



VOL: AÑO 8, NUMERO 23

FECHA: SEPTIEMBRE-DICIEMBRE 1993

TEMA: LAS SOCIOLOGIAS ESPECIALIZADAS: Un estado de la cuestión

TITULO: **La sociología de la empresa, de Isaac Guzmán Valdivia [*]**

AUTOR: *Cristina Villalpando Rosaldo [**]*

SECCION: Reseñas

TEXTO

La sociología de la empresa surge por la necesidad de estudiar ciertos hechos concretos de la convivencia humana que se dan dentro de ésta, la que, según Guzmán Valdivia, es la unidad económico-social que puede considerarse como la institución representativa de la economía moderna del siglo XX. Para él, la vida económica ha cobrado gran importancia a nivel mundial en el presente siglo, al grado de dividir la civilización en tres bloques económicos: a) los países altamente desarrollados; b) los países en vías de desarrollo, y c) los países atrasados.

Al primer bloque económico el autor lo caracteriza por tener una sociedad:

1. Tecnológica. La técnica llena toda la vida del hombre y de la sociedad, pues gracias a ella se ha podido dominar la naturaleza, controlar el campo de la organización social, progresar en las comunicaciones y en la información y desarrollar el progreso médico y la seguridad social.
2. Industrial. Predominan los valores económicos que se fortalecen con el desarrollo industrial, impulsado por el espíritu tecnológico.
3. Masificada. Al existir una producción en serie y en masa se estandariza la vida del hombre, lo cual provoca una pérdida de la existencia individual: "el hombre quiere, piensa y obra según pautas, formas y estilos de vida que le son impuestos [...] haciendo que su identidad se haga borrosa" (p. 10).
4. Urbana. La sociedad de las grandes ciudades son el modelo a seguir.
5. En crisis. Existe una constante incertidumbre, desorientación, inconformidad, confusión, contradicciones, angustia, que la sociedad provoca a las masas.

En el segundo bloque económico se encuentran los países que están en el subdesarrollo pero iniciándose en el progreso de la industrialización; se caracterizan por presentar una fase de transición, que es la época crítica en la que se abandonan las formas típicas del artesanado y de la pequeña empresa como representantes de la economía general, y se adoptan las de la empresa de mayores proporciones como institución líder. Esta transformación tiene matices diferentes según el caso, pero para Guzmán Valdivia existen tres cambios específicos que toda empresa vive:

1. El cambio de una administración individual a una en equipo.

2. El cambio de una administración empírica a una administración técnica y científica.
3. La pequeña empresa toma la personalidad de la empresa representativa del capitalismo; los intereses de un propietario dan cabida a los intereses profesionales de un cuerpo administrativo especializado y ambos se coordinan con los intereses sociales.

El tercer bloque económico corresponde a los países que se caracterizan porque su sociedad desarrolla las formas tradicionales de explotación de la tierra y su producción es esencialmente artesanal.

La propuesta que nos presenta Guzmán Valdivia en su libro es la de analizar las relaciones humanas que se dan dentro de la empresa a partir del estudio y la conformación de una metodología adecuada que nos permita observar las relaciones humanas de individuos o grupos que la conforman, así como realizar un análisis objetivo de la estructura formal que toda empresa capitalista tiene, con el fin de ver cómo dichas relaciones se van entretejiendo y poder dar soluciones cuando éstas no se desarrollen de manera normal.

Finalmente, Guzmán Valdivia hace un balance de la situación de la empresa en México, analizando los obstáculos que le han impedido un buen desarrollo económico y humano.

El autor parte de la idea central de que toda empresa cuenta con un régimen de relaciones precisas y predefinidas, dentro de las cuales cada hombre tiene un puesto específico que desempeñar y que, articulado al de los otros, exista una organización adecuada de trabajo, de tal modo que el grupo total logre los fines que la empresa se ha propuesto. Para poder observar esto, Guzmán Valdivia nos propone la siguiente metodología:

1. Apoyarse en la observación de los hechos de forma imparcial.
2. Describir lo observado objetivamente y con apego a los hechos de manera precisa.
3. Hacer posibles generalizaciones sobre los hechos que se observan con mayor regularidad, con el fin de dar al conocimiento el mayor grado de comprensión.
4. Explicar la realidad de la convivencia humana siguiendo su dinámica interna.
5. Formular algunas leyes sobre la convivencia humana como expresión de lo que ocurre con cierta regularidad, sin que éstas sean rígidas.

Guzmán Valdivia observa que, para lograr un buen funcionamiento, la empresa tiene que partir de una buena organización, la cual debe corresponder con el principio de la división del trabajo y cuya función es la de coordinar las actividades humanas para lograr el mejor aprovechamiento posible de los elementos materiales, técnicos y humanos en el cumplimiento de los fines que a la propia empresa corresponden. Es por ello que, para el autor, la organización no sólo tiene un sentido técnico, sino también social, por el hecho de que al coordinar diferentes funciones de trabajo se coordinan también relaciones humanas, cada una dependiente de las otras.

Para Guzmán Valdivia son importantes seis elementos que permiten a la empresa la coordinación armónica de dichas relaciones: a) la división y agrupación orgánica de actividades; b) la jerarquización de actividades por orden de importancia; c) la comunicación constante entre los hombres, con el fin de que tengan claro el objetivo que la empresa busca; d) la definición de actividades, obligaciones, responsabilidades y

requerimientos de cada puesto; e) la correcta selección de personal para ocupar los puestos; y f) el objetivo claro que se persigue.

Estos elementos deben estar bien definidos y controlados por una autoridad que puede decidir eficazmente las funciones esenciales de la organización de la empresa. Para Guzmán Valdivia dichas facultades pueden ser:

1. Legislativas (donde se crea el orden). Aquí se señalan los objetivos, se fijan proyectos o se elaboran programas a los que habrán de sujetarse los objetivos, políticas y programas de los distintos departamentos o secciones en que esté dividida la empresa.

2. Ejecutivas (donde se realizan las órdenes). Aquí se cumplen los planes y programas que la dirección manda.

Para el autor, la autoridad se ejerce para realizar la justicia en tres sentidos: a) conmutativa, es decir, de relaciones interindividuales; b) social, que busque el bien común; y c) distributiva, que reconozca los derechos de los hombres.

Partiendo de este esquema de análisis, Guzmán Valdivia se refiere al caso mexicano. Observa que en nuestro país existen empresas cuyos métodos y sistemas son tan avanzados como los de las empresas de países de larga experiencia industrial, pero no obtienen los mismos resultados. Esto es debido a la existencia de problemas humanos de formación personal y social, tanto a nivel de obreros, que no logran incorporar a su vida los cánones y las exigencias de la organización, como en los puestos de altos ejecutivos, que presentan problemas de responsabilidad y autoridad.

Para el autor, estos problemas son consecuencia de la vieja deformación que los empresarios mexicanos hicieron al liberalismo económico, ya que se mutiló en los hombres de empresa el sentido de solidaridad social, consiguiendo con ello la deformación sobre la organización, convirtiéndola en instrumento al servicio sólo de intereses particulares.

A nivel general, en situaciones como ésta resultan inútiles y perjudiciales los modernos sistemas técnicos y organizativos, porque se mistifican y pervierten las normas, cánones, preceptos o reglas, los cuales pierden todo su sentido humano, dejan de ser ordenamientos flexibles y se convierten en mecanismo rígidos que aprisionan y automatizan la vida de quienes forman la empresa, estandarizando sus vidas, como corresponde al hombre masa, provocando una desvinculación entre los trabajadores y la empresa: los obreros están en ella para ganar un salario y trabajan en condiciones mínimas para no ser despedidos; desconocen los motivos por los cuales deberían sentirse como integrantes de la empresa y son elementos propicios para crear múltiples relaciones de desintegración.

A nivel específico, cuando en la empresa se dan situaciones de desajuste, principalmente en la relación jefe-subordinado, las razones se reducen a dos: a) la ineficacia de las órdenes dadas por el superior, y b) la desobediencia por parte del subordinado.

Estos factores negativos no sólo provocan desajustes interindividuales, sino también de grupo y entre grupos. Guzmán Valdivia destaca una solución: una adecuada planeación con estos objetivos:

1. Tener un conocimiento continuo de los fines que el trabajo del grupo persigue: la aceptación y aplicación de políticas, procedimientos y programas de trabajo.

2. No olvidar que quienes trabajan en la empresa son personas.

3. Despertar el interés del grupo con el fin de lograr la eficiencia productiva.

Por tanto, cuando exista una conciencia de la labor en equipo y del empleo adecuado de los medios técnico-administrativos se podrá influir decisivamente en la cohesión de todo el órgano central de la empresa, a través de la búsqueda necesaria de integración social que exige derechos y responsabilidades de los trabajadores como individuos y miembros de una sociedad y la empresa regidos por los principios de justicia, así como el papel de la empresa dentro del orden económico-social, que tenderá hacia una mejor realización del bien común.

A nivel particular, el progreso de las relaciones obrero-patronales debe tener como cimiento el respeto de empresarios y trabajadores de los derechos que a unos y a otros corresponden, para conseguir la cooperación anhelada.

CITAS:

[*] (1992), Jus, México, 244 pp.

[**] Ayudante de Investigación en el Area de Análisis Sociológico de la Historia, Departamento de Sociología, UAM-Azcapotzalco.