

SOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES

Antonio Lucas Marín

1. Importancia del estudio de las organizaciones

HISTORIA SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES

2. La Primera Revolución Industrial
3. Las sociedades industriales avanzadas
4. De la sociedad de la información a la sociedad móvil

TEORIAS DE LA ORGANIZACIÓN

5. La teoría clásica de la organización
6. El descubrimiento de la organización informal
7. La teoría de sistemas
8. Teorías institucionales

ASPECTOS CENTRALES DE LA ORGANIZACIÓN

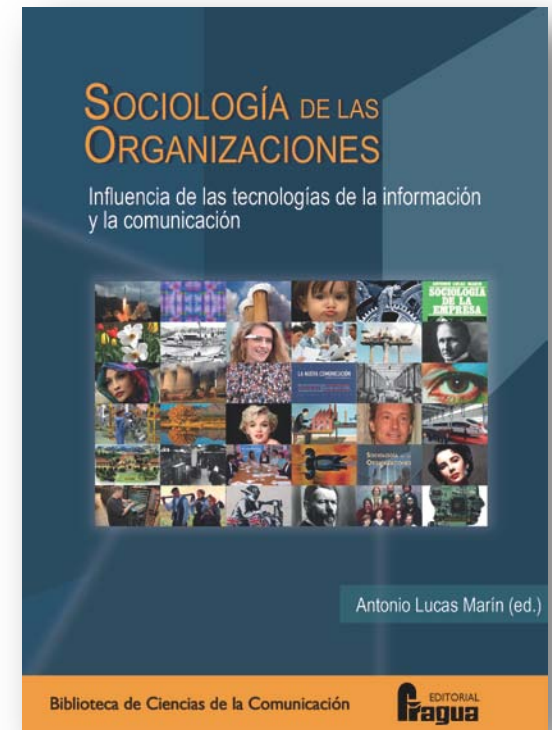
9. Es sistema de roles en las organizaciones
10. La estructura social de la organización
11. Cultura de la organización
12. La estructura material de las organizaciones

PROBLEMAS BASICOS DE LAS ORGANIZACIONES

13. La participación en el trabajo
14. El problema de la motivación
15. Las nuevas tecnologías y el futuro del trabajo

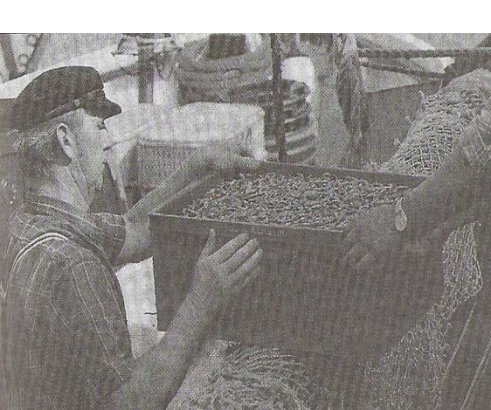
COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES Y TIC

16. Los procesos de comunicación
17. Problemas y futuro de la comunicación organizacional
18. La web 2.0, redes sociales y comunicación participativa



TEMA 13

LA PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO



1. Perspectiva sociológica de la democracia industrial
2. La emergencia de la participación en las organizaciones
3. Formas actuales de participación
4. Modelos históricos de participación

LA PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO

1. **Perspectiva sociológica de la democracia industrial**
 - ✓ **La participación en los primeros sociólogos: la industrialización**
 - La otra cara de la división del trabajo
 - ✓ **El planteamiento de Tocqueville: la expansión de la democracia**
 - La igualdad como característica de las nuevas sociedades
 - ✓ **La propuesta crítica de Marx:**
 - La alineación
 - La lucha de clases
 - ✓ **El racionalismo pesimista weberiano:**
 - Democracia
 - Racionalización
 - ✓ **La anomia de Durkheim: una categoría básica de análisis social**

ANALISIS DE LA PARTICIPACIÓN EN TOCQUEVILLE

“Por todas partes se ha visto que los diversos incidentes de la vida de los pueblos se inclinan en favor de la democracia. Todos los hombres la han ayudado con sus esfuerzos, los que lucharon por ella y los que declararon ser sus enemigos, todos han sido empujados confusamente por la misma vía y todos han actuado en común unos contra su voluntad y otros sin advertirlo, como ciegos instrumentos de Dios... El desarrollo gradual de la igualdad de condiciones constituye pues, un hecho provincial, con sus principales características: es universal, es duradero, escapa siempre a la potestad humana, y todos los acontecimientos, así como todos los hombres, sirven a su desarrollo... Si prolongadas observaciones y sinceras meditaciones llevaran a los hombres de nuestros días a reconocer que el desarrollo gradual y progresivo de la igualdad es a la vez el pasado, y el futuro de su historia, este solo descubrimiento bastaría para dar a dicho desarrollo gradual y progresivo de la igualdad es a la vez el pasado y el firme futuro de su historia, este solo descubrimiento bastaría para dar a dicho desarrollo el carácter sagrado de la voluntad del soberano señor. Querer contener a la democracia, sería entonces como luchar contra el mismo Dios, y a las naciones no les quedaría más que acomodarse al estado social impuesto por la Provincia”



LA PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO

2. La emergencia de la participación en las organizaciones

- Intentar superar las ideas tayloristas
- ✓ **Enfoques alternativos para el estudio de la participación**
 - La idea de "continuo":
 - Entre participación y alineación
 - Teoría X:
 - Punto de vista tradicional sobre la dirección y el control (McGregor)
 - Teoría Y :
 - Planteamiento más evolucionado que intenta la integración de los intereses individuales con los objetivos de la organización
 - Ideología de Crozier

La participación como compromiso: hay que pagarla

- Más allá de los motivos económicos

TEORIA X

(McGregor)

1. El ser humano ordinario siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda
2. Debido a esta tendencia humana a rehuir el trabajo la mayor parte de las personas tienen que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización.
3. El ser humano común prefiere que le dirijan, quiere soslayar responsabilidades, tiene, relativamente poca ambición y desea más que nada su seguridad.



TEORIA Y

(Deriva de la teoría X)

1. El desarrollo de esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como el juego o el descanso; es decir, al ser humano común no le disgusta esencialmente trabajar.
2. El control externo y la amenaza de castigo no son los únicos medios de encauzar el esfuerzo humano hacia los objetivos de la organización; es más, al hombre le gusta dirigirse y controlarse a si mismo en servicio de los objetivos a cuya realización se dedica.
3. El individuo se compromete a la realización de los objetivos de las compensaciones asociadas a sus logros. Así el ser humano satisface su personalidad, y la realización de si mismo, producto directo del desarrollo en la organización.
4. El ser humano ordinario se habitúa no solo a aceptar, sino a buscar nuevas responsabilidades.
5. La capacidad de desarrollar la imaginación, el ingenio y la capacidad creadora para resolver los problemas de la organización es característica de grandes sectores de la población.
6. En las condiciones actuales de la vida industrial las potencialidades intelectuales del ser humano están siendo utilizadas solo en parte.



IDEOLOGÍA DE CROZIER

1. En primer lugar, el mito de la edad de oro preindustrial, que tiende a considerar la participación como un sueño romántico que se vivía en las comunidades primitivas, donde la fraternidad tribal de los miembros de las comunidades aldeanas, integrados plenamente en la toma de decisiones, aparecería como un ideal que se debe recuperar.
2. En segundo lugar, deber ser superado el mito de la participación afectiva, es decir, las experiencias participativas que van dirigidas a los sentimientos, a impresionar la afectividad humana.
3. En tercer lugar, hay que disipar el mito de la participación- regalo, basado en la idea que la participación en las decisiones es un regalo de los dirigentes los subordinados o bien algo que debe ser arrancado por la fuerza a quienes se adueñaron de ese derecho.



LA PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO

3. Formas actuales de participación:

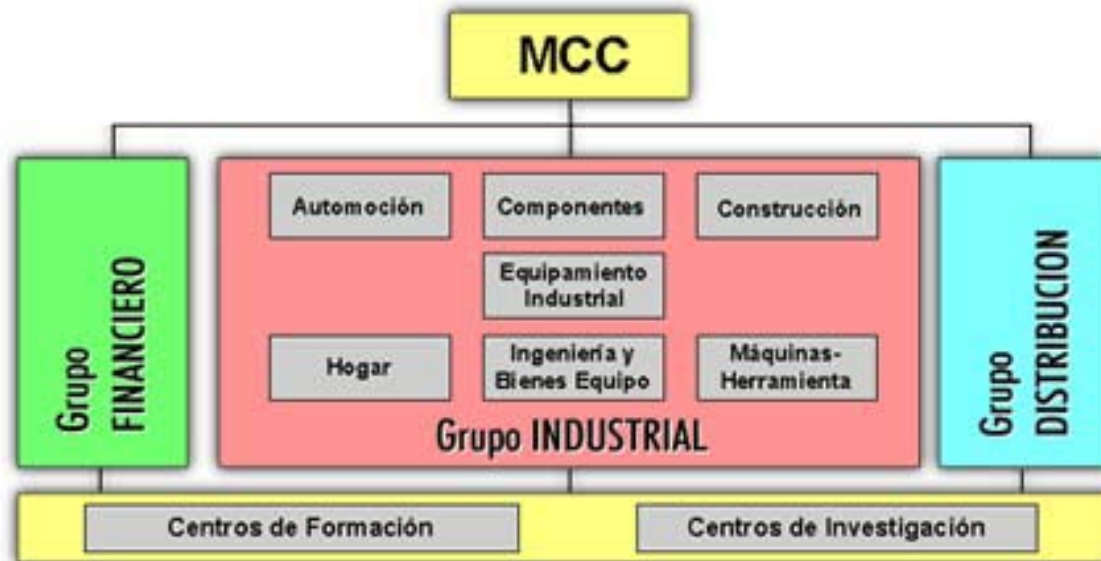
- En paralelo a la evolución teórica
- ✓ **Supuestos básicos para la participación**
 - Los empleados no son un mero recurso
 - La actividad económica supeditada a objetivos personales
 - Creciente importancia de contar con la colaboración de todos
- ✓ **Tipos de participación:**
 - Participación en la gestión:
 - Materias sobre las que versa
 - Extensión de sus facultades
 - Cauces de participación
 - Participación en la propiedad:
 - La participación residual en el capital de la empresa
 - La participación mayoritaria en el capital de una empresa
- ✓ **Ventajas e inconvenientes de los esquemas de participación**
 - Desde el punto de vista económico
 - Desde el punto de vista social
 - Desde el punto de vista psicológico
 - Algunos inconvenientes y limitaciones

LA PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO

- 4. Modelos históricos de participación: una continua búsqueda
 - ✓ El modelo cooperativo:
 - Primeros intentos plagados de dificultades
 - La experiencia de la Corporación Cooperativa Mondragón
 - ✓ La experiencia autogestionaria
 - El control obrero:
 - Segunda Guerra Mundial
 - Fracaso yugoslavo
 - ✓ Cogestión o codeterminación:
 - La experiencia germánica
 - Comités paritarios:
 - Países nórdicos
 - Posible expansión europea
 - ✓ Participación en la dirección:
 - Experiencias blandas:
 - Capitalismo suave
 - De los Círculos de Calidad al accionariado obrero (las ESOP's)
 - ✓ La democracia económica
 - El modelo sueco: ir algo más allá del capitalismo: Meidner
 - Los Fondos de Inversión de los Asalariado

PANORAMA ACTUAL DE LA CORPORACIÓN COOPERATIVA MONDRAGÓN

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



EVOLUCIÓN DE LAS CIFRAS BÁSICAS

(pesetas y euros en millones)

| | 1965 | 1970 | 1980 | 1990 | 2001 |
|---------------|-------|-------|--------|---------|---------------------|
| PERSONAL | 4.221 | 8.743 | 7.733 | 22.860 | 59.827 |
| VENTAS | 1.078 | 7.059 | 69.064 | 299.231 | 1.335.746 (8.028 €) |
| EXPORTACIONES | --- | 786 | 13.576 | 54.808 | 350.408 (2.106€) |
| INVERSIÓN | 580 | 992 | 4.844 | 26.268 | 150.912 (907€) |



Materiales interesantes

Videos

- **Alexis de Tocqueville (1805–1859) (51'50)**

<http://www.youtube.com/watch?v=ZAg73gGHNG0>

- **Karl Marx (9'36)**

<http://www.youtube.com/watch?v=2jDzEaED9To&feature=related>