



UNIVERSIDAD CENTRAL "MARTA ABREU" DE LAS VILLAS
VERITATE SOLA NOVIS INPONETUR VIRILISTOGA. 1948

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

La Influencia del Perfeccionamiento
Empresarial en las empresas estatales
cubanas en las relaciones laborales y
los procesos socializadores.
Diagnóstico Comparativo.

AUTORA: *Marisa da Graça Lima Alfonso*

TUTORA: *Luisa Fajardo Nápoles*

Santa Clara, Cuba

Curso 2008- 2009

"Aniversario 50 de la revolución"



*Las personas son como una gota de agua al caer;
Si no se cae y se asoma a un charco de agua para ensancharse
y seguir hasta que se detenga cuando haga sentido a la vida;
Se cae y se pierde sin hacerse presente en la vida.*

(Autor desconocido)

A Dios, por hacerme sentir que yo le importo

Dedico este trabajo a mis padres que también han dedicado sus vidas desde el momento en que nací, para hacer de mí una mejor persona como ser humano, además, por su amor, dedicación, confianza, inspiración, alegría, pero sobre todo por ser además de personas, unos padres tan, pero tan especiales. Obviamente a mis hermanos por transmitir tanto amor y fuerza en mí. A mi hermana en especial por levantar el autoestima en cada segundo de mi vida.

A Ednita y Kito por estos seis años de apoyo, amistad, amor, atención,...por todo lo que pasamos juntos y que yo jamás olvidaré.

A Jesusa por los tiempos que soñábamos con estos tiempos.

A todos mis amigos que me apoyaron y me apoyan con el corazón limpio.

A tutora Luisa Fajardo que ha puesto todo su esfuerzo, por lo que considero que este trabajo es tan mío como de ella.

A todos les dedico este trabajo que es mi gran esfuerzo y de muchos que me quieren.

En primer lugar, a Dios por amarme tanto y cuidarme. En seguida, a mi madre, por soñar con este momento antes mismo que yo;

A mis padres Jerónima y Carlos por la incondicionalidad que se han retado a la hora de apoyarme en todas las circunstancias de mi vida principalmente en estas;

A mis hermanos Gina y Célío por transmitir tanta alegría y hacerme sentir tan especial por tenerlos;

A Kito por ser mi amigo, mi protector, mi novio y especialmente por ser único siendo él mismo en los momentos que más necesito;

A mis amigas Nita, Nelma, Izáite, Lany, Neusa, por permitir que yo fuera siempre yo hasta en los momentos en que no podía ser;

A mis compañeras de cuarto por su tolerancia y amistad principalmente a Heng;

Al cordón umbilical de mi aula (Eurídice, Lourdes y Dilza) que inconscientemente no saben lo cuanto me han ayudado en mi formación;

A Luisa Fajardo por su disponibilidad, amor al trabajo, inteligencia, dinámica pero en cima de todo por su humor espectacular haciendo con que todo estuviera siempre bajo control desde el inicio del presente trabajo hasta el último momento;

A Celia Marta, Dagoberto Figuera, Yanise secretaria docente, Sousa, Ivete Bibliotecaria y otros que me ha ayudado mucho para la culminación de este trabajo, a todos los profesores que han aportado sus esfuerzos en mi formación durante estos 5 años y a la facultad de forma general; Sin olvidar al grupo de los santomenses en general y a todos que en realidad creyeron en mí.

Gracias

El objetivo de este trabajo es constatar la influencia que tiene el mundo laboral en la inclusión y socialización de los trabajadores, específicamente las condiciones económicas productivas de las empresas visto que en la actualidad cubana, uno de los retos de las empresas estatales cubanas es alcanzar el perfeccionamiento empresarial que es el momento cuando la empresa alcanza el mayor grado de organización y eficiencia.

Por lo tanto se pretende aquí, realizar una comparación entre dos empresas estatales cubanas (textiles) una de ellas se encuentra en Proceso de Perfeccionamiento Empresarial nombrada SAREX y la otra, nombrada Desembarco del Granma que se encuentra en condiciones contrarias a la primera por su condición económica productiva completamente desfavorable para el desarrollo de ella.

Confiamos que mediante la perspectiva de la Sociología del trabajo y la utilización del método sociológico (el comparativo), se logre conocer la influencia que tiene el Proceso de Perfeccionamiento Empresarial en las relaciones laborales y en el proceso de socialización de los trabajadores, lo que implicará conocer una serie de indicadores como el sentido de pertenecía, los diferentes agentes laborales que influyen en el trabajador, etc. que nos ayudarán a conocer los resultados a través de la comparación de las dos empresas mencionadas arriba.

Introducción	1
Capítulo I- Perspectiva sociológica del proceso de socialización en el ámbito laboral de las empresas	
1.1 El individuo y sociedad	8
1.1.2-La empresa como organización social	11
1.1.3-La Revolución Industrial y el surgimiento de la empresa moderna	12
1.1.4-La organización del trabajo en la empresa	14
1.1.5-El personal y la autoridad dentro de la organización	16
1.2-Las relaciones laborales y su complejidad	18
1.2.1-La inclusión y el control social en la organización	20
1.2.2-Las empresas como agente socializador informal	22
Capítulo II- Caracterización de las dos empresas estatales textiles de villa Clara objeto de estudio	
2.1-La empresa socialista y su perfeccionamiento en Cuba	24
2.1.1-Los retos socializadores en la empresa cubana	24
2.1.2-Perfeccionamiento empresarial	25
2.2- Características de la empresa "Luis A. Turcios Lima" SAREX (en PE)	26
2.2.1-Origen y desarrollo de la empresa	26
2.2.2- Caracterización industrial productiva de SAREX	27
2.2.3-Los trabajadores de la empresa, su estructura y la atención al hombre	28
2.2.4-Los valores preestablecidos	29
2.3.-Características de la empresa Desembarco del Granma	31
2.3.1-Origen y desarrollo de la empresa	31
2.3.2- Caracterización industrial productiva de la empresa Textil Desembarco del Granma	31
2.3.3-Atención al hombre y los recursos humanos	32
2.3.4-Los valores preestablecidos	34

Capítulo III-Definiciones metodológicas y análisis de los resultados.

3.1-Definiciones metodológicas	35
3.2-Resultado de las técnicas aplicadas	38
3.2.1-Resultado de la observación en las empresas	38
3.2.2-Resultados de las entrevistas en profundidad en SAREX; Desembarco del Granma y algunos especialistas	39
3.2.3-Resultados de la entrevista grupal en SAREX	40
3.3- Resultados de la entrevista grupal en la empresa Desembarco del Granma	41
3.4-Resultados de las encuestas y cruzamiento de las derivaciones de las técnicas	42
3.4.1-Sentido de pertenencia	42
3.4.2-Imagen que tienen los trabajadores encuestados de las empresas	42
3.4.3-insatisfacciones determinantes en la permanencia de los trabajadores de ambas empresas	43
3.4.4-Influencia laboral y valores compartidos y modo de socialización en las dos empresas	44
3.4.5-Consideraciones sobre la incorporación de las mujeres, jóvenes, jubilados discapacitados y los egresados de los centros penitenciarios	44
3.4.6-Limitaciones para el acceso de los grupos mencionados en la empresa	45
3.4.7-Relación entre los valores de las empresas y los de la sociedad cubana	46
3.5-Consideraciones sobre ambas empresas	47
Conclusiones	49
Recomendaciones	52
Bibliografía	53
Anexos	

Introducción

El trabajo es un factor determinante en la vida de las personas, como dijo Marx y Engels¹ “Los medios de trabajo son, no solo un mediador del grado de desarrollo de las fuerzas de trabajo humano, sino también un indicador de las relaciones sociales bajo las cuales se trabaja.”, el trabajo *es la forma de estructuración de la vida económica y forma de socialización del individuo, el factor esencial para la reproducción social y humana en la sociedad*, por lo que el mundo del trabajo debe verse en toda su riqueza y complejidad.

Los estudios del mundo del trabajo en la actualidad, son tratados desde distintas ciencias y disciplinas científicas como se demuestra en la masa crítica de trabajos y resultados de investigaciones publicados. Sin embargo, no son suficientes las áreas investigadas, cuando el trabajo humano debería ser uno de los objetivos científicos de mayor interés para todas las ciencias². Los problemas concernientes a las estructuras y las relaciones laborales que se establecen entre los actores sociales involucrados en el ámbito laboral, que revelen las contradicciones y los conflictos manifiestos o latentes al interior de las fábricas y/o empresas, es un campo de estudio de la sociología³ no suficientemente tratado.

Es obvio que las investigaciones sobre el trabajo no pueden constreñirse al empleo o al trabajo “productivo”. El trabajo visto en todo su alcance, sólo puede ser entendido en su conexión, en las relaciones sociales en las que se halla inmersa, es decir, no puede definirse fuera de contexto⁴. El conocimiento *sociológico del trabajo*, lleva en la actualidad a interpretar nuevas formas de enfocar el trabajo; además del *trabajo que se inserta en las relaciones sociales del empleo*, se considera aquel que se realiza fuera de él, y que responde a fines específicos (la *reproducción individual*, la *reproducción social*, con fines de *solidaridad social*, ó el *trabajo voluntario*). Esta nueva manera de ver el trabajo *no reduce en lo más mínimo la importancia que tiene el empleo*, el que continúa ocupando un lugar priorizado en las investigaciones y estudios de la *sociología del trabajo*, de la *sociología de las organizaciones* y la *sociología de empresas*.

¹ Stollborg, Rudhard. (1986):“Aspectos Sociológicos del Trabajo” La Habana

² ídem. Pág.7

³ Por ser la ciencia que estudia las relaciones humanas y sus estructuras dentro de la sociedad

⁴ Cata Guilarte, Euclides (compilador), (2004) Sociología y Política Social del Trabajo. Selección de Lecturas. Ver la lección *Nuevas formas de enfocar el trabajo* de R.L Pahl, pág. 81., edición. Félix Varela, La Habana.

La prioridad que se le otorga al empleo, no obedece a que sea una forma más fácil de entender el trabajo, sino a que el trabajo fuera del empleo por lo general es estudiado por la sociología de género, de familia, al tratar las relaciones de *subordinación, dominación, y las actitudes patriarcales* en distintas esferas de la sociedad. El trabajo que se inserta en las relaciones del empleo es el que se realiza a cambio de un salario, que regula *el mercado de trabajo*, y que en la mayoría de los casos es contabilizado por el Estado y formalizado mediante un contrato entre el empresario y el trabajador.

El empleo de la fuerza de trabajo como mercancía en el capitalismo es fruto del desarrollo histórico precedente, el producto de una serie de largas transformaciones económicas, y de la destrucción de formaciones más antiguas en el campo de la producción social.⁵ Es en el capitalismo donde el capitalista, propietario de los medios de producción, encuentra el mercado la mercancía específica, *la capacidad o fuerza de trabajo*.⁶ Con la instauración de las relaciones de producción socialistas en los países que construyen el socialismo, el divorcio entre la fuerza de trabajo y los medios de producción cesa, así como la injusta distribución del excedente económico creado.

La mirada ergonómica del trabajo, el análisis de los paradigmas productivos y las cambiantes formas de organizar la producción y el trabajo ocupan un espacio preferencial en el enfoque sociológico del ámbito empresarial. Las teorías de la organización del trabajo, y las distintas teorías que distinguen sus escuelas (taylorismo, fordismo, relaciones humanas) sirvieron de base a la acumulación y reproducción del capitalismo como sistema, y reflejan los cambios en las formas de organizar la producción y el trabajo en distintos momentos del desarrollo capitalista, y al mismo tiempo todas reflejan con sus diferencias prácticas para intensificar al máximo el trabajo, y que por lo general limitan la creatividad y los genuinos procesos de socialización.

Si bien en los años 30 surge y se desarrolla la Escuela de Relaciones Humanas que acarrea una nueva visión de las relaciones laborales, y que en apariencia busca *la integración y participación de los trabajadores* en la empresa, ha recibido múltiples críticas al no tomar en cuenta las diferencias y antagonismos de clase, y por lo tanto se considera una teoría no democrática y una falsa ciencia.

En algunas regiones como la latinoamericana, existen diversos criterios, divergentes y ambiguos, sobre la pertinencia o no de realizar estudios en los niveles micro de la vida social, (fábricas, empresas, sectores), que sean *suficientemente significativos* para llegar a generalizaciones. Se trata de un dilema

⁵ Marx, Kart, (1973) El Capital, Tomo I, sección segunda capítulo IV, pág. 131, ed Ciencias Sociales. La Habana

⁶ Idem. Pág. 129. se plantea que la fuerza de trabajo tiene la peregrina cualidad de ser fuente de valor, y cuyo consumo es la materialización del propio trabajo

entre académicos e investigadores de si se deben hacer o no investigaciones parciales del ámbito laboral (fábricas, sectores), o las investigaciones deben centrarse en un ámbito más abarcador (macro económico y macro social). En ambas direcciones existen experiencias, y suficientes estudios de casos y otras investigaciones que validan los estudios a nivel micro,⁷ que tienen la ventaja del conocimiento profundo del proceso o los procesos de trabajos, de las relaciones laborales existentes, y de las contradicciones y conflictos internos que pueden estar obrando en contra de la cohesión entre los actores sociales internos o externos, pero que de alguna manera están implicados en la empresa y en su funcionamiento.⁸

Hay temas muy conflictivos del ámbito laboral que son insuficientemente tratados, como es la precariedad de las condiciones de trabajo, el nivel de los salarios y otras gratificaciones, de las discriminaciones de género en el mercado de trabajo, y del antagonismo capital/trabajo asalariado en el capitalismo contemporáneo.

En la construcción de una sociedad socialista, el eslabón primario de la economía son las empresas, que por su forma son semejantes a la de los países capitalistas, no así por su esencia y finalidades. Las relaciones laborales en condiciones del socialismo siguen siendo relaciones complejas, por los diversos actores sociales involucrados en ellas, y el papel del Estado representante supremo de la propiedad de todo el pueblo, su máximo regulador, y garante de la equidad y justicia social de la sociedad. Ello no impide que puedan surgir contradicciones y conflictos en el ámbito laboral de las empresas estatales originadas por factores internos a esa organización o por la influencia de factores externos a ella.

Es por eso que la base de todo buen trabajo en equipo, de un buen ambiente laboral y armonioso debe ser estudiado en todos *sus matices*, enfatizando *en su contexto*, pues de no ser así se pudiera llegar a generalizaciones sin fundamentos, o cuando menos a individualizar lo que responde a toda una época.

En los países socialista se tiende hacia el logro de la desajenación humana, es decir, "administrar con las personas"⁹ que es una forma de incluir y de hacer con que las personas se identifiquen con la organización, y se creen circunstancias para que los trabajadores se realicen como seres humanos¹⁰, y no como simples recursos de la organización.

⁷ Brasil es uno de los ejemplos más conocidos en América Latina.

⁸ A nivel micro y las posibles contradicciones existentes entre las regulaciones y disposiciones a nivel macro y su ejecución a nivel micro, es decir en el ámbito empresarial.

⁹ Ver en Chiavenato, I. (1993): Administración de recursos humanos; primera parte; México: Mc. Graw-Hill Interamericana. Artículo "interacción entre personas y organizaciones"

¹⁰ Desde luego, todavía no todas las empresas han logrado tales metas

Por lo tanto es muy importante tomar en cuenta estos aspectos para lograrse buenas relaciones laborales dentro de las organizaciones, que es donde el individuo desarrolla sus actividades. Las organizaciones influyen en las personas y éstas se vuelven cada vez más dependientes de las actividades organizacionales, y de las relaciones que se dan en su seno, de las características y las situaciones económicas productivas de las empresas en cuestión. No es novedad para nadie que la sociedad humaniza al hombre, y es cuando el individuo se relaciona y se inmersa con los grupos sociales donde va acatando volitivamente las reglas de conductas (aceptadas o no)¹¹ de la sociedad o grupo en que está insertado y las organizaciones sociales también hacen parte de estos grupos sociales.

Los grupos laborales en la empresa u organización, además de aportar al desarrollo individual y de ser determinante para el cumplimiento de los logros y objetivos de la empresa, son también *los agentes secundarios socializadores del control social informal*, entendiendo la socialización como una de las incidencias del control social con carácter controlador primario¹² que implica no solo al individuo sino también la sociedad en general. Es además la responsable de mantener el orden entre los individuos atendiendo a los principios morales, culturales, éticos, etc. inculcados en ellos por los agentes del dicho control que sirven de intermedio entre las necesidades del individuo y lo que “debe ser” en la sociedad de forma persuasiva, por lo tanto *la socialización significa disciplinamiento de los miembros de la sociedad*¹³ que se realiza a través del proceso de *interacción*.

Los grupos laborales constituyen juntos con otros¹⁴, uno de los núcleos más activos de los agentes socializadores, cada uno de los agentes va desarrollando determinados *roles*, y continuamente, en el ciclo de la vida, se van realizando sustituciones de unos agentes por otros. Después de la etapa escolar viene por lo general, la etapa laboral que pasará a formar parte de su referente social. El contexto laboral en que se encuentra (el grupo de los trabajadores, la institución que lo acoge, el sindicato, el jefe, etc.) son los que conforman los nuevos agentes de socialización, agentes que *deberán hacerle sentirse y ser parte de una organización reforzando así los valores de laboriosidad y colectivismo, y dándole un sentido útil a su vida*.

¹¹ En dependencia del grupo en que esté insertado, las conductas pueden ser aceptadas por la sociedad o rechazada.

¹² Podrá adquirir la información detallada de este proceso en el Libro de Prevención; capítulo I; en el artículo de Dra. Marta González Rodríguez, T. “concepción Teórica-Criminológica del control social informal e la antisocialidad y la delincuencia.” Carpeta de prevención de la FCS en la UCLV.

¹³ Ídem.

¹⁴ Con otros grupos laborales.

Es común en el capitalismo que los propietarios de las empresas y los encargados de administrar o gerenciar las mismas exijan – en cualquier época-, que los trabajadores que en ellas trabajan, dejen en casa sus problemas hogareños, de modo que no perturben el rendimiento del trabajo y la producción, y por ende los beneficios que debe obtener quienes los emplean; sin embargo, esto no es posible y tampoco sería mentalmente sano para el individuo, él es un todo y ese todo le acompaña a donde quiera que vaya¹⁵.

La Revolución cubana en su trayectoria siempre ha hecho lo posible por ajustar a toda la población apta para trabajar en un puesto de trabajo de acuerdo a sus capacidades. En víspera y después que irrumpe la crisis económica en los años noventa en Cuba, comenzaron a manifestarse desequilibrios y actitudes negativas en relación al empleo, con el éxodo de trabajadores de sectores importantes de la economía nacional, el aumento del desempleo voluntario y la indisciplina laboral pérdida del sentido de pertenencia, y evidencias de ausencia de responsabilidad laboral y compromiso social fueron algunos de los problemas que la crisis exacerbó, pero que venían gestándose con anterioridad a su surgimiento.¹⁶ Actualmente se ha percibido una nueva institucionalidad social, y se toman medidas que conduzcan a la mayor integración social, promoviendo acciones capaces de suscitar en los individuos conductas deseables y aceptables en el orden social socialista¹⁷.

La apertura de la denominada *reforma económica*, que introduce transformaciones en las distintas esferas de la sociedad introducen importantes cambios estructurales y funcionales, trata de resolver en las empresas estatales cubanas a través de diferentes procesos, entre ellos el de Perfeccionamiento Empresarial (PE), los desajustes e ineficiencia presentes desde décadas anteriores, entre ellas: *la excesiva tutela de los organismos intermedios y centrales que limitaban la gestión empresarial y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones*

El Perfeccionamiento Empresarial es un proceso que debe situar a las empresas estatales en el lugar que le corresponde, en cuanto a eficiencia económica, y solidez en sus relaciones laborales.

Sin embargo, no todas las empresas estatales, siendo aún de la misma rama y sector productivo o de los servicios, se encuentra en la misma situación económico-productiva, las que poseen determinadas condiciones y reúnen los requisitos que se exigen pueden emprender el Perfeccionamiento Empresarial,

¹⁵ Cano, A. - "Relaciones humanas en las organizaciones" <http://www.monogafia.com>

¹⁶ Notas de las conferencia Luisa Fajardo Nápoles, de Sociología del Trabajo. UCLV. Mayo del 2008.

¹⁷ Riera, Celia Marta- proyecto de investigación "El control social informal de la antisocialidad y la delincuencia" Informe parcial de investigación: Diciembre de 2008.

y ello crea un elemento diferenciador en relación con otras empresas imposibilitadas temporalmente de emprender dicho proceso. Ante ello surge el siguiente **Problema Científico**:

¿Qué influencia tiene el proceso de Perfeccionamiento Empresarial de la empresa estatal cubana en las relaciones laborales y los procesos socializadores en el ámbito empresarial?

Para responder a esta pregunta es que se realiza un diagnóstico comparativo de una empresa estatal en Perfeccionamiento Empresarial (Empresa Textil "Luis A. Turcios Lima" SAREX), y otra empresa vinculada al mismo sector y Ministerio, impedida de emprender ese proceso por el momento (Empresa Textil Desembarco del Granma).

El Objetivo General:

Determinar a partir de un diagnóstico comparativo de dos empresas estatales textiles de la provincia de Villa Clara, con situación y posición diferente en relación al proceso de Perfeccionamiento Empresarial, la influencia en las relaciones laborales y procesos socializadores en el ámbito empresarial.

Objetivo Específico:

- Sistematizar desde la perspectiva sociológica, los procesos socializadores que tienen lugar en la sociedad, y en particular en las empresas como una organización.
- Identificar *la situación y posición de las empresas estudiadas, y la composición de los trabajadores empleados en ellas.*
- *Valorar la influencia del proceso de PE en las relaciones laborales y procesos de socialización en empresas estatales textiles.*

Hipótesis: *Las empresas que emprenden el Perfeccionamiento Empresarial contribuyen más a al fortalecimiento de las relaciones laborales y a los procesos socializadores en el ámbito empresarial.*

Novedad Científica: Ofrecer -desde el campo de la sociología del trabajo y las teorías de la integración y el control sociales- una reflexión crítica del papel que puede desempeñar en la socialización inclusiva o en la exclusión social y las relaciones laborales, las situaciones económicas productivas que se generan en el proceso de perfeccionamiento empresarial, mediante un estudio comparativo de dichas relaciones en dos empresas industriales del territorio central de Cuba, que difieren por su situación económico-productiva.

Para alcanzar los objetivos propuestos el trabajo se estructura de la siguiente forma:

Capítulo I- Fundamentación teórica acerca de las relaciones laborales y los procesos socializadores para la inclusión social. Su expresión en las empresas estatales cubanas.

Capítulo II- Se hace una caracterización y comparación de la situación y posición de dos empresas estatales (textiles) de la provincia de Villa Clara, enfatizando en indicadores que muestran la estructura de la fuerza de trabajo allí empleada.

Capítulo III- Se dedica a las definiciones metodológicas, la explicación de las técnicas cualitativas, selección de la muestra y el análisis de los resultados desde una perspectiva analítica.

Perspectiva sociológica del proceso de socialización en el ámbito laboral de las empresas

1.1-El individuo y la sociedad

El ser humano transforma la naturaleza a través del trabajo, en este acto de transformación, la propia naturaleza del ser humano puede resultar transformada a través del trabajo, y los valores de uso resultados de la transformación humana de la naturaleza transforman el propio estilo de vida del ser humano, y al ser humano mismo¹⁸.

El trabajo es la fuente de toda la riqueza, y se transforma en *"la condición básica y fundamental de toda la vida humana"* (... *"hasta cierto punto podemos decir que el trabajo ha creado al hombre."*¹⁹ Las habilidades adquiridas por el cuerpo humano es producto del trabajo, porque a través de él es que el hombre se elevó del mundo animal al mundo social, y sienta la necesidad de comunicarse con los demás hombres para realizar diferentes actividades.²⁰ El trabajo en su evolución hace que el hombre se agrupe, se organice, y de que establezcan relaciones de cooperación, de ayuda mutua.

La sociedad está formada por individuos y grupos que se interactúan mutua y constantemente haciendo posible que el individuo y los grupos humanos desarrollen sus actividades y capacidades que le permiten la convivencia social. Esta interacción se realiza en diferentes sectores de la vida social donde preexista el conocimiento, valores, actitudes, normas, etc. y grupos sociales, pero estas relaciones morales establecidas en la sociedad, operan como una red estable de significados valorativos que se encuentran en determinada subordinación e interacción²¹ que se irán transmitiendo "entre una y otras generaciones"²² y que va conformando *procesos de socialización*.

El proceso de socialización es un proceso *"consustancial a la vida social que la posibilita y perpetúa a través de la transmisión, enriquecimiento, y depuración entre unas y otras generaciones o colectivos humanos de agrupamiento diverso, de valores, normas, actitudes, conductas y conocimientos que dan como resultado un grado determinado cohesión social, una estabilidad en el tiempo de los símbolos*

¹⁸ Frank, Hinkelammert y Henry, Mora (2001) "Coordinación Social del trabajo, Mercado y reproducción de la vida humana". (Preludio de una teoría crítica de la racionalidad reproductiva). Departamento Ecuménico de Investigaciones. San José. Costa Rica

¹⁹ Marx, Carlos; Engels, Federico (1955): obras escogidas en dos tomos, tomo II, editorial de literatura política del estado., De la pág. 77.

²⁰ ídem. 79 á 83

²¹ Biblioteca del estudiante. (1989). Ética. Progreso Moscú. Pág. 119

²² Vázquez, Celia Marta Riera. Artículo: "Socialización , resiliencia y prevención en el trabajo social" – (Carpeta prevención- inclusión social) FCS-UCLV- Taller III

culturales, y la construcción social de ciertos patrones de comportamientos aceptados dentro del contexto, o en el nivel donde se produce dicho proceso".²³

El proceso de socialización es concebido de varias formas, pero todas ellas mantienen su *esencia integradora*, porque gracias a ella, los valores y la tradición de las sociedades se mantiene y se perpetúa en el tiempo.²⁴ Es obvio que la socialización va mucho más allá de la sociabilidad – que es la necesidad del hombre a asociarse con otros hombres-²⁵ ella es la internalización o interiorización de los contenidos culturales de la sociedad en que nace. Mediante la socialización “el individuo biológico se transforma en individuo social a través de la herencia social”²⁶. Y va configurando la conciencia colectiva mediante la aprehensión de las normas y valores de una sociedad.

Este proceso social tiene una connotación especial sobre los hombres que los contenidos – que es la interiorización de los valores, los roles, etc.- transmitidos por ella, determinan el desarrollo del potencial humano, instrúyenos a ser miembros de una comunidad humana, a vivir dentro del grupo, a ser miembros competentes de la sociedad. Aunque las diferentes concepciones de la socialización se asemejan, se puede coincidir con la concepción de Tomas Austin quien la define *como el proceso de integración de un individuo a una sociedad dada o un grupo particular a través de la interiorización de los modos de pensar, de actuar y de interrelacionarse*.²⁷

La socialización tiene grande importancia en la producción del sistema, porque mediante él, una generación ya madura exterioriza y transmite sus valores y normas, costumbres, etc. a la nueva generación²⁸, dando lugar a la auto-reproducción, por eso es tan importante conocer los mecanismos y formas en que se producen los procesos de socialización en que uno desee intervenir, incluso en las organizaciones empresariales, pues ayuda al profesional a realizar cualquier tipo de intervención importante en beneficio de la organización.

Por las características y cualidades de *la socialización en la vida social*, éste debe ser considerado como una forma o medio de comunicación y de consenso dentro de cualquier sociedad, que va cambiando su contenido o más bien sus formas, en dependencia del contexto en que se encuentre aunque no pueda dejar de existir en la vida cotidiana de los individuos. Un individuo puede ser

²³ Ídem. Vázquez, Célia Marta Riera. Pág.-1

²⁴ Por lo menos algunos de ellos.

²⁵ Austin, Tomas - sociólogo y antropólogo social (2006). Material para la asignatura “Teoría sociológica” Carrera de “Trabajo Social” de la Universidad Mayor de Temuco, Chile. Artículo: El proceso de socialización”.

²⁶ Ver el artículo cit. de Tomas Austin en “El proceso de socialización” los comentarios de Regina Ottalengo y Lucina Valale.

²⁷ Austin, Tomas. Sociólogo y antropólogo social. (2006) Artículo: “El proceso de socialización”

²⁸ Aunque las características de la socialización en la actualidad ya no son las mismas, pues hoy día este proceso es multidireccional y a una velocidad más acelerada, además, si un día ya se basó en la tradición cultural, hoy se basa en la cultura tecnológica y en la novedad.

considerado ego-centrista o autosuficiente, pero si se aparta de los demás y no se socializa, no será capaz de alcanzar sus objetivos y desarrollarse como ser humano. Debe, para alcanzar tales objetivos participar en la vida social, y asimilar sus principales características, pues, "lo que forma el carácter humano en los individuos de la especie humana es la convivencia en grupo"²⁹.

Desde las propuestas del funcionalismo-estructural se le atribuye en los procesos socializadores especial interés a la *comunicación e interacción*, en tanto parten de que una sociedad no pudiera existir si las personas no interactúan y se comunican, de igual modo, que resaltan el interés por *los sistemas simbólicos compartidos* que las personas aprenden durante el proceso de socialización y que hacen posible la comunicación. La existencia de *valores comunes* a nivel individual, de *metas comunes*, *el sistema normativo para alcanzar esas metas*, y *el control efectivo de las conductas desintegradoras* son valoraciones que desde este paradigma se plantean necesarias para que la sociedad sobreviva.³⁰

Partiendo de la teoría del "sistema social," Parson lo veía ante todo como un sistema de interacción y aunque su enfoque se dirigía al sistema societal, no pudo evadir la cuestión de la relación entre los actores y las estructuras sociales. Señalaba que los procesos de *internalización y socialización* cobran una importancia crucial en *la integración*, y le interesaba en particular los modos en que se transmitían las normas, los valores de un sistema, que obviamente se internalizan en el proceso de socialización. O sea que *las normas de un sistema al convertirse en la conciencia de los actores, cuando estos persigan sus intereses particulares, "en realidad estarán sirviendo a los intereses generales del conjunto del sistema"*.³¹ A pesar de que para él *la socialización* induce al conformismo a lo largo de la vida del individuo, y lo define como un proceso conservador que no da espacio a la creatividad transmitiendo al niño solamente lo que ya existe, plantea que este proceso conlleva una gran cantidad de variación individual en el sistema, y distingue la fuerza de un sistema social flexible, de la de un sistema rígido que no acepta la desviación.³²

Es extremadamente importante mencionar que la socialización se expresa mediante dos fases: *la socialización primaria y la socialización secundaria*.

La socialización primaria es la primera a la que el individuo se enfrenta luego de su nacimiento, en el momento en que tiene que interiorizar las reglas básicas sociales correspondiente a la etapa de la niñez

²⁹ -<http://www.mundoeducacao.com.br/sociologia/sociabilidade-socializacao.htm>-. Artículo: "Sociabilidade e Socialização"

³⁰ Ritzer, George, (1993) Teoría Sociológica Contemporánea. (primera y segunda parte). Pág. 112-115 ed. Félix Varela, La Habana. 2003

³¹ ídem. Pág. 120

³² Ídem. Parson releva que el sistema debe recurrir al control social – aunque con poca frecuencia porque este ayuda a lograr la conformidad. Porque juntos -la socialización y el control social- constituyen principales mecanismos que permiten al sistema social mantener el equilibrio. Pág. 120-121

de todos los individuos, y los agentes responsables por este proceso en esta fase es la familia, grupo o persona más cercana al recién nacido.

Simmel y Mead le prestan mayor relevancia al ámbito de la socialización primaria, y a la familia que tiene un papel hegemónico en la socialización del niño. Simmel resalta la importancia de la imitación que induce a la asimilación de las pautas de conducta por parte de los nuevos miembros del grupo o comunidad, en tanto éste sujeto adquiere una capacidad selectiva que le permite superar las limitaciones de las normas que le fueron impuestas. Mead parte de que después de un cierto tiempo el niño descubre que *los aprendizajes socializadores* que obtuvo, éstos le sirven no sólo para implementar en su grupo íntimo, sino también que la propia sociedad espera que él las aplique.

La socialización secundaria es la que va moldeando al individuo y lo va adaptando a las nuevas realidades sociales, y los agentes responsables son las escuelas, las instituciones religiosas, los grupos laborales, etc.

Y según Peter Berger y Thomas Luckmann³³ la socialización secundaria es también la que la persona experimenta cada vez que se incorpora a nuevos ambientes humanos, en este caso sea la incorporación a un nuevo grupo o extracto social. Ella actúa sobre el sujeto ya formado, por lo que el nuevo aprendizaje debe de tener una coherencia con la anterior (la primaria).

Es reconocido que el contacto con los padres y demás familiares es fundamental para el aprendizaje de habilidades, destrezas, hábitos, comportamientos, que le permitan luego incorporar al niño, primero, al ámbito escolar como agente socializador y luego a otros ámbitos como es la esfera laboral donde *los grupos laborales serán agentes socializadores, y las empresas un ámbito de socialización de significativa importancia.*

1.1.2.- La empresa como organización social.

La organización como un sistema social de actividades conscientemente encaminadas a un objetivo, está conformada por personas o grupos de personas que ejercen determinadas actividades, manteniendo una interacción recíproca con determinados sentimientos y representaciones respecto a estas actividades e interacciones³⁴. La cooperación y la reciprocidad son fundamentales para su sobrevivencia. De hecho, las bases de la existencia de una organización se sientan sobre *la capacidad de estas personas de comunicarse, la disposición de mantener una reciprocidad mutua y que tengan un objetivo en común.* Está probado científicamente que el hombre no es capaz de vivir aislado de los

³³ Ver a Tomas Austin en El Proceso de Socialización

³⁴ Mayntz, Renate (1967): Sociología de la organización. Editorial: Alianza, Madrid

demás, sino que es un animal social suficientemente hábil para interactuar con su medio exterior, *de crear organizaciones*, y capaces de entrar en consenso para lograr sus objetivos, por eso es *inconcebible pensar en la separación entre el hombre y las organizaciones*.

La sociedad actual está conformada por las organizaciones visto que la modernidad tiene como una de sus características la ordenación – que incluye no solo los fines administrativos estatales sino que se ha aumentado la necesidad de agrupaciones de personas con el objetivo de alcanzar un mismo fin - y para eso se necesita la organización. La organización no es solo “una forma de ordenación, sino también un elemento importante de dinámica social”,³⁵ por lo tanto, esa relación es fundamental para la vida del individuo, pues muchas veces las organizaciones son capaces de influir en la forma de pensar y sentir de las personas (sus miembros). Son múltiples *la variedad de las organizaciones* y entre ellas, se encuentra *las empresas*, que es una variedad muy joven de organización: *la empresa moderna*.

1.1.3 La revolución industrial y el surgimiento de la empresa moderna

Aunque desde la sociología de las empresas se remonta los antecedentes de éstas a las empresas de la economía de subsistencia, apoyada en la comunidad, para beneficio de la comunidad, y que realizaba actividades colectivas. Estas llamadas empresas tenían características que las acercaban al modo de producción que antecedió al capitalismo, eran empresas familiares, artesanales y agrícolas, y *se diferencia por la forma social de los grupos de trabajo que además de su ínfimo tamaño, se estructuraban de manera más patriarcal que burocrática, y el trabajo era una forma de vida más que un desempeño de funciones establecidas con precisión, etc.*

Con la revolución industrial en el siglo XVIII, el capital da lugar a la producción específicamente capitalista, sustentada en la gran industria maquinizada³⁶. Con antelación a ella, el régimen de producción se basaba en la manufactura, existiendo marcadas diferencias entre una y otra etapa del desarrollo del capitalismo. Marx sintetizaba algunas de dichas diferencias:

³⁵ Aclarado por Renate Mayntz: Sociología de la organización. Pág-8

³⁶ Marx, C. El Capital Tomo I cap. XIII, De este modo Marx va adentrándose en los cambios esenciales que acontecen con la gran industria, y como en la cooperación, y en división del trabajo que antecieron a la industria maquinizada está la base técnica de su existencia y perfeccionamiento posterior. Pág. 324, ed Venceremos La Habana

“En la manufactura y en la industria manual, el obrero se sirve del herramienta; en la fábrica, sirve a la máquina. Allí los movimientos de los instrumentos parten de él; aquí es quien tiene que seguir sus movimientos. En la manufactura los obreros son otros tantos miembros de un organismo vivo. En la fábrica existe por encima de ellos un mecanismo muerto.”³⁷

Para Marx la fábrica capitalista y con el empleo de métodos capitalistas es *“como un gigantesco autómeta, formada por innumerables órganos mecánicos dotados de conciencia propia, que actúan de mutuo acuerdo, y sin interrupción, para producir el mismo objeto, hallándose supeditados todos ellos a una fuerza motriz, que se mueve por su propio impulso”*³⁸. Con la industrialización y los cambios en las condiciones tecnológicas y sociales que se fueron dando con la evolución del capitalismo, surgen *las empresas*, las que pueden estar formadas por varias fábricas o unidades de producción (o de servicios, que en conjunto la conforman.³⁹

Desde la perspectiva sociológica, *la empresa es considerada una organización social, con objetivos propios y motivada económicamente o “monetariamente”, que recibe insumos de la sociedad en forma de personas, materiales, dinero e información y transforma esos recursos en salida de productos, servicios, y recompensa indistintamente, de acuerdo a la posición y categoría a los miembros de la organización para mantener su participación.*

Las empresas pueden tener un carácter público o privado, y su objetivo central responde a una misión y objetivos específicos. Ellas en su evolución irán creando vínculos relacionales con determinados agentes e instituciones *capaces de regular directa o indirectamente lo concerniente al personal existente en ellas*, legitimando las relaciones que se dan entre los diversos actores que intervienen en ellas. El trabajo dentro de la empresa no es un hecho aislado sino que pertenece a todo un sistema social que promueve el desarrollo del potencial humano.

Visto lo anterior se puede comprender como las empresas existen con una *función social* (sirve a la sociedad)⁴⁰ y al mismo tiempo comprenden un *grupo social* al interior de ella, que tiene necesidades que deben ser atendidas; por ello, la empresa es una interrelación funcional y jerárquica con los diferentes agentes ya mencionados.

³⁷ ídem pág. 374

³⁸ ídem, pág. 371

³⁹ De ahora en lo adelante no se hará la distinción entre fábrica y empresa.

⁴⁰ Aunque los objetivos de una empresa puede no coincidir con las funciones

1.1.4.- La organización del trabajo en la empresa.

Desde siglos pasados hasta la actualidad los grandes empresarios capitalistas han buscado siempre alternativas con el fin de aumentar la productividad, mejorar el clima organizacional y obtener mayores ganancias. Existen diversas teorías de las escuelas de organización del trabajo, que de una manera u otra y con la proposición de métodos, entre ellas: el Taylorismo, el Fordismo y la Escuela de Relaciones Humanas.

En relación a la organización y administración científica del trabajo, uno de los más sobresalientes es Frederick W. Taylor⁴¹, quien establece determinados métodos y principios para elevar la eficacia en cada operación de los trabajadores a través de la aplicación de los principios de la administración científica del trabajo, para el control riguroso de la intensidad del trabajo. El logro histórico del taylorismo fue justamente acabar, con el control que el obrero de oficio ejercía sobre el saber y el cómo hacer en el proceso de trabajo, se eliminó el control del obrero sobre los tiempos de producción, para instalar en su lugar, la ley y la norma patronales, vía la administración científica del trabajo. Taylor en sus ideas sobre el valor del trabajo señalaba que *"la fuente de la riqueza no la constituye el dinero sino el trabajo del hombre"*, así que solo un aumento de la productividad del trabajo podría favorecer el desarrollo de la acumulación del capital.⁴²

Existen polémicas sobre la verdaderas causas de la expansión del taylorismo, la escasez de fuerza de trabajo provocada por la I Guerra Mundial (siglo XX), y la necesidad de emplear a niños y mujeres que sustituyera el trabajo de los hombres que iban a la guerra; se desarrollaran así producciones en serie, y que a través de los métodos tayloristas se ejerciera un *mayor control, y la disciplinización generalizada de los trabajadores*.⁴³

Al finalizar la década de los años veinte del siglo XX, se implementan ajustes que dieron pasos al establecimiento generalizado del fordismo⁴⁴ en los Estados Unidos, un modelo productivo y distributivo innovador ya que logra generar un mercado de masas para el consumo de masa.⁴⁵ Con el fordismo se adopta una forma organizacional novedosa, en tanto se sustituye las técnicas tayloristas de medición de

⁴¹ Uno de los primeros pensadores de la administración general o padre de la organización científica del trabajo

⁴² Castillo, Juan José (1994). El Trabajo del Sociólogo, Editorial: Complutense de Madrid, España. Pag 60

⁴³ Ídem pág. 67. El Trabajo del Sociólogo

⁴⁴ Se le llama fordismo porque su creador fue Henry Ford.

⁴⁵ Hay un desequilibrio entre la producción (superproducción) y la capacidad de las masas para adquirir esas mercancías.

tiempo y de movimientos *por la cadena de montaje*⁴⁶, y se somete al obrero a una cadencia regulada. Las condiciones generales de extracción de plus trabajo y la escala de producción cambian por completo. El trabajo humano en el *fordismo estaba normatizado, pensado como una prolongación o un apoyo al trabajo mecánico*.⁴⁷ En cuanto al tratamiento de la fuerza de trabajo en sus plantas y fábricas Ford establece: a) el mínimo de relaciones entre los obreros, (el ahorro de pasos innecesarios de los obreros equivalía a ahorro de fuerza y de tiempo, b) la *prolongación efectiva de la jornada de trabajo aumenta al eliminarse el tiempo muerto* c) *se parcela la ejecución de los trabajos con su subdivisión sin que fuera necesario el traslado de los obreros fuera de su puesto de trabajo*.

La *concepción individualista del trabajo* se correspondía con lo dominante de la época, para Ford y su equipo:

*"una empresa industrial consiste en el agrupamiento de hombres que se han formado para trabajar y no para intercambiar correspondencia. No es necesario que en una sección de la empresa sepa lo que pasa en la otra. No es útil tener reuniones para establecer relaciones cordiales entre las personas y los servicios. No es necesario que los hombres se amen los unos a los otros para que trabajen en conjunto. Los excesos de camaradería pueden acarrear incluso graves inconvenientes, por ejemplo pueden arrastrar a un hombre a encubrir la falta de otro hombre, y esto es malo para los dos".*⁴⁸ Henry Ford.

Ford a través de la gestión de la fuerza de trabajo se propuso modificar la situación de los trabajadores en un alto porcentaje inmigrantes de diferentes países que tenían idiomas, idiosincrasias, culturas diferentes y que influían negativamente en la alta rotación del personal y alto ausentismos, y que el trabajador y su familia se adaptara a *determinadas reglas de decencia y civismo*. Era de la idea de la influencia que la vida fuera de la fábrica pudiera tener en los resultados del trabajo. Para Ford el dinero constituía el principal aliciente para que el obrero viviera bien y de ahí su programa Five Dollars Day.⁴⁹

Por su parte *la Escuela de Relaciones Humanas*, que se inicia como un *movimiento, en la industria*⁵⁰, tiene sus antecedentes en 1924 en el cinturón industrial de Chicago, que **dió** lugar a un movimiento *"capaz de disipar las tensiones y los conflictos surgidos en las empresas"*. Los múltiples experimentos realizados en esa época para aumentar el rendimiento de los trabajadores, demostraron que éste varía

⁴⁶ Forma organizacional o control del proceso de trabajo se da a través de las normas incorporadas al dispositivo automático de las máquinas, o sea, es el propio movimiento de las máquinas (caso de la cadena de montaje) quien dicta la operación requerida y el tiempo asignado para su realización.

⁴⁷ Catá Guilarte Euclides. Ídem, en el artículo *Nacimiento, desarrollo y transformación del fordismo*, artículo de Julio César Neffa, pág. 31.

⁴⁸ Ídem, pág. 37

⁴⁹ Tanto Taylor como Ford veían en el salario el estímulo apropiado para el aumento de la producción y optaron tenazmente por la división de trabajo, mientras que los trabajadores no tomaban parte en las tomas de decisiones dentro de la empresa.

⁵⁰ El enfoque humanista tiene como propulsor el psicólogo Elton Mayo que es considerado el fundador de la escuela de relaciones humanas.

si se tienen en cuenta las motivaciones reales de los trabajadores, y del *reconocimiento de participar e integrarse a la empresa y sus finalidades*. *Integración* para crear el espíritu de cuerpo, de comunidad de la empresa, e integrar a todos los individuos a esa comunidad, y *participación* en tanto los obreros debían pasar de ejecutores pasivos a participantes activos.⁵¹ Sin embargo, la *escuela de recursos humanos* pretende ocultar la contradicción antagónica entre trabajo asalariado y el capital, entre el trabajador y el capitalista, como si la explotación de los trabajadores se eliminara, y fuera una relación de paraiguales. Los críticos de esta Escuela, entre ellos *los sindicalistas* han demostrado la falacia del carácter científico y democrático de sus propuestas y argumentos.

En las nuevas circunstancias del capitalismo, se establece en algunas empresas, el posfordismo, con un mayor interés por la producción especializada y de alta calidad y el uso de nuevas tecnología que implica mayor *flexibilidad y descentralización productiva* y alta rentabilidad en la producción entre otros rasgos.⁵² Mientras que el modelo tayloristas-fordistas ha sufrido cambios, no ha desaparecido en empresas como la hilandería textil, o la siderometalúrgica que no exigen alta diversificación, y las fluctuaciones de la demanda de producciones lo resuelven con las subcontrataciones. *Lo que sí es obvio es que tanto los modelos tradicionales como los más actuales se preocupan por destrabar todo lo que limite la obtención de altos niveles de beneficios o ganancia* para sus propietarios. Con esa finalidad las empresas tratan de establecer *una adecuación de la organización de trabajo con las características empresariales (perfeccionamiento organizacional)* teniendo en cuenta los *objetivos de la empresa, la cultura organizacional*, y haciendo también algunas innovaciones en lo que estimulación y gratificación se refiere.

1.1.5- El personal y la autoridad dentro de la organización

Max Weber en su teoría de la autoridad y de la dominación plantea que entre los tres tipos de dominación⁵³ - legal, tradicional y carismática- las organizaciones pertenecen al tipo de legitimidad legal por su referencia a la legalidad de un orden establecido. Y explica que, por el hecho de que el que manda tenga esa legitimidad, no significa que esta sea aceptada por los subordinados pero la acatan por oportunismo, por interés propio, ideales, o por el hecho de que el miembro haya aceptado al ingresar a la organización el ordenamiento jurídico implementado por ella. Las personas rechazan las organizaciones cuando creen que éstas no les van a traer beneficio alguno, o la obedecen por temor al

⁵¹ Catá, Guilarte, Euclides (Compilador) Sociología y Política Social del Trabajo, artículo de Problemas Teóricos y Metodológicos, de M. Bolle de Bal, pág. 99, ed Félix Varela, La Habana 2004.

⁵² Conocido también por el modelo japonés, posfordista, etc.

⁵³ -Renate Mayntz- sociología de la organización. Artículo: "La estructura de la autoridad y los tipos de dominación de Marx Weber".

castigo. Para Weber, es tan importante la potencia de la legitimidad del que manda, como los motivos de la obediencia de los miembros.

Hay que tener en cuenta que aunque las personas estén sobre la influencia de los sistemas organizacionales, no significa que el sistema social se caracterice por la integración y corporación armónica, porque casi nunca se coinciden los objetivos de la organización con el de los individuos que la componen. Cuanto más se identifiquen los miembros de la organización con ésta, o obtengan ventajas personales por sus cualidades, más dispuestos suelen cooperar⁵⁴.

Lewis ⁵⁵, desde su teoría explica la influencia de su entorno puede crear valencias y estas pueden ser positivas o negativas. La valencia positiva es cuando los objetivos, las personas o las situaciones pueden o prometen satisfacer las necesidades presentes del individuo y la valencia negativa cuando puede o prometen ocasionar algún perjuicio o daño. En dependencia de ello puede atraer, causar rechazo o fuga.

Chiavenato⁵⁶ señala que el comportamiento de las personas en una organización depende de factores internos (características de la personalidad, capacidad de aprendizaje, motivación percepción de ambiente interno y externo, valores, etc.) y externo (características organizacionales, sistemas de recompensas y castigos, factores sociales, políticos, la cohesión grupal existentes, etc.⁵⁷: Tanto el ambiente interior como el exterior influyen en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones.

Por lo tratado en el presente epígrafe es importante resaltar la conceptualización de las relaciones laborales dentro de las empresas y como estas influyen a las personas que la rodean. Sin desestimar las influencias que tiene los individuos, las energías y presiones que recibe en el ámbito laboral, resulta desde la sociología del trabajo de máximo interés a lo concerniente las relaciones laborales que expresa la interacción entre los diferentes autores sociales.

⁵⁴ -Por Mayntz, Renate. En: Sociología de la organización

⁵⁵- Kurt Lewin – autor mencionado por Idalberto Chiavenato, al abordar el tema “personas” en su libro: Administración de recursos humanos (I parte), pág. 51.

⁵⁶ - Idalberto Chiavenato: administración de Recursos humanos (I parte).

⁵⁷ Idalberto Chiavenato, al abordar el tema “personas” en su libro: administración de Recursos humanos (I parte). Pág.- 54.

1.2- Las Relaciones laborales y su complejidad

Las *relaciones laborales* es una dinámica bastante compleja en una organización, es común que las personas la reduzcan en meras relaciones de trabajo⁵⁸. La complejidad actual de este concepto está relacionada no sólo con los cambios sociales y tecnológicos que han azotado la sociedad moderna e inevitablemente las formas de organización de trabajo – entendido desde la perspectiva del empleo-, sino también por el añejo intento de humanizar el modo de trabajo dentro de las organizaciones o instituciones sociales. La historia de la humanidad ha demostrado en todas las etapas de la producción de la sociedad capitalista, siempre fueron necesarias la intervención de entidades y organismos⁵⁹ capaces de buscar alternativas legales (o convencionales) para atenuar la explotación de la camada trabajadora.

Algunos autores que se han interesado por la temática de las relaciones laborales les otorgan un alcance muy amplio, al implicar en ellas un acuerdo legal y social que involucra no solo a las dos partes interesadas (directivo y los subordinados) sino a todo e conjunto de entidades, normas, o leyes que aportan o influye en el dinamismo de la organización. Con esta definición las relaciones laborales toman un carácter político, jurídico, económico y social, o sea, como muchas más entidades responsables por su aplicación eficiente en el trabajo de los individuos.

El aumento del desempleo, de la segmentación laboral, y otras manifestaciones actuales en el mercado de trabajo capitalista, muestra la violación de lo establecido en cuanto a los acuerdos legales, los contratos laborales y pactos sociales entre los gobiernos, los empresarios, los sindicatos y trabajadores no sindicalizados. Una de las salidas es el trabajo informal⁶⁰. Las rígidas políticas empresariales y las precarias condiciones de empleo en la actualidad, engendra irregularidades en las relaciones laborales.

Desde la academia cubana se ha profundiza en el estudio de las relaciones laborales, el grupo del trabajo del Centro de Investigación Psicológicas y Sociológicas (CIPS) en Cuba ha trabajado el concepto, pero como Sistemas de Relaciones Sociales en el Trabajo en que conciben la misma como la inter influencia mutua y permanente entre los *subsistemas de estimulación, calificación y participación*, en que cuya dinámica originada de ella permite explicar la esencia del movimiento social en la esfera del trabajo.

⁵⁸ - Referente al presente, revisar el libro de Catá Guillarte, Euclides. En: "sociología y política social del trabajo", entre las pág. 125 á 131.

⁵⁹ - La aparición de los sindicatos entre el siglo XVIII y XIX, UGT que surge inicialmente en España en 1888 y se propaga hacia los demás países.

⁶⁰ -Catá Guillarte, Euclides.(2004)- "sociología y política social del trabajo", pág. 123.

Por su parte, el sociólogo cubano Euclides Catá ofrece un concepto de relaciones laborales que entendemos como el más abarcador en tanto toma en cuenta a todos los actores sociales implicados en dichas relaciones. El define las mismas “como aquellas que se establecen entre los sindicatos, los trabajadores, los gerentes y las entidades laborales en las que el Estado y las instituciones que lo conforman, regulan el empleo a través de diferentes leyes, decretos y normativas orientadas a la sociedad y sus esferas parciales (sectores productivos o de servicios)”⁶¹. Quedan precisados en esta definición que los actores sociales implicados son:

- el Estado que es una organización política que responde a los intereses de la clase económica dominante de cada país⁶²;
- las entidades laborales asociadas;
- el directivo o empresario que tienen la responsabilidad de realizar la dirección e integración a nivel de la organización⁶³;
- el sindicato que es la organización o asociación que representa, o debe representar a los trabajadores, constituido para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros;
- el colectivo de trabajadores que es el total del personal que trabaja en función del cumplimiento de los objetivos de la empresa

Tomando en cuenta todo lo dicho con anterioridad, es axiomático que el trabajo es el agente determinante para la comprensión del concepto o del estudio de las relaciones laborales, además de ser “el factor principal de la socialización del individuo y de su integración en el sistema social global”⁶⁴.

La empresa está insertada en la sociedad compuesta por individuos y ella mismas también está constituida por los individuos de la dicha sociedad, por lo que ella se nutre de los valores sociales e indiscutiblemente imparte estos valores. Aunque no todas las empresas se relacionan de la misma forma con los individuos que la componen cosa consecuente del sistema insertado o por el desarrollo alcanzado por la empresa.

⁶¹ Esta es una definición que según el propio autor plantea que por las condiciones desfavorables en que se encuentra la construcción del socialismo – en Cuba- esta definición es conveniente por su carácter estratégico que nos ayuda a comprender lo abarcador que es la responsabilidad sobre la vida laboral de los trabajadores.

⁶² Enges dice que mientras el Estado en su sentido propio es una fuerza cada vez más lejana del pueblo..., mientras que el Estado proletario por su esencia representa el pueblo. – M. Rosental y P. Ludin

⁶³ - Por: Mercedes, Saily, y Yaima- “funcionamiento de equipos directivos en empresas agrícolas” en: www.gestiopolis.com

⁶⁴ - Catá Guillarte, Euclides.- “Sociología y política social del trabajo”- (pág. -121)

1.2.1- La inclusión y el control social en la organización.

Si la inestabilidad en el trabajo influye en las relaciones laborales de una organización, ésta inevitablemente impactará el procedimiento para la inclusión social de los individuos en la organización.

Podemos entender que la *inclusión social* de los individuos depende de la relación laboral existente dentro de la organización en que están insertados, por eso es necesario un breve abordaje sobre lo que se entiende por integración social.

El interés por la integración social, viene desde siglos pasados, diversos clásicos de la sociología y otros, trataron el tema, principalmente en lo referido al sistema social o individual que determinaba la integración social del individuo, entre ellos, Spencer, Durkheim, Marx, Mead, Comte destacan algunos pareceres referidos a la integración.

En Spencer ve la sociedad como una estructura de funciones aunque los individuos que la componen son independientes, él considera las instituciones como un indicador para la interacción. Emile Durkheim pionero de la concepción de la integración, enfatiza en la necesidad del análisis del orden social diciendo que el conocimiento científico social parte de la noción de que existe un orden social, independiente de la voluntad individual y susceptible del conocimiento, lo que quiere decir es que la vida social no está condicionada por el individuo sino por el factor social.⁶⁵ Para explicarlo, Durkheim habla de dos sociedades: la primitiva y la moderna, en la primera existe la solidaridad mecánica y la solidaridad orgánica⁶⁶. En la mecánica según Durkheim es la que lleva a la integración de la sociedad sobre la base de valores, símbolos y prácticas comunes y estos valores conforma una conciencia colectiva que favorece la cooperación – caracterizada por sociedad tradicional -, y la solidaridad orgánica –propia de la sociedad industrializada-, en que para satisfacer sus necesidades es preciso las producciones de otras personas y van intercambiando servicio como parte de un organismo y establecen una interdependencia. Inicialmente Durkheim creía que la solidaridad mecánica se debilita con el crecimiento de la orgánica pero posteriormente reconoce que no es un proceso lineal, y se percata de la importancia de la moral para la integración.

Durkheim también se preocupaba con el debilitamiento de la moralidad común que aumentaba en su época, lo que de ende provocaba la anomia social que es entendida como la ausencia o carencia de

⁶⁵ Sobre eso ver la carpeta de prevención, taller I artículo "naturaleza humana y orden social". UCLV- FCS.

⁶⁶ Ver el estudio realizado por el CIPS por María Isabel Domínguez y María Elena Ferrer: artículo "integración social de la juventud cubana: reflexión teórica y aproximación empírica".

efectividad de las normas sociales de todo tipo, aspectos que a su modo de ver, genera una especial desorganización colectiva por la pérdida de la capacidad reguladora del control social normativo.

En la teoría de Marx, prosperaba la concepción de la imposibilidad del orden social capitalista, para alcanzar la plena libertad del individuo dada la sujeción del mismo a las leyes del mercado capitalista y planteaba como alternativa el ascenso a la construcción gradual de la sociedad comunista⁶⁷. Weber en contrapartida veía al hombre como autosuficiente y creía que en la sociedad el individuo encontraría el orden necesario para moldear sus impulsos⁶⁸.

En lo que corresponde a Mead, él percibe el control social como dominio de si mismo significa que “el individuo es lo que es, una personalidad consciente o individual, envuelta, en la medida en que se es miembro de la sociedad. En el proceso de la experiencia y la actividad y por ello, con una conducta socialmente controlada”⁶⁹, otros como Comte, que ante los cambios que se estaban dando por el surgimiento y desarrollo de la modernidad, él hablaba de orden y progreso para la sociedad⁷⁰.

Si se toma la definición de control social ⁷¹ como el conjunto de prácticas, actitudes y valores destinados a mantener el orden establecido en las sociedades eso quiere decir que la integración social es un factor axiomático del control social es el elemento clave para que se logre el control de una sociedad o de un grupo. Lo cierto es que debemos entender el control social como una condición que aparece en todas las sociedades – y sectores sociales- como forma de fortalecimiento y supervivencia del grupo, por eso es que hace falta que en las sociedades existan mecanismos capaces de regular o mantener el control social. Para eso, las instituciones u organizaciones que buscan el control social crean determinadas “agencias” que son entidades colectivas que tienen la función única o combinada la de garantizar el orden y la estabilidad social mediante el control comportamental individual y la regulación funcional grupal, estas agencias pueden ser formales o informales. Las agencias informales tienen como rol, el reglamento del comportamiento individual y de disciplinamiento de los diferentes grupos comunitarios mediante las estrategias de socialización, educación y prevención aplicada por la misma. El control social formal al contrario de la informal, debe actuar al instante donde y siempre cuando falla

⁶⁷ Ver K. Marx Crítica al Programa de Gotha. OE, Tomo III. Editorial. Progreso. Moscú

⁶⁸ (carpeta prevención taller I).

⁶⁹ (carpeta prevención taller I en laboratorio de FCS- UCLV)

⁷⁰ Ritzer, G. Teoría Clásica Sociológica.

⁷¹ Desde estas visiones de los clásicos podemos ver que el término *integración social* está correlacionado con el de *control social* que surge en los Estados Unidos con Eduard Ross que es un sociólogo norteamericano que acuña el término “control social” a la mitad del siglo XIX, a la estabilidad social integrativa que se buscaba como alternativa al desorden llevado por los emigrantes venidos de varias partes del mundo en búsqueda de mejores oportunidades de vida en aquel país, situación que provocó innumerables contradicciones y conflictos sociales visto que estos diferentes grupos no podían integrar y estabilizarse dentro de la nueva sociedad.

el último, por lo que le definimos el control social formal como el "que se implementan a través de estatutos, leyes y regulaciones contra las conductas no deseadas. Dichas medidas son respaldadas por el y otras instituciones por medios explícitamente coactivos, que van desde las sanciones hasta el encarcelamiento o el confinamiento"⁷² social, pero, aunque indiscutiblemente los dos tipos de controles mencionados deben trabajar en simbiosis, es necesario dar una atención especial al control social informal principalmente cuando se trata de grupos suscito al riesgo de vulnerabilidad en la sociedad.

Por lo tanto *el control social informal utiliza la socialización como un mecanismo integrador por excelencia*, además es uno de los procesos más importantes para la vida de los seres sociales.

1.2.2 -Las empresas como agente socializador informal

Como veremos, los sectores laborales realizan un papel muy importante en el proceso de socialización, pues como plantea Paulo da Motta⁷³, todo lo que está relacionado con la realidad decurrente en las relaciones sociales o hace parte de esta relación, son entendidos como agentes de la socialización. Además es imposible que las empresas organizacionales fueran indiferentes a este proceso visto que donde haya relación humana hay socialización⁷⁴ y eso encuadra perfectamente con todo lo anterior dicho, principalmente cuando hablamos de relaciones laborales.

De hecho Librerato Cervantes define las relaciones laborales como el "conjunto de actividades, labores, formas de socialización, o trato entre los trabajadores, empleados o asociados en una organización con objetivo y metas comunes de trabajo" ⁷⁵, entretanto si las relaciones laborales se basa en la interrelación entre las diferentes partes de la empresa para lograr sus fines obviamente tiene que regirse por la socialización llevada dentro de la empresa teniendo en cuenta que la socialización es una herramienta de interacción entre los individuos y además es un agente coordinador del comportamiento del individuo.

Es muy importante tener este proceso en cualquier sector de la sociedad apoyándonos no solo por la buena conducta del individuo sino también por que sin ella el individuo desconoce el "factor humano", o más bien, el ser sujeto no podría diferenciarse de los otros animales⁷⁶. Aunque las personas asimilen las enseñanzas de la socialización primaria, pero si no es capaz de asimilar los de la secundaria por

⁷² Sacado de wikipedia.com. control social

⁷³ Ver en www.euniverso.com.br- "socialización"- por Paulo Rogério

⁷⁴ Explica Paulo Rogério

⁷⁵ Librerato Cervantes Martinez – "relaciones laborales; la importancia en el trabajo o en la empresa. En WWW.editum.org/relaciones laborales

⁷⁶ Eso solo podría suceder si el individuo obtuviera la socialización primaria

ejemplo dentro de un grupo laboral, podría chocar constantemente con los reglamento básico de la sociedad (los valores compartidos, las enseñanzas, las costumbres, etc.) en las mismas organización existe lo llamado “cultura organizacional” que es toda una serie de “normas, valores, costumbres, etc. que tiene la organización y que no se puede borrar”⁷⁷ por que se va transmitiendo de generación a generación y el personal va interiorizando y adaptándose al ambiente.

Con todo lo anterior dicho, podemos decir que en una empresa donde exista una buena relación laboral, una cultura organizacional favorable donde las personas puedan asimilar valores, que les permitan insertar y desarrollarse dentro de la sociedad estará contribuyendo al proceso de socialización dentro de la misma.

⁷⁷ Conferencia realizada el 8-1-09 por Irene Trelles, profesora de relaciones públicas en la Asociación Cubana de Comunicadores Sociales (ACCS)

Caracterización de las dos empresas estatales textiles de Villa Clara objeto de estudios.

2.1 La empresa socialista y su perfeccionamiento en Cuba.

2.1.1 Los retos socializadores en la empresa cubana.

Si se realiza una comparación entre las empresas capitalistas y socialistas se encontrarán semejanzas en las formas organizativas, en la tecnología, sin embargo, las diferencias esenciales fluyen de inmediato. La existencia de la contradicción trabajo asalariado-capital y los conflictos antagónicos económicos y sociales derivados de las relaciones de producción capitalistas marcan la diferencia esencial entre éstas empresas y las empresas socialistas en la que los medios fundamentales de producción pertenecen a toda la sociedad, que posibilita que los trabajadores reciban los beneficios del excedente económico que se crean en dichas entidades de forma directa o indirecta.

Las relaciones socialistas de producción colocan a los miembros de la sociedad, y en especial a los trabajadores en un sitio priorizado, lo que no quiere decir que sea una sociedad carente de contradicciones, lo que puede corroborarse entre otras razones, por las marcadas diferencias existentes entre empresas estatales. Los desiguales niveles tecnológicos, de la infraestructura, y la diversa estructura de la fuerza de trabajo, son diferencias que pueden facilitar o obstruir la realización económica de la propiedad socialista, y la conversión de sus ventajas potenciales en ventajas reales.⁷⁸

Por ser el socialismo un sistema económico y político basado en la socialización de los sistemas de producción y en el control y la regulación estatal (parcial o completo) de los sectores económicos, su objetivo central es lograr, *la unidad entre los intereses sociales, colectivos e individuales*, sin que se niegue sus diferencias. Fernando Pichardo⁷⁹, plantea que con las nuevas relaciones de producción la fuerza de trabajo queda libre de toda explotación, y la empresa socialista pasa a ser considerada el eslabón fundamental y primario del complejo sistema de relaciones de la economía nacional.

Para el trabajador de la empresa socialista, ésta no constituye el lugar al que vende su fuerza de trabajo, y por lo tanto no se siente ajeno a ella ni a sus resultados, de la que participa a través de la

⁷⁸ Luisa Fajardo Nápoles. (2008) Tesis de Maestría en Desarrollo Comunitario .Los procesos descentralizadores derivados de la Reforma Económica de los 90 y su influencia en el desarrollo local en Cuba. Centro de Estudios Comunitarios de la Universidad Central Marta Abreu de Las Villas.

⁷⁹ Pichardo, Fernando M. Portuondo: Economía de empresas industriales (primera parte

distribución y/o redistribución del producto creado. La empresa socialista trabaja bajo la dirección y control de un organismo administrativo superior, y su actividad se basa en el plan estatal único de la economía nacional, que debe elaborarse sobre bases científicas y objetivas, y por lo tanto se debe contar con la participación efectiva de los trabajadores en el análisis y la discusión de los planes, del presupuesto de la empresa, y en la toma de otras decisiones significativas con posibilidades de enriquecer, modificar, o suprimir elementos contenidos en ellos con antelación a que se conviertan en directivas.

La preeminencia que brinda lo establecido para la empresa socialista, no siempre logra la efectiva participación de los trabajadores y con ello se dificulta que éstos se sientan verdaderamente dueños en el ámbito empresarial, que es un requerimiento de la socialización real.⁸⁰ Las empresas socialistas no necesariamente tienen que tener los mismos resultados económicos aún siendo de la misma rama y sector influyendo en ello múltiples factores más o menos visibles. De hecho, tienen diferentes niveles de modernización, tecnologías más moderna o atrasada, y ocupar disímiles posiciones en relación a la economía nacional e internacional. La estructura de la fuerza de trabajo, los estilos de dirección y de trabajo, y las relaciones que se establecen entre los grupos laborales en las empresas intervienen favoreciendo u obstaculizando el funcionamiento y los resultados de las empresas.

2.1.2 Perfeccionamiento Empresarial

En el caso específico de Cuba, existe un proceso instituido que facilita discernir las empresas estatales que se encuentran en las mejores condiciones que otras, en tanto, *su contabilidad refleja los hechos económicos; cumple con la existencia de mercado; y la garantía de los aseguramientos necesarios lo que posibilita que estas empresas implementen el perfeccionamiento empresarial.* Estos requisitos tiene la finalidad de "lograr en las organizaciones superiores de dirección, empresas y otras entidades que se decida un significativo cambio en su organización interna, su gestión integral y resultados de eficiencia que les corresponde"⁸¹.

El perfeccionamiento significa que algo está en el proceso para tornarse perfecto, con menos o sin dificultades, estable, organizado. Las empresas en perfeccionamiento son todas las empresas que están en búsqueda constante de mejores condiciones para lograr sus objetivos de la forma más eficiente posible. El proceso de perfeccionamiento empresarial tiene como objetivo fundamental

⁸⁰ Luisa Fajardo Nápoles. Tesis de Maestría en Desarrollo Comunitario. Los procesos descentralizadores derivados de la Reforma Económica de los 90 y su influencia en el desarrollo local en Cuba. Centro de Estudios Comunitarios de la Universidad Central Marta Abreu de Las Villas.

⁸¹ Gaceta Oficial de la República de Cuba Ministerio de Justicia; La Habana, viernes 17 de agosto de 2007; numero 41, pág. 237

incrementar al máximo la eficiencia y la competitividad de las empresas estatales cubanas, y es entendido como un "sistema de dirección y gestión empresarial"⁸². De forma experimental el PE se implementó desde hace diez años, para luego ser extendido a la economía nacional con la perspectiva de lograr eficientemente el avance y la consolidación en las empresas estatales⁸³.

Las empresas en perfeccionamiento han tenido hasta ahora resultados bastante favorables con relación a los que no están en el sistema, aunque este proceso se ha implementado sobre la base de las dificultades constantes a que se han enfrentado las empresas cubanas por las consecuencias de la crisis de económica y social que ha enfrentado el país desde los años 80 y 90, y aunque se hicieron un grupo de transformaciones dirigidas a elevar sus resultados, no fueron suficientes. Por lo tanto "*el desarrollo del proceso de Perfeccionamiento tiene entre sus propósitos superar estas insuficiencias*"⁸⁴. Con este proceso se prevé el logro de las alternativas jamás encontrada en el modelo socialista y superar todas las dificultades existentes y las que podrán existir por su condición de perfeccionamiento constante⁸⁵.

Las dos empresas investigadas con el fin propositivo de este trabajo, poseen características muy disímiles lo que nos lleva a creer que las mismas influyen de distintas formas en la socialización de los individuos. Por lo tanto, en este capítulo pretendemos caracterizar las dos empresas de forma a que nos posibilite realizar una comparación entre ellas y así obtener los mejores resultados.

2.2 Características de la empresa "Luis A. Turcios Lima" SAREX (en PE)

2.2.1 Origen y desarrollo de la empresa

La empresa estatal conocida inicialmente como "Luis A: Turcios Lima" Sakenaf fue creada en 1962, se encuentra en perfeccionamiento, y en 1963 comienza su producción de sacos de kenaf de los cuales sus equipamientos provenían de firmas extranjeras⁸⁶. Esta empresa está ubicada en la carretera del acueducto nro. 85 municipio Santa Clara, Villa Clara, registrada con el código 107.0.1172 perteneciente a la unión textil, Ministerio de la Industria Ligera.

Se había calculado en su proyecto, 18 millones de sacos ligeros de kenaf al año y tenía como objetivo social la producción de hilados y tejidos planos aprobados por la resolución 76/180 del 14 de diciembre

⁸² Susana Lee: "no es perfecto ... pero ha demostrado su eficiencia" en : www.granma.cubaweb.cu

⁸³ Ídem.

⁸⁴ Nodase, Hiram Marquetti: "empresa cubana: principales retos que enfrenta". www.nodo50.org/cubasigloXXI/economia.htm

⁸⁵ Armando Pérez Betancourt, Coronel de las FAR e ingeniero de profesión. Sacado de: www.granma.cubaweb.cu

⁸⁶ - Firma "Jaimier Mackie & Son's Ltd Inglaterra".

de 1976 dictada por Nora Frometa de la industria en esa fecha. En 1971 se aprueba el producto frazada para piso tejida, como una producción secundaria en la empresa. El 4 de mayo de 1995 se aprueba el redimensionamiento de la dicha industria quedando una capacidad de 6 millones de sacos de kenaf al año. A consecuencia de este redimensionamiento se da la escasez de financiamiento para adquirir la materia prima (kenaf), y la competencia de sacos de polipropileno, lo que se da lugar a la paralización de la línea kenaf en 1995 y se trabaja únicamente con la producción de frazada para pisos aunque esta se cambia a género no tejido.

A partir del año 1996 hasta el mediado de 1999 se realizaron una serie de acciones con el objetivo de implementar la producción de sacos polipropileno para el consumo nacional y posiblemente importarlos, pero todos los intentos fracasaron. Hasta el 7 de julio de 1999, que se financia la compra de la tecnología (máquina), con el fin de producir 21 millones de sacos polipropileno y/o polietileno. Con esta inversión surge la empresa nacional "Luis A: Turcios Lima" SAREX.

2.2.2 Caracterización industrial productiva de SAREX

La empresa SAREX tiene como objetivo social producir comercializar de forma mayorista, sacos de polipropileno y/o polietileno para envase de productos agrícolas, alimenticios e industriales, tejidos de polipropileno y/o polietileno para diferentes usos, rafia fribilada para la elaboración de sogas, cordeles, reciclado de los mismos productos como materia prima y frazadas para piso de género no tejido, en ambas materias. Y brindan servicios de corte, cocido y estampado de sacos y otros productos, en ambas monedas. Los principales clientes son el MINAZ, MINAGRI, ALIMPORT, MINFAR, GEOMINERA, TRD y el Turismo en el ámbito nacional, y en los años de 2002 y 2003 se comienzan las exportaciones de sacos a Brasil y a España. SAREX tiene la ventaja de disponer de una tecnología avanzada procedente de Australia, Italia y con materia prima importada de otros países, entre ellos China, Colombia e Italia.

La misión de SAREX es garantizar las expectativas de los clientes en sacos de este material y para eso cuenta con una tecnología de punta y un alto nivel de profesionalismo de todos los trabajadores, como resultado de los proyectos de capacitación que lleva a cabo la empresa, por lo tanto, con vista a mantener actualizado el entrenamiento, conocimientos técnicos y experiencias del trabajador, se le brinda capacitación al personal desde su incorporación, que es considerada una fortaleza de las empresas socialistas cubanas.

Por la eficiencia y el rápido desarrollo de la empresa el 7 de noviembre del año 2001, se implementa el perfeccionamiento empresarial (PE), iniciando el proceso con la realización de un expediente y diagnóstico, hasta que se implementa el PE el año 2005. De las 82 empresas que se encuentran en el proceso de perfeccionamiento en la provincia de Villa Clara SAREX es una de las 56 que fueron aprobadas (*ver anexo 1y2*).

2.2.3 Los trabajadores de la empresa, su estructura y la atención al hombre.

El colectivo de trabajadores de SAREX está constituido por 239 miembros, entre ellos 99 son mujeres, las que participan y ocupan diferentes cargos en la empresa (*ver anexo 3*). Atendiendo a la estructura de edades, se emplean mujeres de edades comprendidas entre menos de 20 años⁸⁷ hasta más de 60⁸⁸; predominando el grupo de entre 35 à 40 años, mientras que en los hombres prevalecen el rangos de 40 a 45 años de edad (*ver anexo 4*). De acuerdo al cargo que ocupan, en la empresa hay 13 dirigentes, 43 técnicos, 1 administrativo, 24 trabajadores de servicios y 158 obreros, estructura adecuada a la tecnología establecida en ella. El ingreso de los trabajadores a la empresa, su permanencia y promoción se realizan según lo establecido en la resolución N° 12 del 98 reglamento que establece el Estado para la aplicación de la política laboral y salarial en el perfeccionamiento empresarial, a la vez que se le otorga facultades a la empresa para gestionar el ingreso de los trabajadores.

Entre los retos de la empresa se encuentran el trabajo en función del desarrollo del potencial humano al percibir que desde que entra el trabajador en el centro de trabajo se realiza una serie de acciones que permiten la integración y superación del nuevo trabajador en las actividades que va a realizar y eso ocurre mediante la cooperación e interacción de los demás trabajadores⁸⁹. Para el desempeño de sus funciones la empresa posee una estructura muy bien organizada (*ver anexo 5*).

El hecho de que la entidad haya logrado entrar en el proceso de perfeccionamiento hace que mejore el nivel de vida de los trabajadores, ejemplo de ello es el aumento del salario medio, que era antes del PE de 173.00 MN y en estos momentos es de 479.00 MN y se estimula en divisa. Se evidencian también mejoras en las relaciones internas entre los trabajadores en general, y se le brinda una mayor atención al factor humano, a través del *sistema de atención al hombre* se intentan solucionar los problemas de

⁸⁷ Aunque en una cantidad muy insignificativa.

⁸⁸ Menos insignificante todavía

⁸⁹ Se garantizará que todo el personal de nuevo ingreso trabaje junto con el personal de mayor experiencia y bajo la supervisión del jefe del área hasta que se encuentre debidamente capacitado y haya adquirido las habilidades y confianza necesarias para el desempeño en su puesto de trabajo de manera individual.

los trabajadores que estén al alcance de la empresa, en tanto se le presta atención a los problemas familiares; se mejora la elaboración y suministro de alimentos en los comedores; se han construido y reparado viviendas a los trabajadores; se les ofertan artículos necesarios de aseo personal; se estimulan en fechas conmemorativas; y se utiliza el estímulo moral para difundir los éxitos de los trabajadores destacados, vanguardias en la empresa y fuera de ella. El aumento de los ingresos y otras mejoras establecidas con el PE, han influido en el comportamiento más adecuado de la relación bajas y altas del personal de la empresa en los últimos años con relación a períodos anteriores, cambiando también las causas de las bajas (**Ver tabla 6**).

Con la intención de mantener un tipo de relaciones y ambiente laboral favorable a la socialización de todos sus miembros, se potencia la participación de los diferentes actores sociales, mediante la utilización de procedimientos y herramientas para “mover” el pensamiento en pos de darle solución a los problemas que enfrenta la organización empresarial, involucrando de forma directa, por vías formales o no, a todos los miembros de la organización incluyendo a la dirección a todos los niveles en los intercambios en matutinos, asambleas de afiliados, de eficiencia económica entre otros encuentros para la reflexión y el debate⁹⁰.

Las relaciones que se establecen entre la administración, el sindicato, los trabajadores, y las organizaciones políticas a la que éstos pertenecen, viabiliza que cada área se ponga en función de contribuir a la misión, funciones y objetivos de la empresa. Estos agentes son invitados permanentes al Consejo de Dirección y se toman en cuenta sus opiniones en el momento de adoptar acuerdos además, se apoya por parte de estas organizaciones el trabajo de la administración a todos los niveles.

Los convenios colectivos de trabajo entre el empresario, actor social designado por el Estado para dirigirla empresa, y el representante del-sindicato se elaboran discuten y firman cada año, y se chequea periódicamente su cumplimiento. La formación de los trabajadores, además de lo concerniente a la capacitación, contempla la creación de valores y superación política y económica de los trabajadores, incluyendo a los cuadros y la reserva.

2.2.4 Los valores preestablecidos

⁹⁰ Se realizarán diariamente, con un tiempo de duración entre 10-15 minutos, matutinos con la participación de todos los trabajadores de las referidas áreas; en los cuales se analizarán los problemas confrontados en la realización de la producción del día anterior, las tareas fundamentales de la jornada a iniciar y los criterios de carácter general que puedan tener los trabajadores. Todos los meses antes de la realización de los consejos de las unidades empresariales de base, se desarrollarán asambleas por la eficiencia donde se chequeará el cumplimiento de los objetivos del período, el cumplimiento del plan de negocios y los problemas fundamentales confrontados en el mes.

En la empresa se busca *compartir una serie de valores*, en el sentido de lograr una mayor *integración de los trabajadores*. Para ese propósito, la selección y la integración de los trabajadores depende de la capacidad del sistema para captar, seleccionar, capacitar, promover, evaluar y estimular a las personas de acuerdo a los *principios morales, éticos, patrióticos, de solidaridad humana, preferencias culturales, espíritu de sacrificio y actitudes* que guían los juicios de las personas y su comportamiento en función de un superior desempeño laboral y de los resultados de la organización.

Para ello, se trabaja en la empresa en función de que los trabajadores tengan una *identificación* con las metas, *responsabilidad ante el trabajo, sentido del deber*, expresados en el *cumplimiento de la disciplina tecnológica y de los objetivos de los puestos*, con un *sentido de pertenencia* condicionado por el tiempo de relación entre los miembros de la organización y los recursos puestos a su disposición. Es relevante la importancia a la *disciplina* para que se pueda cumplir conscientemente las reglas, normas, pautas y conductas de trabajo como resultado de la labor coordinada de todos los recursos y subsistemas de la organización y la participación y todos los trabajadores, y la *capacidad creativa* de éstos, dándoles la posibilidad de expresar el pensamiento individual y colectivo en búsqueda de soluciones a problemas entre ellos los del sistema productivo. Son permitidos expresar las iniciativas demostrados por los trabajadores para resolver los conflictos tecnológicos u de otro tipo. Las relaciones interpersonales armónicas y la cohesión entre los trabajadores de la empresa conducen a un ambiente laboral que favorece la integración y socialización.

SAREX no está exenta de dificultades, unas generadas por las complejidades económicas nacionales e internacionales, y otros que tienen que ver directamente con la estructura y funcionamiento de la empresa. Mediante la matriz DAFO realizado por la misma empresa, se pueden apreciar algunos elementos que influyen en la parte que le corresponde a los trabajadores:

Entre las debilidades reveladas se encuentran: a) un bajo nivel de escolaridad de los obreros; b) alta correlación de trabajadores directo / indirecto.

Entre las fortalezas: a) la estabilidad de la fuerza de trabajo; b) la cohesión del equipo de dirección.

Entre las oportunidades: a) la existencia de un centro de capacitación en el organismo que garantiza la superación de cuadros y técnicos; b) entorno legal favorable.

Aunque los trabajadores han estado acompañando y disfrutando de los logros y beneficios de la empresa como es el hecho de que sea la única del país que produce sacos polipropileno, que cuenta

con una tecnología actualizada y en proceso de perfeccionamiento empresarial, tiene la amenaza, – externas- de la influencia directa o indirecta del factor externo en la dinámica empresarial.

2.3 Características de la empresa Desembarco del Granma

2.3.1 Origen y desarrollo de la empresa

La otra empresa con que vamos a trabajar se nombra Empresa Textil “Desembarco del Granma” inaugurada el 2 de diciembre de 1979, en la provincia de Villa Clara, como parte de la unión textil, perteneciente al Ministerio de la Industria Ligera (MINIL). Esta empresa surge por un proyecto japonés⁹¹ con un equipamiento tecnológico no solo de este país sino también belga y holandés del año 1978. Inicialmente tuvo como reto la satisfacción de las demandas nacionales de tejidos y la explotación con un volumen de producción anual de 60 millones de metros cuadrados de tejidos en tres líneas de producción.

El último año en que más produjo fue en 1987 donde se alcanzó una producción de 46 250 Mm² en condiciones de mercados bien diferentes a las exigencias actuales. La complejidad de esta empresa está en que cuenta con tres procesos básicos de la industria textil y sin embargo deparan con dificultades que han transportado desde la crisis económica que ha enfrentado el país, lo que impide elevar los ritmos productivos y la eficiencia económica, aunque tengan una estructura administrativa bien organizada (ver anexo 7) presentan dificultades tales como la adquisición de materias primas, además de productos químicos, colorante, piezas y accesorios que aún subsisten, pues mediante estos problemas se necesita una reducción de los gastos fijos.

2.3.2 Caracterización industrial productiva de la Empresa Textil Desembarco del Granma

Actualmente es una empresa redimensionada tecnológicamente a 24 millones de metros cuadrados de tejidos, que se explotan al 45%, oscilando las producciones en los últimos años a los 10.5 millones de metros cuadrados de tejidos.

Esta empresa trabaja en búsqueda de la competitividad en un mercado extremadamente complejo, los surtidos principales que produce son de uso personal y familiar, que para su terminación requiere de de las tres plantas productivas- Hilandería, Tejeduría y Acabado con procesos adicionales que garantizan surtidos para de alguna manera responder a la demanda nacional. Una alternativa para sobrepasar las trabas impuestas por las difíciles condiciones del período especial, se incorpora al proceso productivo

⁹¹ - Firma Mitsubishi

de la fábrica de hilandería, la producción de hilos de coser en 1998, en 2002 se reorganiza definitivamente todo el flujo tecnológico y el 7 de diciembre de este mismo año, se inaugura la fábrica de hilos de coser “Adriana”. Este producto se destaca por su alta calidad, imagen y bajos precios, con la capacidad productiva capaz de satisfacer a diferentes tipos de demandas y exigencias.⁹²

La empresa, al igual que el resto de la industria textil en el país, se ha visto sometida a un proceso continuo de cambios, producto de limitaciones en materias primas, piezas de repuesto y las finanzas, que la han obligado a buscar estructuras más flexibles, que le permitan mantenerse en un mercado cada vez más competitivo. Entre los principales clientes actualmente se encuentra el MININT, MINFAR, Organismos Autofinanciados, el Turismo, las TRD, y produce todo el tejido para ataúdes que se consume en el país, utilizando una tecnología no poco moderna.

La empresa ha trazado como misión la satisfacción de los clientes en sus necesidades de hilos y tejidos planos, con una producción de alta calidad para vestuarios y otros usos, garantizados por una eficaz aplicación del sistema de gestión de la calidad y de las oportunidades de mejoras, que posibilite cumplir la planificación estratégica, las demandas y los aportes al Estado.

2.3.3 Atención al hombre y los recursos humanos

La empresa cuenta con una plantilla de 1818 trabajadores, de más de 6 000 que tuvo en sus primeros años cuando la empresa estaba a plena capacidad. En la actualidad tiene 929 trabajadores, de ellos 436 son de sexo femenino y 493 del sexo masculino. Como se puede apreciar tiene un alto número de plazas sin cubrir. Tiene entre sus trabajadores un alto porcentaje de fundadores (50%), que muestran alto sentido de pertenencia. (Ver anexo 8)

Con los resultados de la reestructuración en 2003 se presenta una serie de irregularidades en la permanencia de los trabajadores, como consecuencia de alto número de bajas no suplidas con los que ingresan al centro además de las fluctuaciones de las licencias por maternidad u otros motivos que no han podido sobrepasar y constituyen un problema interno que afecta a todo el sistema de la organización y obviamente, una traba para la superación y desarrollo de la misma. La fluctuación de

⁹² También está dedicada a producir y comercializar en ambas monedas, hilazas de fibras naturales, sintéticas, artificiales y sus mezclas crudas y teñidas; así como tejidos planos lisos y jacquard (al relieve), de fibras naturales, sintéticas, artificiales y sus mezclas, tanto crudos como blancos, teñidos, preteñidos y estampados también a los artículos de lencería y para el hogar, hilos de coser crudos, blancos y teñidos; sábanas, fundas, manteles, servilletas y otras confecciones textiles; así como subproductos y desperdicios textiles propios del proceso textil. Igualmente brinda servicios para la terminación de productos textiles (hilos y tejidos); reparación y mantenimiento de instrumentos de medición, alquiler de locales temporalmente disponibles para realizar reuniones y eventos científico- técnicos, en moneda nacional.

trabajadores es significativa, entre el 2005 y el 2008 causaron baja 702 (ver **anexo9**) y sólo ingresaron 233 trabajadores, algunos procedentes de la Escuela de Oficios que se emplean de manera transitoria para trasladarse luego a SAREX o a otras empresas del territorio con mejores salarios y otros estímulos materiales.

El desarrollo de algunos polos de desarrollo territoriales de la provincia, como el polo turístico de la cayería norte, influye en que de los municipios de Caibarién, Remedios y otros colindantes, la oferta de fuerza de trabajo con vista a ser empleada en la empresa haya disminuido en los últimos años, mientras que otros territorios como Manicaragua mantienen de manera más estable trabajadores en la empresa.

El ingreso de nuevos trabajadores a la empresa se realiza a través de las relaciones entre la empresa y dependencias del Ministerio de Trabajo, este último considera las características del trabajador que se necesita, busca a la persona interesadas, sin exclusión del sexo, raza, o religión, incluso se les da la oportunidad a los egresados de los centros penitenciarios.

Con relación a la estructura ocupacional, tiene un total de 42 dirigentes, 268 técnicos, 10 administrativos, 68 en la esfera de servicios, y 620 obreros, y se nota una concentración significativa de la mujeres en diferentes cargos como son los administrativos, servicios, y técnicos en un numero superior con relación a los hombres. El rango de edad varía entre los menos de 20 à más de 60 años (ver **anexo 8**).

La empresa ha creado programas de formación, con el sentido de que los trabajadores puedan superar sus conocimientos. El trabajador puede y debe superarse hasta el nivel que él crea necesario para desempeñar sus labores. O sea, que allí, se imparten cursos para superarse desde los 10º hasta los 12º y la oportunidad de ingresar en cursos universitarios, además de otros cursos que se ofrecen dentro de la empresa. En la actualidad la estructura de escolaridad es de 72 trabajadores con nivel superior, 266 técnicos medios, 386 de nivel medio superior, 169 de nivel medio y 38 de nivel escolar primario, que es una estructura bastante adecuada.

A pesar de la situación extremadamente crítica de la empresa ella mantiene funcionando en el plan de atención al hombre, plan vacacional y otras actividades, se han construido casas donde han beneficiado algunos trabajadores. Entre los problemas más acuciantes se encuentra problemas antiguos como son los accidentes de trabajo que implica varios días de trabajo perdidos por el trabajador accidentado, y altos gastos para la economía del país.

Entretanto, la empresa persigue su objetivo en su preparación para la entrada en el perfeccionamiento empresarial y para lograrlo se toman una serie de medidas entre ellas, se realizan mensualmente los análisis de los elementos que influyen en la pérdida, se persiste en el proceso de reorganización que han venido realizando en los últimos años, etc., por lo tanto pretenden entregar el diagnóstico de la empresa en el presente año y así poder presentar el expediente en el año 2010. Pues hay que tomar en cuenta que la empresa ha estado superado muchos de sus problemas entre ellos está el sistema de pagos que ha tenido cambios considerables, pues si en el año 2004 el salario medio era de 195 pesos, hoy el salario actual es de 316 pesos en moneda nacional.

2.3.4 Los valores preestablecidos

Además la empresa trabaja en función de que los trabajadores compartan determinados valores, exigiendo de ellos el *compromiso político* y ofrezcan la incondicionalidad para enfrentar las tareas de la revolución con alto espíritu proletario independientemente de su complejidad y dificultad, deben tener un *sentido de pertenencia* al punto de sentirse orgulloso y comprometido con la organización y sus productos, tener un *actitud positiva ante el cambio* disponiendo para introducir y asimilar transformación y enfrentar riesgos, dar *ejemplaridad*, actuando con abnegación, dedicación, espíritu de sacrificio, optimismo, entusiasmo y honestidad, está también el compromiso de la organización con sus trabajadores preocupación permanente por garantizar estabilidad laboral y bienestar a todos los trabajadores y por último y no menos importante es la capacidad para solucionar problemas y para eso hace falta la creatividad, profesionalidad y experiencia que caracteriza a los obreros, técnicos y dirigentes en su actividad cotidiana.

En cuanto a las debilidades y fortalezas de la empresa:

Se precisan entre las debilidades: a) la estimulación que no son oportunas; b) el dinero aprobado para satisfacer las necesidades primarias de los trabajadores; c) dependencia de una empresa exportadora e importadora que afecta en ocasiones. Entre las fortalezas: a) la capacidad de dirección, organización y cohesión en la empresa; b) buen nivel de profesionales y especialistas en la actividad; c) buen dominio de las actividades en todas las áreas. No se precisan cuales son las amenazas u las oportunidades.

Todas estas características de ambas empresas son partes consustancial del diagnóstico comparativo que se completa con las técnicas utilizadas para el capítulo III.

Definiciones metodológicas y análisis de los resultados

3.1-Definiciones metodológicas

Las investigaciones sociales suelen caracterizarse por sus estudios basados en la comprensión y explicación de los hechos que impliquen subjetividad de los individuos sociales. De acorde al tipo del hecho social y las necesidades u objetivos que tenga la investigación que se realiza, se utiliza una metodología, métodos y técnicas correspondientes capaces de dar respuestas claras y factibles a la realidad. Ante la expectativa de alcanzar tales efectos, utilizamos la *metodología cualitativa* con la intención de sacar o interpretar el sentido de los fenómenos de acuerdo con el significado que tiene para las personas implicadas. Esta metodología da prioridad a los aspectos relacionales y significativos del proceso de socialización de los trabajadores en el ámbito laboral, mediante la comparación de dos empresas industriales estatales cubanas de Villa Clara con escenario diferentes, y diferente situación y posición

En cuanto a los métodos utilizados fueron: **Métodos Teóricos** utilizados en la investigación:

Análisis y síntesis: Se lleva a cabo un proceso de análisis y síntesis de la información obtenida a partir de la revisión de literatura y documentación especializadas.

Inductivo-deductivo: Mediante la inducción se llegó a generalizaciones partiendo del análisis de casos particulares del tema objeto de estudio, mientras que la deducción sirvió para, confeccionar el marco teórico referencial.

Generalización: Como método permitió expresar las regularidades esenciales que caracterizan las relaciones entre los procesos que intervienen en las necesidades de capacitación y su relación con los diferentes aspectos de las relaciones laborales en las empresas estatales cubanas.

Lógico-histórico: Permitted proyectar el análisis de la evolución histórica del tema objeto de estudio en un orden lógico y a través de su evolución histórica.

Los **principales conceptos** utilizados en este trabajo son:

Relaciones laborales: son todas las relaciones que se realizan dentro de un medio laboral entre todos los agentes que conforman su existencia, en este caso se establecen entre los sindicatos, los gerentes

y las entidades laborales en las que el Estado y las instituciones que lo conforman, regulan el empleo a través de diferentes leyes, decretos y normativas orientadas a la sociedad y sus esferas parciales.

Socialización: es el proceso de integración de un individuo a una sociedad dada o un grupo en particular a través de la interiorización o asimilación de los modos de pensar, de actuar y de interrelacionarse con los otros insertados el mismo grupo o sociedad.

Integración (grupal): es una compleja red que se entreteteje sea en una sociedad o no donde el individuo tiene igualdad de oportunidad en el grupo que lo rodea, participación en la vida social o grupal y pueda compartir un mismo sistema de valores y normas en un grupo social que está insertado y que se configuran y modifican en el propio proceso participativo.

Empresa: es una organización social y célula organizativa de las fuerzas productivas de la sociedad en la que los factores materiales y humanos en la producción o los servicios se combinan de alguna manera y en la que se sintetizan determinadas relaciones de producción.

Perfeccionamiento Empresarial: proceso que tiene lugar en el contexto de la reforma económica cubana para que las empresas estatales logren incrementar al máximo la eficiencia y la competitividad, este proceso estimula en los trabajadores la creatividad e iniciativa para darles soluciones a los problemas en el ámbito de la empresa y contribuir a la creación de un mayor excedente económico

Participación en el ámbito laboral: es la intervención consciente y activa de los actores sociales de una empresa en la toma de decisiones para el cumplimiento de objetivos y metas comunes, que implica un compromiso activo de los que quieren y decidan participar.

Actores Sociales: individuos, grupos, organizaciones o instituciones que actúan en escenario concreto o fuera de éste representando sus intereses. Cada uno de ellos jugaran un rol determinado y ejerce una influencia específica.

Grupos laborales: es todo el agrupamiento de personas que trabajan en pequeñas unidades de productivas o de servicio (talleres, fábricas, etc.) por un objetivo común o que facilitan a que la organización o sector en alcance el mismo objetivo.

Sindicato, es la organización que representa los intereses de los trabajadores y que se organizan atendiendo al sector a que pertenecen los trabajadores.

Cultura organizacional: normas, valores, costumbres, hábitos, etc. que tiene la organización empresa o institución, que no se pueden borrar y que se va transmitiendo a todo el personal e interiorizando los reglamentos del ambiente de trabajo.

La **muestra** utilizada fue seleccionada de forma intencional. Para tal elección nos basamos en fuentes claves que nos pudieran facilitar informaciones decisivas para el análisis de las acciones que se desarrollan en el contexto investigado, y se aplica a los trabajadores de las dos empresas, miembros de la administración, del sindicato, técnicos, empleados de servicio y obreros u operarios, fuera de la empresa a miembros de la Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Asistencia Social. La estructura según el sexo, edades, y años de permanencia en las dos empresas se toma en cuenta para la selección intencional de la muestra.

Se utilizan las siguientes técnicas para la obtención de información fáctica:

-**La observación:** se utiliza esta técnica para obtener información primaria sobre el objeto investigado. Generalmente se lleva a cabo en el contexto natural donde tiene lugar los acontecimientos. (Ver anexo 10)

-**Entrevistas en profundidad:** se realiza individualmente, para sondear asuntos a fondo que faciliten la comprensión, de los sentimientos, las emociones, las actitudes, los prejuicios y las construcciones sociales del entrevistado. Se aplicó de forma estructurada y estandarizada a *informantes claves*, dirigidos a la comprensión de las perspectivas que ellos tienen respecto de sus vidas, experiencias o situaciones. Mediante estas entrevistas *los informantes claves* revelaron como se manifiestan las relaciones laborales desde el punto de vista del contexto en que están insertados. Hemos aplicado a los sujetos de interés y directivos de las empresas en estudio y al personal de diferentes categorías. (Ver anexo 11)

-**Entrevistas Grupales:** se realizó siguiendo determinadas pautas establecidas para que las personas de interés investigativo aportaran sus criterios e ideas. En la empresa SAREX participaron miembros de brigada de trabajadores, representantes del sindicato, miembro del buró sindical, militantes de organizaciones políticas, técnicos medio textiles, operarios, ingenieros textiles, reserva de dirección y estudiantes de la escuela de oficios. De ellos 3 eran de sexo femenino y 8 de sexo masculino y de diferentes edades. En la empresa textil Desembarco del Granma participaron miembros del sindicato, técnicos, obreros, miembros de la sub-dirección de capacitación, de aseguramiento, y de los recursos

humanos. De ellos 6 de sexo femenino y 2 masculino. La mayoría de los participantes laboran en la empresa por más de 25 años. (Ver anexo 12)

-Revisión bibliográfica: Se utilizó como fuente bibliográfica una amplia gama de estudios nacionales e internacionales de estudiosos de diferentes campos científicos de la sociología del trabajo, las teorías de integración, control social y elementos puntuales contenidas en la Sociología de las organizaciones y de las empresas.

-Análisis de documentos: Se revisaron documentos legales vigentes en el país que regulan las relaciones laborales y el empleo, y documentos oficiales de las empresas estudiadas. En la empresa SAREX, se tuvo en cuenta el antes y después de iniciado el PE y en ambos casos se tuvo en cuenta la perspectiva histórica y evolución de ambas empresa.

-Cuestionario es una técnica utilizada para la obtención de datos a escala masiva basada en la formulación de preguntas y respuestas previas en la intención de facilitar al encuestado, partiendo de una muestra intencional. En ella se utilizaron preguntas mixtas. (Ver anexo 13)

Técnicas participativas (Ver anexo 12)

Lluvia de ideas

3.2- Resultados de las técnicas aplicadas

3.2.1-Resultados de la observación en las Empresas

Resultados de la observación en SAREX

-Positivo: Es una empresa con una tecnología avanzada y actualizada, hay estabilidad de la fuerza de trabajo, los medios de seguridad son favorables, pues, todos los trabajadores pertenecientes al área productiva usan audífonos, de forma a evitar los ruidos, máscaras para protegerse del polvo, en el caso de las mujeres usan el delantal. El color de la empresa está de acuerdo a su simbología, en este caso verde, la comunicación es favorable y existe respecto mutuo entre los trabajadores, las áreas de trabajo están siempre limpias.

-Negativo: la ubicación de la empresa es algo apartada de la ciudad, y no existen medios de transporte para el traslado de los trabajadores. No se utiliza el uniforme de la empresa y además el ruido que emiten las maquinas dificulta la comunicación verbal de los trabajadores, especialmente de los obreros.

Resultados de la observación en Desembarco del Granma

-Positivo: en la empresa existe empatía entre los trabajadores, las áreas de trabajo están siempre limpias. Existe una infraestructura de comedores, las calles internas están pavimentadas, tienen en la empresa una institución bancaria, un salón de belleza y tienda de tejidos. Por la dimensión extensa de la empresa, es considerable la distancia existente entre las fábricas. Existen medios de transporte internos y transporte con salidas diarias a los 13 municipios de la provincia. Queda más distante que Sarex de la ciudad de Santa Clara.

-Negativo: la tecnología es menos moderna, aunque el trabajo en general se realiza con equipamiento automatizado, y éstos marcan el ritmo del trabajo. Los trabajadores en algunos talleres no cuentan con todos los medios de seguridad, (máscara para protegerse del polvo) o no la utilizan. En hilandería el ruido es bastante fuerte, tienen que usar protectores y en ocasiones no lo utilizan. El ruido no permite la comunicación entre los trabajadores durante el proceso de trabajo. La organización y control a las instalaciones no es totalmente efectivo además no todos usan el uniforme brindado por la empresa.

3.2.2-Resultados de la entrevista en profundidad en SAREX; Desembarco del Granma y algunos especialistas

Características generales: los entrevistados seleccionados son especialistas de diferentes sectores relacionados con la problemática del presente trabajo. Las preguntas estaban dirigidas a conocer los métodos utilizados para el ingreso de los trabajadores en las empresas estudiadas y la influencia de los diferentes agentes de las relaciones laborales en los trabajadores.

Se pudo precisar que “en los años anteriores, las empresas como tenían la facultad de escoger a sus trabajadores y se notaba la discriminación de ciertas personas y eso provocaba de cierta forma el desempleo, por lo tanto la política actual se faculta a la Dirección de Trabajo, que se selecciona y se distribuye a las personas a su nuevo puesto de trabajo” (Profesor de legislación del Instituto de Estudios Laborales de la Dirección Provincial de Trabajo),

La especialista del sector de empleo de la Dirección Provincial de Trabajo y seguridad Social, “que en el caso particular de los egresados de los centros penitenciarios hay un acompañamiento de los jueces de ejecución”.

La especialista de capacitación y en de recursos humanos de la empresa SAREX explica “que por el hecho de que por ser esta una empresa en proceso de perfeccionamiento se les otorga facultades a la

empresa para que puedan seleccionar ellos mismos los trabajadores que se necesita. *De ahí que el ingreso en una y otra empresa sea diferente.*

También se entrevistó a uno de los miembros del sindicato de ambas empresas los que coincidían en que el sindicato está presente en todas actividades que se realizan con los trabajadores. Y que la empresa a través de los valores compartidos hace con que los trabajadores estén cada vez más integrados con la empresa.

3.2.3-Resultados de la entrevista grupal en SAREX

Pautas:

Según los participantes, la empresa constituye una fuente de empleo atractivo, allí se comparten diferentes momentos y actividades que posibilitan un desarrollo no solo para la empresa sino también individual. Así, los mismos caracterizan la *empresa como una familia*.

Según el testimonio de uno de los participantes: la empresa significa *"casa grande porque compartimos más tiempo dentro de la empresa que en la casa, allí realizamos intercambios de ideas, superación personal, ayuda mutua, solidaridad..."*.

Demuestran una expectativa *de elevar la empresa en los próximos años a un nivel de relevancia alcanzando los mejores resultados y así mantener la imagen y la reputación que ha tenido hasta el momento*. Los obreros en particular *aspiran potenciar cada vez mas sus capacidades, con pretensiones de ayudar que la fábrica crezcan satisfactoriamente, pues, mediante los resultados alcanzados, los mismos podrán beneficiarse de una buena remuneración*.

Ven la formación dentro de la empresa *como un elemento importante y estimulador porque a través de ella se logra la eficiencia y eficacia de la empresa, lo que aportaría axiomáticamente a la sociedad en general y en particular al colectivo laboral*.

También *evalúan la comunicación y las relaciones entre ellos de buena principalmente porque se hacen reuniones mensuales donde se discute y se plantea los problemas, inquietudes, sugerencias, de forma a consolidar la identificación, comunicación, motivación, participación del personal*. Igualmente se realizan "matutinos" que se efectúan en lo mínimo semanalmente está el sindicato que convoca, orienta, analiza, y conoce las inquietudes de los trabajadores. La empresa brinda una especial atención a sus trabajadores influye de forma directa o indirecta en la familia de los mismos.

3.3-Resultados de la entrevista grupal en la empresa Desembarco del Granma

Los trabajadores de la empresa Desembarco del Granma ven a la empresa como *“una casa”* porque *la mayoría de ellos han pasado junto a la empresa por momentos de crisis, y superación de la misma. “hoy por hoy se encuentran en la misma sintiéndose identificado y con gran sentido de pertenencia hacia la empresa aunque el salario sea bajo y hayan tenido otras ofertas de trabajo”*.

Según el testimonio de uno de los participantes *“la empresa es el sueño que siempre pensamos cuando éramos jóvenes, trabajando que sea cada día mejor. No pudiéramos irnos nunca de la casa de nosotros..., nuestra Textilera”*.

Una de las fundadoras expresa, *que la empresa ha pasado por diferentes etapas de crisis, sin embargo han podido superarlas, garantizando la atención al hombre, apoyando a la Revolución. Por lo tanto, tienen expectativas de que la empresa crezca, y garantice el futuro de las nuevas generaciones. De esta forma, plantea “nosotros cubrimos una parte de la provincia, hay un futuro para nueva generación. Los más viejos siempre tiene la visión de que la empresa va a salir, las personas se mantienen aquí porque ha de tener un desarrollo”*.

Todos creen *que la formación constituye un factor que facilita un mejor desempeño no solo en el puesto de trabajo así como en la vida social. “Hay que usar la capacitación como una fuente de empleo, pues cuanto más capacitado está el hombre mejor opera, se siente más capaz para enfrentar los cambios”*. (Testimonio de una de las participantes).

Pese a la gran cantidad de personal que en ella laboran, esta empresa brinda la posibilidad a que los trabajadores que no de culminaron el 12 grado que lo termine y siga superándose.

En esta empresa el sindicato participa en todas las actividades que implique a los trabajadores en general, por lo tanto, existe una gran influencia por parte de este actor social. De hecho, en las tomas de decisiones todos los trabajadores participan porque allí existen buenas relaciones entre todos los agentes (administración, sindicato, colectivo de trabajador etc.). Además, la empresa de acuerdo a sus posibilidades apoya a sus trabajadores laboralmente así como espiritualmente.

3.4 Resultados de las encuestas y Cruzamiento de las derivaciones de las técnicas

3.4.1-Sentido de pertenencia

Mediante las entrevistas realizadas en las dos empresas los trabajadores demuestran un sentido de pertenencia bastante favorable para las empresas. En SAREX identifican la empresa como sus propias casas, testifican que los atienden en todos los ámbitos de sus vidas sea profesional o familiar demuestra un cierto grado de identidad por compartir y convivir diariamente entre ellos, aparte de ello, se sienten orgullosos de la situación económica productiva de la misma pues eso además de las estimulaciones morales y financieras que propicia, les trae beneficios materiales, cosa que no pasa en la empresa Desembarco del Granma que por las condiciones económicas y financieras de la misma los estímulos no son los más oportunos visto que lo que mas prosperan todos es una mejoría salarial, sin embargo se siente totalmente vinculados con la empresa porque gran parte de los trabajadores han luchado confiantemente para que la empresa pudiera salir adelante. En Desembarco del Granma hay un factor histórico y una cultura que vincula los trabajadores a la empresa, que de una forma u otra los están impulsando a alcanzar los objetivos trazados por todos dentro de la empresa. Por lo tanto hay una diferencia entre la visión y el sentido de pertenencia de los trabajadores de las dos empresas

3.4.2-Imagen que tienen los trabajadores encuestados de las Empresas

(En %)

<i>indicadores</i>	<i>SAREX</i>	<i>Desembarco del Granma</i>
Mi casa	38%	50%
Mi fuente de ingreso	62%	50%
Mi puesto de trabajo	0	0

Tabla 1

El cuadro nos demuestra que en la empresa SAREX el mayor por ciento de los trabajadores no están tan identificados con la empresa sino por lo que la empresa les puede aportar en remuneraciones. Sin embargo, la mayoría coinciden que se mantienen en la empresa porque les gusta la labor que realizan, en la empresa Desembarco del Granma las respuestas tiene un mejor resultado al igual que la empresa SAREX a la mayoría de los trabajadores les gusta lo que hacen en la empresa.

Los trabajadores de SAREX ven la empresa como la oportunidad de recibir el ingreso que no se tiene en otras empresas. En ocasiones -de forma muy peculiar tanto en las entrevistas como en las encuestas aunque en una cantidad no muy significativa- plantean que aun se necesita trabajar más en las relaciones personales entre las diferentes categorías ocupacionales de la empresa. A través de las encuestas hacen trasparecer que existe una centralización en los privilegios y el ejemplo de ello por veces se refleja en los reconocimientos que no se extienden a todos los trabajadores que se lo merecen.

En Desembarco del Granma, aunque el 50 % coincide con las entrevistas la mayoría se mantiene allí porque se sienten identificados, otro 50% la ven la empresa como su fuente de ingreso. Pese a lo anterior, el salario es el 6to motivo por el que se mantienen en la empresa. Ellos perciben que son pocas las posibilidades que tiene de recibir los estímulos materiales adicionales.

Hay que resaltar que las dos empresas ven los programas de capacitación como un estímulo importante para el desarrollo personal y laboral de todos los trabajadores.

3.4.3-Insatisfacciones determinantes en la permanencia de los trabajadores de ambas empresas

Disposiciones de abandono en %

Indicadores	SAREX	Desembarco del Granma
No ha pensado trasladarse a otro centro de trabajo.	90%	72%
Si ha pensado trasladarse a otro centro de trabajo	10%	20%
No responde.	0%	8%

Tabla 2

En las dos empresas coinciden a que la mayoría del personal no pretende trasladarse a otras empresas, no obstante los por cientos que han dicho que si en SAREX justifican con la distancia en que se encuentra la empresa y el trabajo nocturno. En la empresa Desembarco del Granma entre los que han pensado trasladarse es por el bajo salario.

En SAREX plantean que son perfectibles de mejoramiento la ventilación (23%), de la alimentación (20%) y del ambiente laboral (20%), lo anterior supera al aumento de salario (13%), la estimulación

moral y material (10%), necesidades de transporte (7%), y el mejoramiento de las relaciones personales entre los trabajadores de más alta categoría con los obreros (7%).

En la empresa Desembarco del Granma el nivel de salario es el punto que debe ser mejorado según los encuestados. Además de la necesidad de elevar los salarios (26%), se señala la alimentación (16%), la atención al hombre con (14%), necesidad de establecer otras formas de estimulaciones (10%), mejorar las condiciones de trabajo (8%), y el (6%) sugieren que se estimulen a los trabajadores por antigüedad. Las restantes opiniones se dispersan en criterios sobre aumentar el sentido de pertenencia, la disciplina, y la cultura económica (6%), y la necesidad de medios de protección (4%). Un 10% de los encuestados no responde.

3.4.4-Influencia laboral y valores compartidos y modos de socialización en las dos empresas.

En SAREX un número mayoritario de cuestionados (90%) están de acuerdo con que las relaciones laborales dentro de la empresa propician *relaciones de colaboración, camaradería, y de solidaridad entre todos los actores sociales involucrados*, y el 100% valoran de significativa *sus relaciones con los compañeros de brigada o grupo en el ámbito laboral*.

En la empresa Desembarco del Granma los porcentajes son algo más bajos (68%) pero igualmente positivos. En ambas empresas los resultados demuestran que son los compañeros de trabajo quienes más ejercen influencia en los comportamientos y en el desempeño laboral de cada trabajador, y con una proporción alta en Desembarco del Granma se reconoce a la dirección de la empresa, el sindicato y a la familia en dicha influencia.

En la empresa SAREX la dirección de la empresa después de la familia tienen una gran influencia en los trabajadores y sin embargo los encuestados mencionan con muy poco relieve la influencia del sindicato en ellos. Cuestión contradictoria en relación con la entrevistas en profundidad que plantea la participación activa y constante del sindicato en la vida de los trabajadores.

3.4.5-Consideraciones sobre la incorporación de las mujeres, jóvenes, jubilados, discapacitados, y los egresados de los centros penitenciarios

En ambas empresas las respuestas fueron muy semejantes por lo que para facilitar la comprensión se plantea los resultados de forma unánime. Sobre la incorporación al colectivo de trabajadores de la empresa de mujeres, jóvenes, jubilados, discapacitados físicos y egresados de los centros penitenciarios, alegan que "se debe dar oportunidad a todos" que es "algo extremo necesario para el

mejor desempeño de las organizaciones" y que "ayuda al desarrollo social de cada ciudadano" "todos tenemos que tener vínculo laboral". Opinan que es necesario *aprovechar las experiencias de los jubilados, pero dar más oportunidades a los jóvenes*. Sin embargo, las opiniones positivas se centran más en la incorporación de las mujeres y jóvenes, pues, se aprecia cierta preocupación con relación a los *discapacitados, los jubilados* porque es un personal que tiene limitaciones físicas o mentales.

Por lo que algunos plantean que la incorporación de *"las mujeres y jóvenes es significativo, la empresa necesita de recursos humanos para salir adelante pero los demás no están capacitados, se necesitan hombres fuertes y saludables, etc."*, piensan que *"las mujeres y jóvenes estimulan el trabajo y dan entusiasmo, garantizan la actividad laboral, su continuidad, mientras que orientando a los demás y capacitándolos podrían ser muy útiles"*. Algunas opiniones son especialmente radicales *"...los viejos que descansen ya guarden sus experiencias que en su momento fueron útiles pero,...hay cerebros nuevos y frescos esperando sus oportunidades..."*.

La gran parte de los trabajadores de las dos empresas apoyan a que *"todo personal bien capacitado y orientado puede ayudar y hacer que se desarrolle el trabajo organizado, eficaz y entusiasta de la empresa"*. Los encuestados opinan que *"merecen ser incorporados en la sociedad en que vivimos..."* y *darles la "oportunidad de rehacer sus vidas*. Específicamente en la empresa Desembarco del Granma que es donde existen personas con estas características, uno de los testigos plantea que *"considero que tiene un tratamiento de acuerdo a lo establecido para cada caso" "estas personas tienen derecho a incorporarse a la vida social y laboral para que formen parte del desarrollo del país"*. Lo que nos ha puesto la atención es que en pocos casos se mencionaban los egresados de los centros penitenciarios. Que de hecho existen en los sectores de la empresa Desembarco del Granma. Sin embargo las respuestas en mayoría de las ocasiones no aclaran de modo a especificar de que grupo están hablando abriendo espacio a generalizaciones.

3.4.6-Limitaciones para el acceso de los grupos mencionados en las empresas

En Desembarco del Granma el 17% de las personas encuestadas creen que no existen limitaciones, las respuestas de los encuestados hablan por si solo, veamos: *"existe necesidad de fuerza de trabajo" "la empresa acoge a todos que necesitan empleo" "todos tienen acceso según calificación o nivel escolar, porque se les dan un tratamiento" "existen todas las condiciones para que estas personas trabajen sin limitaciones" "siempre que se les de el seguimiento correcto..."*, *"la empresa es grande hay variedad de empleo"*.

Pero algunas personas si creen que existen limitaciones en caso de los discapacitados físicos, porque los trabajos son demasiado exigentes y no les permite desarrollarlos con eficiencia.

En SAREX el 47% de las personas han contestado que si hay limitaciones en el acceso de estos individuos y justifican que "esta es una empresa en perfeccionamiento empresarial en condiciones laborales anormales⁹³ no apto para todo tipo de personas" "hay que tener en cuenta discapacidad y el puesto de trabajo a desempeñar" "hay trabajos directos a la producción que ni los discapacitados ni los jubilados pueden realizar". Un 42% contesta que no hay limitaciones, alegan que todos son personas y que sencillamente hay que indicarles los puestos de trabajo admisible aunque todo depende de la disposición social o laboral del individuo, porque no todos tienen las condiciones preestablecidas. El 11% no contesta.

3.4.7-Relación entre los valores de las empresas y los de la sociedad cubana.

Los trabajadores de SAREX (el 85%) creen que el ambiente laboral existente en la empresa contribuye en la creación de los valores de acuerdo al proyecto social cubano porque la empresa trabaja con los valores mediante la participación de los trabajadores, especialmente jóvenes en distintas tareas que se le asignan.

Existen organizaciones políticas como el partido, la juventud y otras como el sindicato que normalmente asignan importantes tareas políticas, económicas y sociales (la agricultura, apoyo en las tareas de defensa, etc.). *"se tiene ante todo una actitud revolucionaria, solidaria, emancipadora y contribuyente al desarrollo del proceso empresarial y social cubano"* *"no solo te enseñan a trabajar sino que te ayudan a superarse tanto cultural como políticamente , te enseñan a compartir y vivir con tus compañeros, a tener sentido de pertenencia, se propicia el compañerismo la solidaridad honestidad, patriotismo ..."*, por otro lado se *"cumple con una política disciplinaria"*, (...), *"asistencia, puntualidad, y responsabilidad ante el trabajo y eso trae beneficios a la economía del país"* *porque es una empresa organizada cumplidora de sus planes"*. El 15% no responde.

En Desembarco del Granma el 74% alega que *"son varias las vías para mantener los valores en el colectivo de trabajadores, manteniendo una convivencia que cuenta con todos los miembros de la organización"* Se realizan trabajos voluntarios, actividades políticas y culturales, los trabajadores tienen sentido de pertenencia, se mantienen buena relación humana en el colectivo, y se crean valores patrióticos políticos y sociales. *"la empresa aplica lo reglamentado, la disciplina, la ética..."* además se

⁹³ Se refiere al trabajo vinculado directamente a la producción.

"desarrollan actividades acordes a los principios de la sociedad que construimos: matutinos, actividades en apoyo a las organizaciones políticas y de masa", se implementan disciplinas, se ofrecen beneficios con los comedores y, transporte obrero, apoyos ante problemas personales, etc. El 6% responde que no y el 20 % no responde.

3.5- Otras consideraciones sobre ambas empresas

En estas empresas se expresa la integración de tipo funcional⁹⁴ aunque hayan pequeños problemas internos hay una cierta unidad e interdependencia entre los grupos de trabajadores (por ejemplo relación obrero- obrero, obrero-jefe inmediato, obrero-directivo, obrero-sindicato, etc.). Además de eso, las empresas no actúan aislada de las situaciones socioculturales y políticas utilizando diferentes mecanismos de comunicación con objetivo de que sea bien clara y fluyente entre todos los trabajadores sin ningún tipo de obstrucciones burocráticas, por lo tanto permite esta integración funcional.

Sin embargo mediante las observaciones realizadas en las dos empresas pudimos percatar que el hecho de que SAREX sea considerada una de las más eficientes en Santa Clara⁹⁵, y con tal de mantener esta imagen, las acciones controladoras se lleva a cabo mucho más rigurosamente, que en los tiempos que no estaba la empresa en perfeccionamiento, en que los niveles de indisciplina eran significativos, con un comportamiento de 7,6 como promedio de variación de personas sancionadas por indisciplina, pero en la actualidad se exige mucho más de los trabajadores ante sus deberes por lo que el promedio descendió hasta 2,6 resultado de los últimos 5 años con la empresa ya en PE. Según un miembro del directivo, las causas de estas sanciones en la empresa SAREX, se centran en la ausencia y la indisciplina laboral, y ellas han disminuido su frecuencia

Estos resultados demuestran que la movilidad de trabajadores expresado en altas y bajas antes del perfeccionamiento empresarial fue muy significativas, y ello influyó en la cultura organizacional, la que todavía se encuentra más difusa, y eso obviamente ha estado afectando negativamente en el sentido de pertenecía de sus trabajadores.

La percepción de mayor solidez de la cultura organizacional en la empresa Desembarco del Granma, se asume en tanto dicha empresa ha pasado por etapas difíciles que se han superado con la ayuda e

⁹⁴ -Ver a Domínguez, María Isabel. Y Ferrer, María Elena: Integración social de la juventud cubana: reflexiones teóricas y aproximación empírica. La Habana, 1996 Pág. 7

⁹⁵ - por cumplir con los requisitos del perfeccionamiento.

implicación de todos los trabajadores, mientras que gran parte de los fundadores de la empresa aún permanecen allí.

No obstante, existen elementos que denotan problemas con la disciplina laboral. Según uno de los miembros de los directivos de los recursos humanos de Desembarco del Granma las sanciones por indisciplina varían de 28 a 30 personas por año, pero este año en particular hasta el momento han tenido 16 y las principales causas son la negligencia, ausencia, abandono de del sector laboral sin previa justificación". Este año este comportamiento puede cambiar para bien, por el establecimiento de la resolución 187/2008 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Esa sería una potencialidad que les facilite el alcance del PE en el futuro. El nivel de salario puede estar incidiendo en que algunos trabajadores realicen actividades (empleo oculto) para buscar complementar los ingresos.

Conclusiones

La utilización del diagnóstico comparativo es propia de las ciencias sociales, específicamente de la Sociología. A través de la comparación se logra distinguir los factores internos y externos de la organización (empresa) que influyen en las relaciones laborales y en los procesos socializadores en el ámbito empresarial.

Mediante la investigación realizada en las empresas SAREX y Desembarco del Granma, y tomando en cuenta integralmente sus capítulos y las técnicas utilizadas se puede llegar a las conclusiones siguientes

- ✓ Es lúcido que el niño asimile y desarrolle los conocimientos básicos sociales que le permiten desarrollar habilidades físicas y psicológicas que le facilitaran el intercambio de conocimientos y aprender a relacionarse en grupos y posteriormente en sociedad a través de la familia o en otros grupos o personas encargadas del mismo. A este proceso se llama socialización primaria.
- ✓ Existen por otro lado la socialización secundaria que es de mucha importancia para la inclusión de los individuos por su función corregidor capaz de insertar o reinsertar a los individuos a la sociedad además es donde los individuos asimilan mayor parte de su ser, y entre ellas, se destaca *el ámbito laboral*.
- ✓ Las empresas son consideradas una organización social indispensable para la vida social moderna, donde tiene lugar la interiorización volitivo de los valores morales disciplinarios existentes en la sociedad o en el propio grupo laboral. Las relaciones de producción que se sintetiza en las empresas estatales cubanas posibilitan procesos socializadores, y que las relaciones laborales y su alcance se correspondan con las necesidades reales de la sociedad, y en particular de los trabajadores.
- ✓ El hecho que el individuo sea copropietario de los medios de producción, en las empresas socialistas, crea las condiciones necesarias para que existan relaciones de camaradería, solidaridad, y acciones conjuntas hacia metas comunes (trabajadores-empresa-sociedad) y el control social informal sea efectivo en simbiosis con el control social formal que se requiere para el buen funcionamiento de la empresa.

- ✓ El PE es una alternativa para las empresas estatales cubanas que cumplen determinados requisitos y logran estabilidad organizacional, pero al no iniciarse en todas las empresas estatales a la vez, y desenvolverse con bastante lentitud en el país, conduce a que surjan diferencias en el grado de autonomía, sistemas de estimulación aplicados y otros factores de las empresas en perfeccionamiento con respecto a otras empresas de una misma rama productiva y territorio que no están en dicho proceso..
- ✓ Las relaciones laborales establecidas en Cuba velan porque todos los miembros de la sociedad tengan iguales oportunidades para tener un empleo. A la inclusión en el empleo de las mujeres, de jóvenes, jubilados, discapacitados y egresados de los centros penitenciarios tiene una atención especial y priorizada en Cuba. La encuesta realizada a obreros de ambas empresas evidencia que en general no hay elementos excluyentes en esas empresas, pero se pudo constatar opiniones contrapuestas en relación al empleo de los discapacitados, y se ofrecen algunas recomendaciones sobre el empleo de los egresados de los centros penitenciarios..
- ✓ La acentuada movilidad de los trabajadores (bajas y altas) afecta por igual la cultura organizacional en ambas empresas.. En SAREX, por el éxodo masivo de trabajadores antes de iniciar el proceso de PE, y la entrada de nuevos trabajadores, y en la empresa Desembarco de Granma es elevada la movilidad o rotación de sus trabajadores, aunque tiene una gran fortaleza que es contar entre sus miembros con un 50% de fundadores.
- ✓ El *perfeccionamiento empresarial* es un proceso definitivamente estimulante para el desarrollo de las empresas tanto las que ya se encuentran implementándolo con tal de mantenerse o mejorar efectividad, como las que no lo están, por la perspectiva de alcanzar sus beneficios. Sin embargo, el diagnóstico comparativo muestra que, dada las relaciones de producción dominantes, y la posición relevante que ocupan los trabajadores en la sociedad cubana, se utilizan por igual diversos mecanismos de socialización como la capacitación y superación educacional, actividades extra laborales, actividades participativas, buena comunicación, y al mismo tiempo se establecen mecanismos de control disciplinario y sanciones que contribuyan también a la socialización en la empresa. ..
- ✓ En la empresa Desembarco del Granma el proceso de socialización se realiza de forma mucho más espontánea entre el personal, que tiene una historia en común, y mayor sentido de pertenencia. Esta empresa por los serios problemas que presenta de ausentismo, negligencias,

abandono de puesto de trabajo sin previo aviso, ha tenido que hacer uso frecuente de métodos formales coercitivos para sancionar a los infractores y controlar esta situación.

- ✓ El grado de deterioro de la disciplina laboral y la significación del trabajo en la sociedad cubana actual, hace que exista la propensión a que el control social formal prime sobre el control social informal en las empresas estatales. La utilización de estímulos materiales (mayor salario, estimulación en divisas, entre otros) pueden contribuir al mejor funcionamiento de la empresa, a la permanencia de los trabajadores en ella, y a la elevación de sus rendimientos, *sin desestimar que el fortalecimiento de las relaciones laborales y la efectividad del proceso de socialización en la empresa pasa por la creación de valores en todos los miembros de la organización (empresa).*
- ✓ En síntesis, basando en los resultados obtenidos, se puede asumir que el *perfeccionamiento empresarial PE* influye positivamente en el fortalecimiento de las relaciones laborales y los procesos socializadores en el ámbito de la empresa, pero tiene debilidades y amenazas que pueden comprometer el resultado final de dicho proceso.

Recomendaciones

- Dar a conocer, a las empresas objeto de la presente investigación, los resultados de la presente tesis de diploma para que consideren los factores que están influyendo en las relaciones laborales y socialización de los trabajadores de las mismas..
- Considerar por las organizaciones existentes al interior de ambas empresas las concepciones relativas al control social formal e informal que les permita profundizar en las principales contradicciones que se genera en el proceso de socialización, de las relaciones laborales de dichas entidades y trazar estrategias que les permitan darle soluciones a la misma.
- Desde la investigación realizada se precisa la necesidad de que se trabaje más en los valores compartidos, principalmente en los estímulos morales para que los trabajadores no encuentren en la empresa solamente como una fuente de ingresos.

Bibliografía

- Barroso, L. U. Selección de lecturas (2003). Sociología y trabajo social aplicado. Editorial Félix Varela, La Habana.
- Biblioteca del estudiante. (Colectivo de autores). (1989). Ética. Editorial Progreso Moscú.
- Castillo, J. J. (1994). El trabajo del sociólogo. Editorial complutense, Donoso cortés, 65, España.
- Catá, E. (2004). Sociología y política social del trabajo. Editorial Félix Varela, La Habana.
- Chiavenato, I. (1993). Administración de los recursos humanos. México: Mc. Graw-Hill Interamericana.
- Gutiérrez, M. T., Penales, A. V., Ruiz, F. R., & otros. N/D. Sociología y Trabajo Social. Santa Clara: Centro Grafico de Villa Clara
- Frank, H. y Henry, M. (2001) "Coordinación Social del trabajo, Mercado y reproducción de la vida humana". (Preludio de una teoría crítica de la racionalidad reproductiva). Departamento Ecuménico de Investigaciones. San José. Costa Rica
- M. Rosental y P. Iudin. (1973). "Diccionario Filosófico". Editora política, playa, ciudad de La Habana, Cuba. Impreso por el combinado poligráfico de Guantánamo "Juan Marinello", junio de 1981.
- Marx, C.; Engels, F. (1955). Obras escogidas en dos tomos, tomo II. Editorial de literatura política del estado.
- Marx, C. (1973) El Capital, Tomo I, sección segunda capítulo IV. Editorial Ciencias Sociales. La Habana
- Mayntz, R. (1967). Sociología de la organización. Editorial: Alianza editorial, SA, Madrid.
- Morales, A. H. (compiladora) (2003). Historia y crítica de las teorías sociológicas 1. Selección de lecturas primera parte. Editorial Félix Varela, La Habana.
- Pichardo, F. M. P. Economía de empresas industriales (primera parte)

- Ritzer, G. (2006). Teoría sociológica contemporánea (primera y segunda parte). Editorial Félix Varela. La Habana.
- Ritzer, G. (2007). Teoría sociológica clásica. Editorial Félix Varela. La Habana.
- Sampier, R. H. (2003). Metodología de la investigación II. Editorial Félix Varela, Ha Habana.
- Stollberg, R. (1986). Aspectos Sociológicos del Trabajo. Universidad de la Habana, facultad de psicología. Ciudad de La Habana

❖ **Artículos de internet**

- Amador, J. P.(2008). Escuela de relaciones humanas. Bajado en 26 de septiembre de 2008. www.elprisma.com
- Austin Tomás M. sociólogo y antropólogo (2006). El proceso de socialización. Material para la asignatura "Teoría Sociologica" Carrera de "Trabajo Social" de la Universidad Mayor de Temuco, Chile. Bajado en 8 de abril de 2009 <http://tomasaustin.googlepages.com/socializaci%C3%B3n->
- Cano, Angel. (S/D) Relaciones humanas. Bajado el 6 de mayo de 2008) <http://www.monografias.com/trabajos5/relhuman/relhuman.shtml>
- Diario Granma. (Periódico) (2007). No es perfecto...pero ha demostrado su eficiencia. Bajado en 14 enero de 2009. <http://www.granma.cubaweb.cu/2007/01/23/> La Habana, martes 23 de enero de. Año 11 / Número 23.
- Florez, Darwin Córdova. (S/D). Empresa. Bajado en 10 de mayo de 2008. <http://es.wikipedia.org/wiki/Empresa>
- Frutos, Margarita Oncins (licenciada en filosofía y ciencias de la educación) y Barrio, teresa Mourenza (licenciada en sociología). (S/D) Novas formas de organizar el trabajo: la organización que aprende. Bajado el 6 de mayo 2008 (Ministerio de trabajo y asuntos sociales España).
- García, R. N. G. (S/D) Teoría de las relaciones humanas. Bajado el 10 de mayo 2008. www.elprisma.com

- Martínez, L. C. (2008). Relaciones laborales; la importancia en el trabajo. Bajado en 13 noviembre de 2008. www.editum.org
 - Montejo, MsC. Mercedes Zenea; Perdigón, Lic. Saily González y Pino, Lic. Yaima González - Funcionamiento de equipos directivos en empresas agrícolas. Bajado en 14 de enero de 2009. www.gestiopolis.com
 - Motta, Paulo Rogério da. Socialización. Bajado en 2 de octubre de 2008. <http://www.euniverso.com.br/Logos/socializacao.htm>
 - *Nodarse, Dr. Hiram Marquetti. (S/D). Empresa cubana: principales retos que enfrenta. (Centro de Estudios de la Economía Cubana). Bajado en 22 de abril de 2008. www.nodo50.org.cubasigloXXI/empresa.htm*
 - Rodríguez, Marta Gonzales. Análisis del control social desde una perspectiva histórica. Bajado en 17 de diciembre 2008. www.monografia.com/trabajos/histoconcretos-
 - Schweitzer, Albert. (2008). Relaciones Humanas. Bajado en 22 de abril 2008 <http://www.monografias.com>
 - S/D- (2008). Control social. Bajado el 26 de septiembre de 2008. www.wikipedia.es-
 - Mundo educação. (S/D). Sociabilidade e Socialização. Bajado en 8 de abril 2009. <http://www.mundoeducacao.com.br/sociologia/sociabilidade-socializacao.htm>
- ❖ **Carpetas de sociología de la prevención encontradas en: la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad UCLV (artículos digitales).**
- Domínguez, María Isabel y Ferrer, María Elena. Artículo: "integración social de la juventud cubana: reflexión teórica y aproximación empírica". Documento de Centro de Investigación Psicológica y Sociológica (CIPS) Colaboración: María del Rosario Díaz. Dpto. Estructura y Política Social/ La Habana/ 1996 (vea en la carpeta de prevención de la FCS- UCLV- taller- III)
 - MSc. Riera. Celia Marta: artículo- socialización, resiliencia y prevención en el trabajo social (carpeta de prevención de FCS- UCLV. Taller III)
 - Taller I. Visión de Durkheim, Marx y weber; Actitud hacia el conflicto; conocimiento y acción; Naturaleza humana y orden social; Visión de la sociedad.

- **Libro de:** Rodríguez, Dra. Marta T. González. Artículo “Concepción Teórica-Criminológica del control social informal e la antisocialidad y la delincuencia.” Carpeta de prevención de la FCS en la UCLV.

❖ **Notas de conferencia:**

- Luisa Fajardo Nápoles, de Sociología del Trabajo. UCLV. Mayo del 2008
- Leira Pérez profesora de “Relaciones Públicas” en la Asociación Cubana de Comunicadores Sociales (ACCS)- Nota de conferencia realizada enero de 2009.

❖ **Documentos oficiales de las empresas investigadas brindados por:** Olga Noe en Sarex y Elsa y Ramón en Desembarco del Granma

Anexo 1

RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACION DEL PERFECCIONAMIENTO EMPRESARIAL.

Enero/09

Provincia / Organismo	Total de Emp	Proceso Perfecc. Emp.		Elaborando		Expedientes			
		Total	%	Diag.	Expediente	Present. al GEPE	A Presnt. al Gpo. Gub.	Aprobados	
								Total	%
1	2	3=5+6+7 +8+9	4=3/2	5	6	7	8	9	10=9/2
Villa Clara	173	82	47.4	5	11	3	7	56	32.3
1. SIME	11	4	36.4	1	2			1	9
2. MINBAS	4	4	100					4	100
3. MINIL	7	6	86		1			5	71
4. MINAZ	35	11	31.4		5	3	1	2	6

Inclusión y socialización de los individuos

5. MIP	2	2	100					2	100
6. MINAL	7	7	100				1	6	86
7. INRH	4	4	100					4	100
8. MICONS	14	14	100					14	100
9. MINAGRI	33	5	15					5	15
10. MITRANS	7	6	86	3				3	43
11. MINCIN	2	1	50					1	50
12. MINTUR	9	8	89	1			1	6	67
13. MIC	1	1	100					1	100
14. CAP	34	7	21		3		4	0	0
15. CIMEX	1	1	100					1	100
16. Consejo de Estado	1	1	100					1	100
17. UJC	1	0	0					0	0

Fuente: Dpto. del Perfeccionamiento Empresarial del Ministerio Provincial

Anexo 2

Algunas de las empresas Implantando (Aprobadas por el Grupo Gubernamental)

Empresa	OACE	Mpio.	Acdo. del CECM		Aplican Pago	Sistema Gestión de la Calidad	Aval Contabilidad	Sustituyen	Exportan
			No.	Fecha					
1. Pecuaria Macún	MINAGRI	Sagua	3651	14/03/00	SI	NO	SI	SI	
2. Talleres Agropec.	MINAGRI	S Clara	3998	23/04/01	SI	NO	SI		
3. Avícola S. C	MINAGRI	S Clara	3957	29/03/01	SI	NO	SI		
4. Tabaco Torcido	MINAGRI	S Clara	4318	18/02/02	SI	Certificada	SI		SI
5. EDESCON	MINAGRI	S Clara	5249	27/09/04	SI	NO	SI		
6. Electroquímica	MINBAS	Sagua	4319	18/02/02	SI	Certificada	SI	SI	SI
7. Eléctrica V. C	MINBAS	S Clara	3867	30/01/01	SI	NO	SI		

Inclusión y socialización de los individuos

8. Dist. Combust.	MINBAS	S Clara	3923	07/03/01	SI	Certificada	SI		
9. Geominera	MINBAS	S Clara	4428	24/05/02	SI	NO	SI		SI
10. Emp. de Tpte.	MICONS	S Clara	4064	11/06/01	SI	Certificada	SI		
11. ECOA N° 44	MICONS	S Clara	4495	08/08/02	SI	Certificada	SI		
12. EMPROY	MICONS	S Clara	3913	28/02/01	SI	Certificada	SI		
13. Carp. Villalco	MICONS	S Clara	4284	07/01/02	SI	Certificada	SI		
14. Mat. de la Const.	MICONS	S Clara	4543	25/09/02	SI	Certificada	SI		
15. ECOING 26	MICONS	Caib	5115	12/04/04	SI	Certificada	SI		
16. ECOING 25	MICONS	S Clara	5148	17/05/04	SI	Certificada	SI		
17. ECOAI 1	MICONS	S Clara	5311	25/12/04	SI	Certificada	SI		
18. Emp. Hormigón	MICONS	S Clara	5447	09/05/05	SI	Certificada	SI		
19. Emp. Ing. y Serv.	MICONS	S Clara	5786	16/11/06	SI	Certificada	SI		
20. Emp. Prod. Indust	MICONS	S Clara	6090	08/08/07	SI	Certificada	SI		
21. Gpo. Emp. Const.	MICONS	S Clara	6091	08/08/07	SI	NO	SI		
22. Emp. Somec VC	MICONS	S Clara	6094	10/08/07	SI	Certificada	SI		
23. Emp.Serv. a Trab.	MICONS	S Clara	6417	17/07/08	NO	NO	SI		
24. Gráfica de VC	MINIL	S Clara	4514	20/08/02	SI	NO	SI		

Inclusión y socialización de los individuos

25. Confecc. Fénix	MINIL	S Clara	4286	07/01/02	SI	Certificada	NO		
26. SAREX	MINIL	S Clara	4186	02/11/01	SI	Certificada	SI	SI	
27. Tenería	MINIL	Caib	3655	16/03/00	SI	Avalada	SI		SI
28. Muebles de H	MINIL	S Clara	6562	22/12/08	NO	NO	SI		
29. Aprov. Hidráulico	INRH	S Clara	3946	22/03/01	SI	Certificada	SI		
30. Invs. Proy. Hidr.	INRH	S Clara	4225	05/12/01	SI	Certificada	SI		
31. Acued. y Alcant.	INRH	S Clara	4541	23/09/02	SI	NO	SI		

Dpto. del Perfeccionamiento Empresarial del Ministerio Provincial

Anexo 3 33

Plantilla de trabajadores en Sarex (2009)		
sexo	M	F
Directivos	8	5
Técnicos	12	31
Administrativos	0	1
Servicios	13	11
Obreros	107	51
Total	141	99
Total general	239	

Fuente; Dpto de Recursos Humanos de SAREX

Anexo 4

33

Rango de edad de los trabajadores de SAREX (2009)		
Sexo	M	F
Menores de 20 años	5	2
De 20 a 25	24	6
De 25 a 30	14	1
De 30 a 35	13	19
DE 35 a 40	20	24

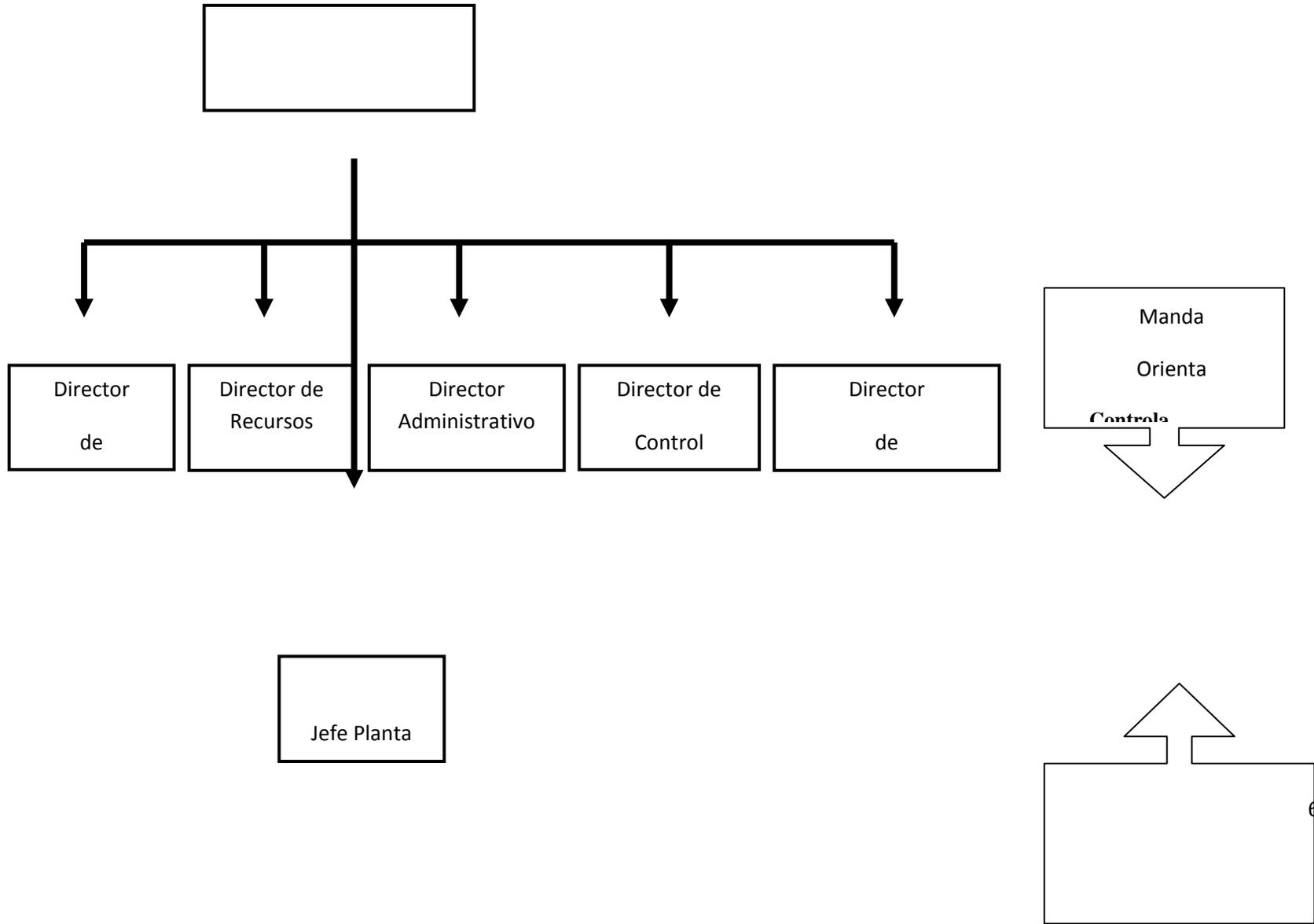
Inclusión y socialización de los individuos

DE 40 a 45	26	20
De 45 a 50	21	16
De 50 a 55	9	6
DE 55 a 60	7	4
Mas de 60	1	1

Fuente: Recursos Humanos de la Empresa SAREX

Anexo 5

Estructura organizacional de la empresa SAREX





Jefes de
Turnos

Se Retroalimenta

Conoce

Se informa

Fuente: Dpto. de Recursos humanos en SAREX

Anexo 6

Empresa SAREX											
Años	1996	1997	1998	1999	2000	Pos el	2004	2005	2006	2007	2008
Altas	70	15	1	2	11	perfeccio-	26	33	21	14	35
Bajas	92	41	25	25	104	namiento	25	33	17	32	23
						empresarial					

Fuente: recursos humanos de la empresa SAREX

Anexo 7

Estructura de la empresa Desembarco del Granma



Fuente: Recursos humanos de la empresa Desembarco del Granma

Anexo 8

Empresa desembarco del Granma

Estructura ocupacional de la empresa textil Desembarco del Granma (año 2009)		
Sexo	M	F
Directivos	27	15
Técnicos	126	142
Administrativos	2	8
Servicios	6	62
Obreros	395	225
Otros cargos	340	
total	493	436
Total general de la plantilla	929	

Fuente: recursos humanos de la empresa Desembarco del Granma

Anexo 9

Empresa Desembarco del Granma					
Año	2004	2005	2006	2007	2008
Altas	29	54	31	37	131
Bajas	338	241	137	108	218

Fuente: recursos humanos de la empresa Desembarco del Granma

Anexo 10

Guía de observación en las empresas seleccionadas

Guía de Observación de las empresas seleccionadas

Día_____

Hora_____

Mes_____

Año_____

Tipo de observación: no participante.

Sujeto de observación: el investigador.

Objetivo: Conocer la dinámica del trabajo en la empresa:

- A) Potencialidad que presenta la empresa;
- B) Limitación que presenta la empresa.

1-Unidad de Análisis:

- Las empresas textiles SAREX y Desembarco del Granma.

2- Unidades de Observación:

- Estructura (equipamiento, estética, organización, colores y decoraciones).
- El ambiente laboral (seguridad, comunicación, empatía, estilo y educativo).

Anexo 11

Nombre:

Sexo:

Edad:

Profesión:

Sector que pertenece:

Función que ejerce:

Antigüedad en el puesto de trabajo:

1-¿Cómo se realiza el ingreso de los trabajadores en la empresa?

2-¿Existen limitaciones a la hora de seleccionar a los nuevos ingresos?

3-¿Cómo es la participación de los trabajadores dentro de la empresa?

4-¿Cómo aporta los diferentes autores sociales dentro de la empresa en la socialización de los trabajadores?

5-¿Cuáles son los mecanismos utilizados en el interior de la empresa para que haya un buen funcionamiento entre los diferentes agentes de las relaciones laborales?

Anexo 12

Entrevista Grupal

Objetivos:

1. Conocer la visión que tiene los trabajadores de la empresa;
2. Analizar el impacto que tiene el P. E. en el personal de la empresa; (en este caso en la empresa SAREX)
3. Valorar la efectividad de los sindicatos en la inclusión social de los trabajadores.

Técnica de presentación: la silla vacía.

El grupo debe sentarse en círculo donde se añade una silla vacía. La persona que tiene la silla a su derecha comienza el juego. Se presenta y llama a otro del grupo para que ocupe la silla vacía.

Preguntas:

- ¿Que visión tiene Ud. De la empresa?
- ¿Cuales son las expectativas que tiene para la empresa?
- ¿Considera Ud. Que la empresa crea condiciones que permitan su mejor desempeño en su puesto de trabajo?

- ¿Como valora Ud. La participación de los trabajadores en las tomas de decisiones?
- ¿Como influye el sindicato en las relaciones laborales de sus trabajadores?
- Como influye la empresa en sus vidas personales?
- ¿En qué aspecto o materia considera que seria necesario prepararse para su mejor desempeño?

A través de la técnica lluvia de ideas que tiene por Objetivo: poner en común toda la información o ideas que cada uno de los miembros participantes tiene con respecto al tema, siendo en nuestro caso las relaciones laborales y la socialización.

- ¿Cómo fluyen las comunicaciones entre las diferentes categorías ocupacionales?
- ¿desde su punto de vista cuales son los aspectos negativos de la empresa?
- ¿Que influencia ejerce los demás trabajadores en Ud.?

Anexo 13

Encuesta aplicada en la empresa SAREX y en la empresa Desembarco del Granma.

Somos estudiantes de 5to año sociología de la UCLV y realizamos esta encuesta con el objetivo de conocer la influencia que tiene el perfeccionamiento empresarial en las relaciones laborales y los procesos socializadores de los trabajadores en la presente empresa. Nos es de mucha utilidad que usted colabore respondiendo a todas las preguntas y con respuestas sinceras para así obtener un mejor resultado. La presente encuesta es confidencial.

Gracias por su colaboración.

Características del encuestado

Sexo: F____, M____

Categoría ocupacional _____

Trabajo que realiza _____

Años en la empresa _____

Edad: - de 20__

20 á 25__

26 á 30__

31 á 35__

36 á 40__

41 á 45__

46 á 50__

51 á 55__

56 á 60__

+ de 60__

1-¿Qué significa para usted la empresa donde labora? (marque con una X)

a)- mi casa ____

b)- mi fuente de ingreso ____

c)- un puesto de trabajo cualquiera ____

2-¿Ha pensado trasladarse en algún momento a la otra empresa?

si ____; no ____

(Si contesta que si responda ¿por qué?)

3- Marque con los números de 1 al 7 la prioridad que usted le da a cada aspecto por el que se mantiene en la empresa.

- a) Porque me gusta la labor que hago____
- b) Por el ambiente laboral existente en la empresa____
- c) Por el salario que devengo____
- d) Por la posibilidad de recibir estímulos materiales adicionales____
- e) Porque me siento identificada/o con la empresa____
- f) Por el reconocimiento social que tengo como trabajador____
- g) Por las oportunidades que me brindan la empresa____

4- ¿Que aspecto del ámbito laboral de la empresa son perfectibles o pueden ser mejoradas?

5- ¿Considera usted que las relaciones laborales de la empresa, propician relaciones de colaboración, camaradería y de solidaridad entre todos los actores sociales involucrados? (el sindicato, los directivos empresarial y el colectivo de trabajadores)

si____; no ____; no lo he valorado____

6- ¿Quien mejor influencia en tu comportamiento y desempeño en el trabajo?

La dirección de la empresa____

El sindicato____

Mis compañeros de trabajo____

Mi familia____

7- ¿Como valora las relaciones con tus compañeros de brigada o grupo en el ámbito laboral?

significativo____; poco significativo____; no significativo____

Si responde que si, marque con una X cuantas veces lo considere necesario

a) me apoyan en mi desempeño laboral____

b) se interesan por mis problemas personales____

c) me brindan apoyo ante problemas familiares____

d) participamos conjuntamente en las actividades extras-laborales____

8- ¿A quién usted recurre cuando tiene problemas laborales?

9- ¿Qué opina usted de la incorporación en la empresa de las mujeres, jóvenes, los jubilados, discapacitados físicos, egresados de los centros penitenciarios?

10- ¿Cree usted que no existe ningún tipo de limitaciones a que las mujeres, jóvenes, los jubilados, discapacitados físicos, egresados de los centros penitenciarios, accedan a la empresa?

si ___; no ___

Explique la respuesta _____

11- ¿El ambiente laboral existente en la empresa contribuye en la creación de los valores de acuerdo al proyecto social cubano?

si ___; no ___ (si su respuesta es si diga como)
