

# Introducción a la Sociología del Trabajo

Diploma de Gestión Humana

Soc. Rafael Rey

## **•Objetivo**

**Adquirir una mirada profunda y crítica de los fenómenos organizacionales, a partir de líneas de discusión y análisis en relación a la sociología del trabajo.**

## **Contenido Temático**

- 1. Modelos de organización laboral**
- 2. La concepción de Estado y Relaciones Laborales**
- 3. Actores y estrategias de cambio**
- 4. Concepciones y definiciones que inciden en las condiciones de trabajo**
- 5. Las nuevas calificaciones en el trabajo**

# ¿Qué es la sociología?



**La sociología puede definirse como el estudio sistemático de las sociedades humanas, presentando especial atención a los modernos sistemas industrializados.**

**La sociología se concibió como intento de entender los trascendentales cambios ocurridos en las sociedades humanas de los dos o tres últimos siglos. Estos cambios no sólo se han producido a gran escala, sino que también han tenido lugar en los ámbitos más íntimos y personales de la vida de las personas.**

**El término "sociología" es un neologismo creado por Aguste Comte en su Curso de filosofía positiva (1838). Es la combinación de socius (en latin 'socio') y logos (en griega 'estudio' o 'conocimiento').**

# El trabajo: su evolución conceptual a través de la historia



**Es uno de esos términos que vienen precedidos por hechos de la vida cotidiana del hombre, que se esconden tras el misterio de lo habitual (Ives Simón, 1987)**

**Partiendo de lo más obvio, distingue entre trabajo manual e intelectual.**

**El trabajo manual es aquel que se corresponde directamente con la naturaleza física. El trabajo significa modificación de algo.**

**El trabajo es una actividad útil, conducente a producir un bien utilizable y deseable por alguien.**

**Pasando al trabajo intelectual, Simón señala que efectivamente, en la medida que contribuya al trabajo manual desarrollado por otros, la actividad intelectual puede ser considerada trabajo.**

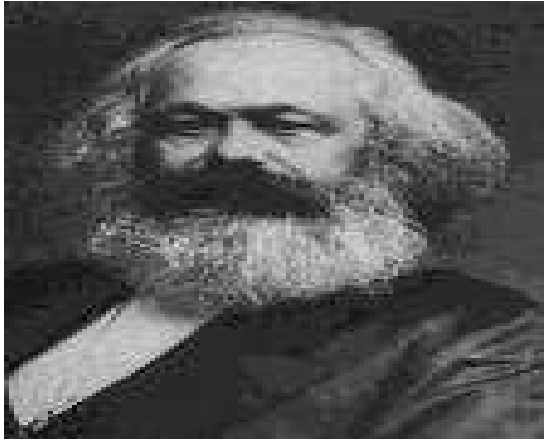
**El trabajo sería entonces toda actividad socialmente productiva.**

**El trabajo es el empleo que el hombre hace de sus fuerzas físicas y morales para la producción de riquezas o de servicios (Colson 1924).**

**Organizar en un marco social la lucha contra la naturaleza. El trabajo es en ese sentido, esencialmente a través de la técnica, la transformación que hace el hombre de la naturaleza, que a su vez, reacciona sobre el hombre modificándolo.**

**El trabajo es en primer término un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción, su intercambio de materias con la naturaleza. Pone en acción las fuerzas naturales que forman su corporeidad, los brazos y las piernas, la cabeza y la mano, para de ese modo asimilarse, bajo una forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza le brinda. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior de él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las disciplinas que dormitan en él...”. (Friedmann, 1963)**





**Concebimos al trabajo bajo una forma en la cual pertenece exclusivamente al hombre. Una araña ejecuta operaciones que recuerdan las del tejedor, y una abeja avergonzaría, por la construcción de las celdillas de su panal, a más de un maestro albañil. Pero lo que distingue ventajosamente al peor maestro albañil de la mejor abeja es que el primero ha modelado la celdilla en su cabeza antes de construirla en la cera (Marx, 1984)**



## Diferencias entre Labor y Trabajo

**La diferencia radica según Arendt, en que el trabajo crea bienes fútiles dedicados al mero consumo, lo que promovería con el paso de los años, una sociedad de masas donde desaparece el trabajo bien hecho, al que define como labor u obra, característico de los artesanos, quienes crean objetos de uso con durabilidad en el tiempo, mediante un proceso de fabricación que en ningún momento implica el tedio y alienación característico de una sociedad de masas.**

***Marx:* el trabajo es fuente de productividad, originada en la energía humana no agotada que produce una plusvalía.**

***Smith:* el trabajo es fuente de riquezas**

***Locke:* el trabajo es fuente de propiedad.**

***Giddens:* el trabajo es la ejecución de tareas que precisan de un esfuerzo físico y mental, y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios que responden a las necesidades humanas.**

## El trabajo como elemento estructurador

**El dinero. Un sueldo o salario es el recurso principal de las personas para cubrir sus necesidades.**

**Nivel de actividad. El empleo proporciona medios para adquirir y ejercitar conocimientos y capacidades.**

**Variedad. El empleo proporciona acceso a contextos que contrastan con el entorno doméstico.**

## El trabajo como elemento estructurador

**Estructura temporal. Las personas que tienen un empleo regular, organizan su jornada en torno al ritmo de trabajo.**

**Contacto social. El entrono laboral proporciona amistades y oportunidades de participar en actividades con otros.**

**Identidad personal. El empleo suele valorarse por el sentimiento de identidad social estable que ofrece.**

# La Sociología del Trabajo



## Los grandes paradigmas de la Sociología del Trabajo

### 1. El enfoque adaptativo:

La Sociología del Trabajo habría nacido en EUA con las investigaciones dirigidas por Elton Mayo en la planta de Hawthorne de la Western Electric, entre los años 1923 y 1932. Esta investigación, además de fundar la moderna sociología del trabajo, y crear una escuela de pensamiento organizacional que veremos más adelante, se constituye en un verdadero hito en la perspectiva del bien llamado “enfoque adaptativo”. En efecto, la citada investigación catapultó una determinada “visión” de las ciencias sociales del trabajo, por la cuál, éstas debían intervenir en las organizaciones para mejorar su complejo “sistema”, el cuál, al principio era concebido como sistema cerrado.

## 2. El Paradigma de la Modernización:

Luego de finalizada la Segunda Guerra Mundial, surge una vasta y muy interesante literatura vinculada a la necesidad de desarrollar la industrialización en los países del tercer mundo.

En ese marco, empieza a generalizarse la idea que estos países están subdesarrollados, y se debía emprender un esfuerzo general hacia el desarrollo, al que por lo general se asimilaba con la industrialización, y con el camino que en ese sentido había emprendido el norte.



### 3. El paradigma francés-humanista:

Podemos hablar de un paradigma francés humanista, a partir de las elaboraciones del fundador de la Sociología del Trabajo en Francia, Georges Friedmann. A este autor lo ubicamos en el mismo horizonte temporal que desarrollara la Escuela de las Relaciones Humanas, pero como veremos las orientaciones serán muy distintas.

Los primeros escritos de la tradición francesa se detuvieron en el Taller y la Fábrica, como los lugares más pertinentes de análisis, para detectar esos “problemas humanos del maquinismo”

#### **4. El paradigma clasista en el proceso de trabajo:**

Con la crisis del modelo fordista de producción en masas, y buscando explorar en las causas estructurales de los grandes problemas de los mercados de trabajo, surge en Estados Unidos un paradigma crítico de corte neo-marxista, muy adoptado en nuestro continente para dar cuenta de la relación capital-trabajo que se vivía entonces.

## 5. La escuela de los mercados segmentados

Las ideas básicas de estos modelos son que el mercado de trabajo no funciona según el modelo de la competencia perfecta, que hay factores institucionales que interfieren y que las propias políticas de empleo de las firmas configuran la diferenciación de los empleos y los salarios

## 6. El paradigma de la especialización flexible:

En base a estudios sobre formas de producción que no fueron impactadas por la crisis de esos años, Piore y Sabel sostuvieron que la razón para ello se encontraba en formas de producción más flexibles; que sabían adaptarse con más facilidad a los constantes vaivenes y fluctuaciones de la economía. La “especialización flexible” se convierte así en la “vedette” de los años ochenta.

Esta línea de trabajo obliga al analista a estudiar los procesos de trabajo; pero también el contexto donde se desarrollan. Así surgen estudios que privilegian las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT) más flexibles; y otros que analizan las diversas formas de regulación, y los sistemas de relaciones laborales que le dan sustento.

# Diferentes modelos de organización del trabajo:

- Taylor-fordismo - Fayolismo  
Modelo Operativo del Trabajo  
Siglo XIX - Década 1970
- Nuevas formas de organización del trabajo  
Post- fordismo  
Modelo sistémico - Lógica de la acción  
Surgen dada la crisis del modelo anterior
- “Hibridación” (América Latina)

# El declive del taylor - fordismo

- Surgimiento de nuevas tecnologías, en especial en el área de la informática y el transporte
- Mundialización de la economía (deslocalización de las empresas)
- Menores tasas de crecimiento en la mayoría de los países
- Debate entre neoliberales y keynesianos

# Del taylor - fordismo al postfordismo

- Flexibilidad dinámica (Coriat y Taddéi)
- Especialización flexible (Piore y Sabell)

## Características de los modelos:

Componentes	Taylor-fordismo	NFOT
a) Grado de definición de las tareas.	a) Prescripción y rutinización. Definición precisa de las tareas y de los puestos de trabajo.	a) Polivalencia. Movilización de capacidades, experiencias e iniciativas de los trabajadores.
b) Grado de especialización de las tareas.	b) Fragmentación de las tareas Coordinación entre las mismas (externas y aditivas).	b) Espacios de intercambio (formales e informales) entre trabajadores.
c) Proceso de toma de decisiones.	c) Jerárquico. Órdenes transmitidas a través de la cadena de mando.	c) Jerarquía plana. Flexibilidad y horizontalidad.
d) Planificación y evaluación de las tareas.	d) Dadas por las gerencias. Proceso y producto externos al trabajador.	d) Involucramiento del trabajador. Gestión en equipo. Información: mayor grado de transparencia.
e) Concepción de calidad del trabajo.	e) Productividad.	e) Satisfacción del cliente o el usuario



# Las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT)

- Organización en torno al proceso, no a la tarea;
- Jerarquía plana;
- Gestión en equipo;
- Medición de los resultados por la satisfacción del cliente;
- Recompensas basadas en los rendimiento del equipo;
- Maximización de los contactos con los proveedores y clientes;
- Información, formación y retención de los empleados en todos los niveles

# Primeras experiencias postfordistas

- Complejo Kalmar de Volvo
- Empresas japonesas
- Distritos industriales del norte de Italia

# Algunos modelos postfordistas

- Toyotismo
- Justo a tiempo
- Calidad total
- Empresa red