantenimiento).
3. Los mandos intermedios que asumen responsabilidades operativas y controlan directamente la actividad productiva.

5.2 El director de empresa

Es aquel en quien reside la autoridad suprema de la administración, su competencia se extiende a toda clase de funciones que sean esenciales para la existencia y continuidad de la organización, en cuanto tengan que realizarse mediante una coordinación de tipo burocrático.

Hay que relacionar la transformación del papel del director con otros fenómenos que explican esa transformación:

1. La separación entre propiedad y control de la empresa, que determina dos figuras distintas: el **capitalista**, que posee parte del capital y el **directivo**, que tiene el poder decisorio pero es ajeno a la propiedad.
2. La transición del mercado concurrencial al oligopolio, el aumento del tamaño de las empresas y su progresiva burocratización determina el desarrollo de la división del trabajo directivo en funciones de mando, innovación, control...
3. El creciente predominio de la esfera financiera sobre la productiva provoca dos tendencias opuestas. Por una parte se insiste en la desaparición del capitán de industria y por otra se tiende a ampliar la función empresarial hacia la participación en la titularidad de la empresa.
4. El creciente papel económico del Estado mediante las empresas públicas, la planificación económica y las medidas legislativas hace que se atribuya un papel empresarial al mismo Estado.

De la dirección patrimonial a la dirección profesional

Existen dos categorías de dirección:

- **Dirección patrimonial:** tanto la propiedad como los puestos clave de la empresa son controlados personalmente por los miembros de una familia, coincidiendo los fines de la empresa con los intereses familiares. El parentesco es el criterio principal para acceder a los altos cargos. Las características principales de este tipo de dirección son:
 - Predominante en las primeras etapas de desarrollo económico.
 - Presenta un carácter eminentemente tradicional.
 - Considera el parentesco como aval decisivo ante la ausencia de controles formales que garanticen un mínimo de fidelidad y cooperación.
- **Dirección profesional:** es aquella en la que los distintos puestos que constituyen el mando de la empresa son ocupados por personas que demuestran o pretenden poseer aptitudes y conocimientos técnicos. Sus rasgos característicos son:
 - Propia de los últimos estadios de desarrollo de la empresa.
 - Asociada frecuentemente a la expansión de la empresa familiar.
 - Utiliza el sistema educativo como principal proveedor de personal directivo.

Funciones del director de empresa

Las funciones del director se pueden resumir en:

1. Formulación de la política general de la empresa: el director debe fijar los objetivos y fines propuestos a fin de lograr beneficios e indicar los modos concretos de realización coordinando las actividades de los miembros de la empresa.
2. Establecer y mantener relaciones con el exterior (empresas, organismos públicos..).
3. Administrar la empresa y organizar cada unidad productiva.
 1. Determinación de la estructura más eficaz teniendo en cuenta el desarrollo tecnológico, las características del personal disponible y las condiciones cambiantes del mercado.
 2. Selección y conservación del personal adecuado a las necesidades de la empresa, tanto en relación con sus cualidades técnicas como en relación con aptitudes hacia el trabajo y hacia la empresa en general.
 3. Motivación de los individuos a fin de que realicen de forma conveniente los papeles que se les asignen.

4. Cada vez la tarea del director se centra más en gestionar la dimensión simbólica de la empresa que la gestión instrumental de los recursos.

Tipos de directivos

Se pueden distinguir distintos niveles de dirección según las competencias efectivas que tienen:

1. En el vértice se encuentran los altos dirigentes, dotados de poder real de decisión y de dirección que comparten con los grandes accionistas. Los altos directivos y los ricos se encuentran mezclados en el mundo de los grandes grupos económicos.
2. En un **nivel intermedio**, se encuentra la élite dependiente, un grupo privilegiado pero subordinado. No participa en la elaboración de las opciones estratégicas pero tiene una aportación imprescindible. No controlan la propiedad, son especialistas en los diversos sectores de la producción.
3. En el **nivel inferior**, están los directores ejecutivos, sus tareas con eminentemente organizativo-administrativas, es una especie de premio a la fidelidad demostrada en la empresa.

5.3 El técnico

El papel del técnico se puede definir como aquel que dentro de la empresa debe aplicar diversas clases de conocimiento al proceso de producción.

La tecnología (aplicación sistemática del conocimiento científico a tareas prácticas) ha provocado:

1. El conocimiento aplicado es una microfunción de la tarea
2. Aumenta el capital comprometido en la producción.
3. El gasto de tiempo y dinero tiende a hacerse cada vez más inflexible en la realización de una determinada tarea.
4. La tecnología requiere una fuerza de trabajo especializada, tanto en la ejecución como en la planificación.
5. Se impone la organización como ámbito de intervención de especialistas.
6. Como consecuencia de todo lo anterior, se impone la necesidad de planificar

Funciones y estructura del papel de técnico

Las funciones de los técnicos son tan variadas que solo se ha podido ofrecer una definición muy general basada en la aplicación de sus conocimientos al proceso productivo, pero se pueden enumerar las funciones más frecuentes:

1. Control del proceso de producción.
2. Administración y organización de la empresa.
3. Gestión del personal de la empresa.
4. Gestión financiera y comercial.
5. Ayuda a los altos directivos.
6. Investigación.
7. Relaciones sociales (desde la publicidad hasta las negociaciones con los sindicatos).

A pesar de que el papel de técnico pueda parecer muy difuso, existe un conjunto de expectativas que los demás miembros de la empresa tienen:

1. Dominio del conocimiento científico (naturaleza y calidad de los mismos).
2. Tendencia a la identificación con la dirección y sus objetivos.
3. Valores y actitudes propios, que se pueden manifestar en intereses al margen de la empresa.
4. Gran capacidad de compromiso-
5. La sociedad por su parte espera del técnico modelos de comprensión de la realidad y principios de intervención en ella.
6. Dependencia del trabajo del técnico.

5.4 El empleado

El papel del empleado se define a partir de tres características consideradas conjuntamente: asalariados, distintos de los obreros en cuanto a categoría ocupacional y que realizan tareas administrativas. Tiene una posición intermedia entre los obreros y los empresarios, directivos y técnicos. Las aportaciones teóricas se pueden resumir en:

1. El empleado con funciones inicialmente propias del empresario que cumple por delegación del mismo
2. Ambivalencia de los empleados, a veces adoptan estrategias individuales (promoción y ascensión social) y otras de tipo colectivo (defensa de los derechos adquiridos).
3. Distinción entre empleados burócratas (participan en una carrera profesional y pueden aspirar a cubrir en el futuro cargos directivos) y no burócratas (asimilables a los trabajadores manuales).
4. Existencia de un proceso general de proletarización entre los empleados.

Las tendencias actuales ponen de manifiesto la reducción de las diferencias normativas y retributivas entre empleados y obreros.

Desarrollo histórico del papel del empleado

En el siglo XIX, el status de los empleados de oficina era bastante alto, era una tarea a la que muy pocas personas tenían acceso.

La posición del empleado ha cambiado profundamente, debido a:

1. Crecimiento cuantitativo de los empleados y de la terciarización de los sistemas económicos.
2. La progresiva feminización del sector de empleados.
3. Modificación de las tareas asignadas debido al impacto de factores tecnológicos y organizativos.
4. Progresiva reducción de las diferencias retributivas.
5. Proceso de sindicación de los empleados.

5.5 El mando intermedio

Es el lazo de unión entre la dirección y los trabajadores. Se halla en la base de la estructura jerárquica y su tarea consiste en supervisar el proceso de producción, lo que le exige amplios conocimientos sobre todos los aspectos del proceso productivo.

Este mando ha perdido gran parte de sus funciones técnicas y administrativas para centrarse en las funciones de relaciones humanas como:

1. Elevar el nivel de motivación.
2. Aumentar la disposición a aceptar el cambio.
3. Mejorar la calidad de todas las decisiones.
4. Desarrollar el espíritu de equipo.
5. Ampliar el desarrollo individual.

Como rasgo definidor del papel de mando intermedio conviene insistir precisamente en su carácter fronterizo entre la dirección y la mera ejecución.

Se ve solicitado por una doble identificación: hacia arriba, hacia la dirección (es el último escalón) y hacia abajo (los trabajadores) como origen social de la mayoría de los mandos intermedios.

5.6 El obrero

Rasgos característicos de los obreros:

1. Tiene total libertad de vínculo personal hacia otro hombre, pero también carencia de derecho a exigir de su empresario apoyo económico o empleo. Solo tiene los derechos
2. Las relaciones entre obrero y empresario son contractuales.
3. Debido a la propiedad de los medios de producción por parte del empresario, el obrero quedó relegado a una situación de mayor dependencia de la actividad económica y de la voluntad del empresario.
4. Las relaciones formales eran impersonales y universales, y si vínculo era económico.

Existieron varias condiciones bastante comunes y generalizadas en trabajo de fábrica:

1. La introducción de nuevas máquinas no se limitó a mero cambio tecnológico. Supuso también el sometimiento de la producción al proceso de racionalización y una redefinición de la división del trabajo.
2. La división del trabajo contribuyó a la eficiencia de la fábrica ya que hizo posible una especialización del trabajador.

3. La forma específica de división del trabajo variaba de unas fábricas a otras.
4. La división del trabajo determinó las relaciones sociales del mismo, facilitando la formación de los papeles sociales dentro de la empresa.
5. Por último, el proceso de mecanización influyó considerablemente en la configuración de las relaciones sociales y dio lugar a una diversificación entre los mismos obreros en función de su control de la máquina.

Características del papel del obrero

Los rasgos del papel del obrero se pueden sintetizar en tres puntos:

1. Realiza un trabajo manual sobre la materia inerte, el esfuerzo físico en el que se incurre ha ido disminuyendo a medida que se produce la mecanización, si bien este proceso lleva al sometimiento del obrero al ritmo de funcionamiento de la máquina.
2. Se trata de un trabajo parcelado, dividido en tareas simples, repetitivas, que facilitan el aprendizaje y permiten mantener un rendimiento elevado (rutinización del trabajo).
3. Es un trabajo meramente ejecutivo, realizado en condiciones de dependencia y subordinación.

8. La gestión cultural de la empresa

En las empresas se puede distinguir una doble estrategia cultural:

- La **estrategia primaria** consiste en el mantenimiento de la propia identidad cultural.
- La **estrategia secundaria**, se refiere a la elección de los campos de actividad y las formas de intervención. En función de su orientación existen dos estrategias secundarias (instrumentales y expresivas).

Ventajas e inconvenientes de utilizar la propia cultura como recurso productivo

Ventajas: en primer lugar, su acierto de dirigir la atención hacia el significado simbólico de muchos aspectos de la vida de la empresa. En segundo lugar, permite comprender la reinterpretación de muchos conceptos y demostrar como influyen en la construcción de la realidad. En tercer lugar, reinterpretar el significado de las relaciones empresa-entorno. Por último, proporciona una perspectiva nueva al estudio del cambio organizativo.

Entre sus **desventajas:** en primer lugar la capacidad de control ideológico que se pone a disposición de los directivos (ya que desde la cultura formal pueden imponer la definición correcta del pensar y actuar en la empresa). Por otra parte, se corre el riesgo de reduccionismo, ya que la definición de cultura es un proceso selectivo, esa siempre resulta ser una comprensión más fragmentada, simplificada y superficial de la misma realidad.

8.1 La gestión de la imagen

La empresa se manifiesta mediante productos o “artefactos” que son la expresión más visible de su cultura y que provocan que se forme una **imagen de la empresa** ante los terceros.

La imagen de la empresa puede ser, un producto generado espontáneamente y un instrumento estratégico, en ambos casos tiene una función identificadora de la cultura de la empresa.

CULTURA -> IDENTIDAD -> COMUNICACIÓN -> IMAGEN

Creación y comunicación de la imagen de empresa

Se pueden distinguir distintas fases en la creación y comunicación de la imagen de la empresa:

1. **Afirmación de la identidad de la empresa:** a medida que los miembros de un grupo comparten una cultura van generando un sentimiento de identidad, que se manifiesta en todos los productos y creaciones de la empresa y que define el primer nivel de la cultura de empresa.
2. **Construcción de la imagen global:** existen diversos componentes:
 - Imagen **institucional**: es la imagen pública.
 - Imagen **marketing** o imagen de marca: en el sentido comercial, económico.
 - Imagen **funcional**: referida al funcionamiento de la empresa en su relación con el público.
 - Imagen **emocional**: las actitudes que la empresa suscita.
3. **Comunicación de la imagen:** deberá integrar:
 - A. La organización coordinada de los signos de identificación corporativa.
 - B. Informaciones de la empresa.
 - C. Comunicaciones persuasivas
 - D. Productos materiales y objetos de uso de la empresa.
 - E. Comunicaciones ambientales

Limitaciones de la gestión de la imagen de la empresa

La gestión de la imagen de la empresa se encuentra fuertemente condicionada por el proceso de comunicación que lleve la empresa así como por las imposiciones culturales del contexto.

La empresa tiende a expresar valores y comportamientos adecuados a las expectativas más frecuentes en el contexto social que actúa, por lo que pueden producirse diferencias importantes entre la realidad de la empresa y la imagen que ofrece. Por ello, la imagen de la empresa puede ser considerada como un hecho construido más que como un reflejo de la organización.

En segundo lugar, la empresa tiende a ocultar aquellos aspectos de la realidad que pueden perjudicarla frente a sus competidores.

8.2 La gestión del personal

La cultura de la empresa desempeña un papel fundamental en la gestión de personal en cuanto que incluye una concepción de la naturaleza del hombre y de su actividad, así como las relaciones existentes entre esas instituciones y los diversos agentes que intervienen en ella.

La gestión de personal en la empresa se funda en una concepción implícita de las relaciones que mantienen la empresa y la persona. En la investigación de estas relaciones se han utilizado modelos basados en la motivación y en la satisfacción:

- a) La **motivación laboral** es dinámica, es la fuerza interior que empuja al agente a trabajar. Se utilizan diferentes sistemas de dirección (remuneración de iniciativas, fijación de objetivos, competitividad...).
- b) La **satisfacción** representa una situación, un estado. Ha sido relacionada con la productividad. Se ha intentado mejorar las condiciones de trabajo, ya que esto aumentaría la eficacia de la empresa.

Revisión de las técnicas de gestión de personal

Debido a la importancia de la cultura como instrumento de intervención en la empresa, se ha llevado a cabo una revisión de las técnicas de gestión de los recursos humanos.

- A) Como **enfoque global**, se plantea la *dirección por la cultura*:
 - A) La cultura debe inspirar estrategias y organización.
 - B) La cultura debe cambiar con los cambios mediante fases progresivas.

La dirección por la cultura es una estrategia de desarrollo organizacional que tiene varias etapas: análisis de la cultura de la empresa, diseño de cambio de la cultura, un plan de acción y un seguimiento mediante la realización periódica del balance social.

B) Como manifestaciones más concretas en tres momentos importantes para la gestión del personal: el **reclutamiento**, la **integración** y la **formación**:

Reclutamiento: es una fase crítica de la gestión de personal ya que existe un desajuste entre la oferta y la demanda de empleo. Hay que destacar las siguientes técnicas de reclutamiento:

- Métodos de valoración de personal por parte de los responsables superiores de la empresa, así como una implicación directa en el proceso de selección y reclutamiento.
- Integración de estudiantes en la empresa.
- Incitación a la cooptación (reclutamiento entre amigos).
- Desarrollo del papel de cazadores de talentos.

Por otra parte, el proceso de **integración**: durante su período inicial la empresa se esfuerza por transmitir al recién empleado aquellos mensajes que se consideran fundamentales.

Finalmente, la **formación** es uno de los principales instrumentos de transmisión de la cultura. Se distinguen tres tipos:

- a. Formación general sobre conocimientos básicos (economía, matemáticas, mecánica, etc..).
- b. Formación específica orientada a adaptar los conocimientos de una categoría de personal a un campo particular.
- c. Formación sobre la empresa, dentro de la empresa y solo para sus trabajadores (se insiste en este tipo).

La implicación en la empresa

Las diversas nociones de implicación coinciden en dos aspectos. Por un lado afirman que es un **estado** (coherencia entre la persona y los objetivos y el sistema de valores de la empresa).

El principal elemento de la misma es la creencia y aceptación de los objetivos y valores de la empresa, la voluntad de actuar en el sentido de esos objetivos y de las tareas que la empresa haya fijado.

Tipología de actitudes hacia la empresa

Se ha elaborado una tipología que resume las actitudes básicas de los trabajadores ante la empresa:

1. **Vocacional**: se caracteriza por una adhesión fuerte a los valores de la empresa, sin preocuparse demasiado de las oportunidades que esta ofrece.
2. **Calculador**: su actitud hacia la empresa se basa exclusivamente en las ventajas que ésta le proporciona; la abandonará cuando se le presente una oportunidad mejor.
3. **Retraído**: no encuentra en la empresa valores que justifiquen su adhesión y, tampoco valora las oportunidades que esta le ofrece.
4. **Implicado** o comprometido: acepta conscientemente el sistema de valores de la empresa y siente realizadas sus aspiraciones en ella.

Se trata de la incorporación de conceptos nuevos a la gestión de los recursos humanos y una aproximación hacia los modelos japoneses, orientados a la comunidad.

Niveles correspondientes a cada categoría de factores que incluye la implicación de los trabajadores:

En primer lugar, en un nivel micro, la actitud básica está influida por **características personales** de los trabajadores (edad, sexo, nivel educativo). También están los aspectos derivados de su **ubicación en la estructura productiva** de la empresa.

En un nivel intermedio, se encuentra la **influencia** sobre factores organizativos, que ofrecen oportunidades e imponen vínculos a los trabajadores.

En el nivel societal, hay que remitirse a las características que se manifiestan en la estructura empresarial y en el ambiente institucional.

Estructura organizativa e implicación

La estructura organizativa de la empresa es el resultado de una definición y una combinación de particulares de un conjunto de factores condicionantes: tamaño de la empresa, posición en el mercado, etc.

Lincoln y Kalleberg elaboraron un tipo ideal de estructura organizativa para la optimización de la implicación de los trabajadores en torno a las tres dimensiones que mejor contribuyen a este objetivo: la participación, la integración y la promoción individual dentro de la empresa.

1. Las estructuras organizativas que facilitan la **participación** en las decisiones a nivel productivo devuelven a los trabajadores una sensación de controlar el proceso productivo y de contribuir al funcionamiento de la empresa.
2. Las estructuras organizativas que fomentan la **integración** agrupan a los trabajadores en unidades operativas diversas en función de las tareas que realizan dentro de la empresa y manteniendo las características funcionales y jerárquicas propias de la estructura formal de la empresa.
3. Los mercados internos de trabajo son estructuras organizativas que canalizan la **promoción individual** dentro de la empresa y pueden servir como instrumento para aumentar la implicación de los trabajadores. Cuando el camino para la promoción personal pasa por el ascenso individual dentro de la empresa, el resultado es una mayor fidelidad individual de los trabajadores y una actitud reticente hacia las acciones colectivas.