
J. ANTONIO SANTOS ORTEGA
Sociología del trabajo
(Valencia, Tirant lo Blanch, 1995)

Es un manual introductorio de sociología del trabajo que va destinado al estudiante que quiera abordar los contenidos de la materia, así como a los estudiosos de Relaciones Laborales, ya que aborda la temática del trabajo desde las diferentes ciencias sociales o humanas, economía, psicología, historia, derecho. Cumple con uno de los objetivos de la docencia universitaria, la formación de profesionales, que será efectiva cuantos más instrumentos se pongan al alcance de la reflexión sobre su propia actividad profesional. En este sentido, la sociología del trabajo puede y debe proporcionar tantos conocimientos directamente aplicables como conocimientos que contextualicen la práctica profesional. La dimensión formativa que es capaz de generar la sociología debe potenciarse y con ello el desarrollo de

la capacidad reflexiva y creativa —objeto prioritario de este texto.

La evolución más reciente de la sociología del trabajo se caracteriza al menos por tres aspectos: 1. Relacionado con los cambios que se evidencian en el concepto y en los procesos de trabajo. Una cuestión central: la vigencia del trabajo como valor central de las actuales sociedades industriales. 2. Un enriquecimiento de investigaciones empíricas ha generado mayor número de posiciones teóricas, planteando nuevos desarrollos de la sociología del trabajo que han proporcionado las bases para abordar un rico análisis sociológico sobre las desigualdades sociales. 3. Tendencia, no sólo que corresponde a la sociología del trabajo, hacia las síntesis disciplinares y enfoques globalizadores desde las ciencias sociales. La economía y la

antropología refuerzan más sus analogías con la sociología.

En base a los dos principios de organización de la sociedad, la reciprocidad y la redistribución, desde la sociología del trabajo se han concretado las manifestaciones de cambio en estudios e investigaciones. *Todas las recientes líneas de investigación desarrolladas en torno a la sociología tratan de demostrar que la sociedad es algo más complejo que el mercado: en ella el poder y la apropiación desigual de recursos convierten a éste en un campo de poder, una relación social generadora de asimetrías cuyo estudio no corresponde sólo a la sociología, sino a las ciencias sociales en su conjunto.*

El objeto de la sociología del trabajo: dificultades conceptuales y terminológicas

Uno de los objetivos de un programa de sociología del trabajo consistiría en alcanzar una definición lo más amplia y compleja posible del concepto trabajo. *Su problema esencial, la reducción de la trascendencia del trabajo, como relación social, al ámbito de la relación laboral.*

Los distintos significados de trabajo pasan desde deber, profesión-vocación (Weber); trabajo asalariado industrial; cualquier actividad asalariada; obra; creación de utilidad social; función social (Durkheim); valor-trabajo (Marx); dominio del hombre sobre la naturaleza (Hegel); apropiación cooperativa, colectiva de la naturaleza; alienación del hombre; acción instrumental (Habermas); trabajo científico e informacional; acti-

vidades profesionales sometidas a sistemas sociales. Las dimensiones y los rasgos que pueden contribuir a dar una definición de trabajo son numerosos. La acepción más divulgada en nuestra sociedad es aquella que vincula trabajo al tipo de actividad laboral asalariada.

El trabajo asalariado es actualmente la forma mayoritaria en que se desarrolla la actividad laboral de las personas. La vulgarización del uso del término empleo por trabajo, la permanente confusión semántica entre ellos, es, hasta cierto punto, comprensible. Sin embargo, *dicha confusión no puede ser mantenida por las ciencias sociales, que han de intentar aclarar dudas y proponer definiciones tentativas que den cuenta del porqué de lo escurridizo de este objeto de estudio, poniendo en cuestión el modelo de trabajo asalariado como único.*

El trabajo pasa a ser una prestación mensurable, intercambiable; la fuerza de trabajo se convierte en la mercancía central de lo que algunos han llamado la «Sociedad del Trabajo». Lo que André Gorz ha denominado *modelo de trabajo asalariado*, modelo de sociedad catapultado por una ideología y una ética que ensalzan la dedicación y la consagración del hombre al trabajo. Es preciso plantearse también la pregunta acerca del lugar que el trabajo ocupa en la actualidad y acerca de los cambios que el modelo de trabajo asalariado está experimentando.

Es necesario valorar la forma en que los cambios más recientes, tanto en la economía como en el mercado de trabajo como en otros aspectos, obligan a replantear la validez del

concepto de empleo tal y como se viene usando y como ha sido definido anteriormente. Para ello, algunos criterios más amplios de definición y de algunas tipologías de actividades económicas propuestas recientemente valen para procurar una visión más amplia del trabajo que aquella que permite el estrecho paradigma economicista del empleo.

En la actualidad, se presentan dos tipos de problemas que cuestionan el encuadre tradicional del trabajo asalariado. El primero es que las actividades «excluidas» cobran importancia y emergen por diferentes causas, cancelando a veces la línea de demarcación de lo mercantil. La informalización penetra en el marco del empleo formal tambaleando sus bases. El segundo tipo de problemas no proviene de fuera del modelo, sino de las tendencias internas de éste; leídas por algunos en términos de reestructuración y por otros de desindustrialización, que han recortado las capacidades de definición del modelo de empleo.

La estructura del empleo se ha complejizado, su distribución centrada en el sector servicios es diferente y mucho más heterogénea que en el ámbito fabril. No sólo incluye un amplio grupo de trabajadores de despachos y servicios y una porción cada vez más amplia de trabajadores por cuenta propia e independientes en pequeña escala, sino también un número creciente de trabajadores no calificados con rentas muy bajas y falta de estabilidad o seguridad en el empleo (Mingione, 1993) Las transformaciones referidas en la industria y los servicios obligan a revisar las bases actuales del trabajo asalariado.

La pregunta es cómo puede afrontar la sociología una definición de trabajo partiendo de las complejas dimensiones que incluye la actividad económica y no limitándose al trabajo asalariado. Sachs (1983) hace explícita la dualidad economía formal/economía informal. Por su parte, Enzo Mingione y Raymond Pahl intentan abordar la cuestión de forma amplia y compleja, incluyendo, junto al empleo formal, una amplia gama de actividades irregulares, temporales u ocasionales que se llevan a cabo para obtener dinero, y diversas actividades que producen valores de uso, bienes y servicios para el consumo directo del individuo y de su familia, o de otros individuos y familias, que son más o menos necesarias para la supervivencia.

La predominancia de un enfoque sólo productivista ha sido la responsable de que durante años las ciencias sociales hayan prestado poca atención a las organizaciones sociales, las formas de vida y las estrategias de supervivencia, que deberían ser consideradas como factores originarios y codeeterminantes en la heterogeneidad de las actividades laborales más que meras consecuencias de ellas. La heterogeneidad del trabajo es resultado del efecto conjunto de factores sociales y de factores económicos, de la producción y la reproducción. Mingione establece cuatro dimensiones: actividades formales/informales, legales/ilegales sin regulación legal, monetaria/no monetaria, esfera pública/esfera privada.

Pahl coincide con Mingione en la importancia de las tendencias de informalización en el empleo y la

economía, señala que la clásica concepción del empleo, entendido como el acto mediante el cual un trabajador ofrece sus habilidades y su fuerza a un empresario a cambio de un salario, no consigue abarcar las innumerables y muy diversas situaciones que, según Pahl, se dan en la realidad. La definición resulta así insuficiente por no dar cuenta de la diversidad. Plantea que el trabajo «puede entenderse únicamente en conexión con las relaciones sociales específicas en que se halla inmerso y propone así considerar las relaciones sociales de trabajo como concepto eje para analizar las diferentes posiciones y dimensiones que caracterizan a un empleo concreto». La existencia de un empresario y un empleado nos habla, ciertamente, de una relación social de empleo, además mayoritaria en nuestras sociedades, pero la diversidad en que se produce esa relación y la variedad de formas de actividad que se observan, también fuera del empleo, obliga a detenerse en ellas para conceptualizar con una mayor riqueza.

Las nuevas representaciones del trabajo obligan a replantearse todas las certezas que la sociología del trabajo hubiera podido acumular en décadas de investigación sobre la definición de su objeto.

División técnica del trabajo.

División sexual del trabajo.

División internacional del trabajo

Las tres dimensiones básicas para entender y comprender la estructuración del trabajo en nuestras sociedades y analizar los procesos de diferen-

ciación social y de producción de desigualdades que se generan a través del trabajo son: «La división técnica del trabajo», «La división sexual del trabajo», y «La división internacional del trabajo».

En el capítulo dedicado a la *división técnica del trabajo* se trata, por una parte, de desvelar los efectos discursivos que se ocultan tras el concepto división del trabajo, hasta caracterizar las variaciones que ha tendido con el transcurso del tiempo y con su integración en el bloque ideológico de los orígenes de la sociedad industrial. Impulsado por las ideas de progreso, productividad y riqueza, «el trabajo productivo» se convierte en el principio «apoteósico» de las ciencias sociales y prósperas economías capitalistas.

Las nuevas relaciones sociales basadas en *el trabajo libre y mercantil* se convierten en el *sistema fábrica*, ambos aspectos definitorios del modo de producción capitalista. Junto a estos aspectos, se dedica una especial atención a los debates actuales acerca de la influencia de los cambios tecnológicos sobre el trabajo, debate sobre tecnología y cualificación (Braverman, 1978; Touraine, 1973; Kern y Schumann, 1988; Corial, 1982); sobre nuevas formas de organización del trabajo y participación (Burawoy, 1989; Castillo, 1988b); sobre la discusión respecto a las alternativas a la industrialización y a la producción en masa (Piore y Sabel, 1990; Bagnasco, 1988; Corial, 1993), y sobre las respuestas organizativas a raíz de la crisis del modelo fordista (Coriat, 1992; Boyer, 1944; Gallino, 1988).

La investigación sobre *la división*

sexual del trabajo, en las últimas décadas, el abundante número de investigaciones han desvelado la diversidad y complejidad de las experiencias laborales de las mujeres, poniendo en entredicho algunos planteamientos y conceptos caducos. La confluencia de investigadoras de diversos campos de las ciencias sociales han criticado el enfoque desde la perspectiva de la construcción del empleo masculino, ya que, aunque universales, resultan difícilmente aplicables a las experiencia de trabajo de las mujeres. La contribución de Borderías y Carrasco, (1994) va en ese sentido, revisión de las teorías y un esfuerzo por reconceptualizar las categorías de actividad, empleo y paro.

Se pone de manifiesto una ambivalente dinámica de participación-exclusión que caracteriza la situación de muchas mujeres en el mercado de trabajo. Se parte de conceptos como esfera privada/esfera pública, trabajo doméstico/trabajo mercantil, para revisar los conceptos de producción y reproducción y su importancia en la vida social y en la propia innovación conceptual sobre el concepto de trabajo (Beechey, 1994; Carrasco, 1991; Narotzky, 1988, 1995), las tendencias en la actividad femenina (Rubery, 1993; Poveda, 1992) y algunos rasgos persistentes de discriminación y desigualdades en el uso de los presupuestos temporales (Durán 1987; Balbo, 1991).

La división internacional del trabajo, cada día más evidente por la mundialización de la economía, es un ámbito que expresa todos los procesos de interdependencia y globalización de la producción. Conceptos tradicio-

nales como «Tercer Mundo», «Subdesarrollo», «Norte/Sur», y nuevos como «Países no industrializados», «de reciente industrialización», etc., dan cuenta de las diferencias internacionales, y superan el marco estricto de la esfera del trabajo. El actual nuevo orden mundial es, sobre todo, un orden nuevo económico mundial en el que los procesos en marcha decidirán las pautas de relaciones entre países: relaciones de cooperación y coordinación o de explotación y depredación. Se presta atención a las diferentes interpretaciones teóricas sobre el desarrollo económico (Amin, 1974; Furtado, 1983; Wallerstein, 1979) y sobre la división internacional del trabajo y la producción (Bell, 1973; Fröbel, Heinrich y Kreye, 1980; Castells y Hall, 1994) y tipologías de trabajo en la periferia y modo de recomposición del circuito productivo (Sassen, 1993).

Tendencias recientes en el mercado de trabajo: debates sobre sociología del empleo

El empleo: entendido como conjunto de modalidades de entrada y salida del mercado de trabajo y como relación que repercute de forma muy relevante en la estructura social y modela identidades y estatus sociales, se ha convertido en una frecuentada parcela de estudio de las ciencias sociales.

Sus objetos centrales: los movimientos de recomposición de la población activa y los mecanismos sociales de reparto del empleo y de producción del paro, invitan a hablar

de una sociología del empleo (Maruani y Reynaud, 1993). El hecho de que el empleo, en todos los países occidentales, se suporponga al trabajo ha conducido a algunos a insistir en la necesidad de que la sociología dedique una atención especial a este terreno; el empleo admite un punto de vista propio de la sociología: *la sociología del empleo*. Los que argumentan por esta sociología, la sitúan entre un cruce entre la sociología del trabajo y la economía del trabajo, ocupándose de «relaciones sociales de empleo». Sus objetos centrales: los movimientos de recomposición de la población activa, los mecanismos sociales de reparto del empleo y de producción del paro.

Otros aspectos justifican la dedicación de la sociología a este terreno: la construcción social del mercado, el peso adquirido por diferentes instituciones en su regulación o las desigualdades observadas en la movilización de la fuerza de trabajo se revelan como aspectos imprescindibles para comprender los procesos laborales. «Cuando se observa el fenómeno social del mercado de trabajo con cierta profundidad y detenimiento lo que se descubre es que no tiene nada de natural, que, como todos los fenómenos sociales, es una construcción sociohistórica» (Prieto, 1994).

La inclinación de la sociología del trabajo se ha dirigido más a analizar los aspectos colectivos e institucionales del mercado de trabajo y no tanto las implicaciones individuales del intercambio entre empleado-empedor. Puede afirmarse que la dimensión del conflicto, presente en esta relación de compra-venta de fuerza de trabajo,

define el acercamiento de la sociología del trabajo al estudio de la relación laboral. El conflicto es la referencia básica de análisis que las más importantes orientaciones teóricas han utilizado. La sociología del empleo puede contribuir a acercarnos a esta dimensión de estudio del conflicto y de la investigación de las desigualdades que se reflejan en el mercado de trabajo.

Con la crisis del keynesianismo y del fordismo se producen importantes alteraciones en las prácticas empresariales, que tienen una incidencia decisiva en la configuración del empleo en nuestros días. Dichas transformaciones se han operado en el terreno de la organización de la producción, en la gestión de la mano de obra y en el marco normativo e institucional que regula los procesos de trabajo. Aspectos como elevados porcentajes de contratos temporales entre la población ocupada; proliferación de tecnologías de la información y complejo comunicativo que propulsa la globalización de la economía; la existencia de un paro masivo y estructural; o la crisis de las formas de acción de los sindicatos.

Dos son los epígrafes que están contenidos en torno a la sociología del empleo:

— *Mercado de trabajo y transformaciones actuales del empleo*. (Los cambios recientes en la actividad económica y su incidencia en el empleo: desindustrialización y terciarización. La estructura de la población activa y los cambios de su composición. Las transformaciones y segmentaciones actuales del mercado de trabajo: la proliferación de los empleos tempora-

les. La crisis de la sociedad del pleno empleo y la aparición de un paro masivo y persistente.)

— *Nuevos debates, nuevos espacios para el empleo: escenarios futuros del trabajo.* (El regreso a una sociedad de pleno empleo: políticas y estrategias para la creación de empleo en el contexto de la crisis. Jornada de trabajo, reparto del empleo y nuevas formas de distribución del tiempo de trabajo. Renta y trabajo: mecanismos de

desvinculación del salario y trabajo en la sociedad del desempleo. La idea del salario social; espacios desmercantizados y servicios no lucrativos como ampliación de la esfera del empleo: los nuevos usos del tiempo y la «revolución del nuevo terciario». Empleo, trabajo y ecología: los límites del capitalismo de consumo de masas.)

Yolanda Díez Brea

JULIO CARABAÑA MORALES y CARMEN GÓMEZ BUENO

Escalas de prestigio social

(Madrid, CIS, Cuadernos Metodológicos, 1996)

Desde los años ochenta, Julio Carabaña Morales, catedrático de Sociología, viene desarrollando toda una labor de investigación referida al tema de la sociología de la educación y sobre todo en torno a la estratificación social. Con el inicio de la publicación de *Educación, ocupación e ingresos en la España del siglo XX*, y tras una infinidad de artículos publicados, la presente obra tiene el interés de recoger una labor de investigación teórica y empírica, como respuesta de una constante preocupación sociológica.

La construcción de escalas de prestigio social no han gozado de buena reputación, ya que ha estado ligadas al funcionalismo y empirismo abstracto. La producción de dichas corrientes ha servido de base para la sociología norteamericana, pero no para la española, cuya producción ha sido posterior a la crisis de la gran

teoría funcionalista y del empirismo abstracto, no cayendo en la tentación ni de usar escalas de prestigio en la investigación empírica ni de utilizar el concepto mismo de prestigio en la elaboración teórica.

Pero de vez en cuando surgen demandas fuera o dentro de esa corriente principal. Colegas que, embarcados quizá en una investigación comparativa, preguntan cómo es que en España no «hay» o no «se ha hecho» ningún tipo de jerarquía o escala de ocupaciones. Animados por esta demanda, se presentan aquí las escalas de prestigio más importantes, o que pueden ser de más interés y utilidad para los investigadores, dando lugar prominente a la presentación de una escala basada en un cuestionario a españoles.

El libro está dividido en tres partes. La primera plantea las cuestiones teó-

ricas, es decir, la naturaleza y medida del prestigio profesional, las objeciones a la medición del prestigio profesional y problemas de las medidas. En la segunda se hace referencia a las medidas internacionales usadas. Y en la tercera se presentan las escalas de prestigio profesional para España; construcción de las escalas PRESCA. Por último, se adjuntan tres escalas completas en cinco anexos.

Para que las escalas de prestigio profesional puedan tener alguna utilidad es preciso ante todo que el investigador esté, por la razón que sea, específicamente interesado en las profesiones. Se puede estar muy interesado en el trabajo de los individuos, en sus ingresos, en las clases sociales o en la estratificación social sin necesidad de interesarse por las profesiones. Con variables como nivel de estudios, rama de actividad, trabajo por cuenta propia o ajena, ingresos, etc., se puede determinar la *posición social* de los individuos; según la mayor parte de los esquemas teóricos que la historia de la sociología ha producido, no se necesita la profesión.

Suponiendo que el objeto de estudio es una profesión determinada, como maestro o servidor doméstico, el sociólogo se interesará por características como su actividad, su complejidad, su autonomía, su limpieza, la comodidad de su horario, los requisitos de entrada, su tasa de paro, etc. Pero, tarde o temprano, le surgirá la demanda de comparar entre sí las profesiones vistas en conjunto. Pues bien, es en este momento de la comparación global de unas profesiones con otras cuando *le pueden ser útiles las escalas de prestigio*.

Partiendo de la definición de *prestigio como equivalente general* (totalidad de propiedades sociales de la profesión), una escala de prestigio profesional cuantifica el *valor social* de las profesiones. Nos dice, pues, cuáles son mejores y cuáles peores y operacionaliza en una sola variable continua todos sus caracteres socialmente importantes. El prestigio profesional permite a los investigadores empíricos concentrarse en una variable como representativa del fenómeno total de la estratificación ocupacional.

Una *escala de prestigio profesional* es útil siempre que queremos comparar *globalmente* una profesión con otra y siempre que nos interesa tratar la profesión como una *única variable*. El prestigio es un equivalente todavía más general que el dinero, pues incluye aquellas propiedades que tienen un valor monetario y aquellas otras a las que no atribuimos valor monetario, que, según suele decirse, no se compran con dinero.

Evaluamos continuamente a las personas en términos sociales. Cada persona tiene un *status social* global, que es el conjunto de las posiciones sociales que ocupa. El *prestigio* de una persona depende de estas diferentes posiciones que ocupa, del modo cómo las desempeña y de otras cualidades personales suyas. Porque vivir en sociedad tiene como condición previa el ejercicio de esa actividad social por excelencia que es valorar y jerarquizar objetos y situaciones sociales.

Hemos de distinguir el prestigio de las personas o de los grupos del prestigio de las posiciones o relaciones sociales. A veces se entiende por pres-

tigo la posición de un individuo o grupo en una estructura de relaciones de deferencia. Este concepto es más estrecho que el que aquí se utiliza, tanto por limitarse a las personas como por limitarse a las relaciones de deferencia. En realidad, las relaciones de deferencia entre las personas resultan de su distinto *valor social*.

La distinción entre personas y posiciones no la dejan clara muchas veces los funcionalistas, que conciben el prestigio sobre todo como una sanción a la conducta. Su concepción es correcta cuando se trata de personas: el prestigio de los individuos, la evaluación de una persona, incluye tanto sus posiciones sociales como el modo en que desempeña los papeles que corresponden a éstas. Pero referido a profesiones, o a posiciones sociales en general, el prestigio es sólo evaluación de lo buenas o lo malas que son las posiciones, incluyendo los roles inherentes a ellas pero no su desempeño. Las profesiones sólo pueden ser evaluadas, clasificadas y jerarquizadas según diferentes criterios.

Toda evaluación consta de dos elementos, uno cognitivo, las propiedades del objeto, y uno evaluativo, el valor de dichas propiedades. La consideración del prestigio de las profesiones como su evaluación social global coincide con la idea de Goldthorpe y Hope (1974) de que *las escalas de prestigio miden la bondad general de las ocupaciones y por tanto (en ausencia de hipocresía) su deseabilidad general por parte de la población*.

En cuanto a los modos de medir el prestigio, destacan dos. Una estrategia indirecta: consiste en establecer las cualidades relevantes y su valor y

calcular a partir de ahí el prestigio de la profesión. Otra estrategia es establecer directamente el valor global de cada objeto (en nuestro caso el prestigio de cada profesión). Habitualmente, se emplean los dos procedimientos para valorar cualesquiera objetos. Como Wegener (1988) ha puesto de relieve, la diferencia más llamativa entre ambos procedimientos está en *quién* construye la escala. En el método indirecto es el sociólogo, en el directo son los actores sociales. Pero la diferencia sustancial es que en el método indirecto se mide directamente el estatus de las profesiones, que sirve como indicador del prestigio, mientras que en el directo es esto lo que se mide directamente. En el método indirecto se miden directamente las cualidades características de la profesión, con lo que tenemos una medida del estatus objetivo. Luego, el investigador ha de resolver el problema de otorgarles pesos o valores a estas cualidades, o de añadir al estatus objetivo su valoración social. En el método directo se mide directamente el prestigio, y el investigador ha de resolver luego el problema de averiguar por qué las profesiones se valoran de ese modo y no de otro. Se desprende de esto que los índices de estatus y las escalas de prestigio son, a fin de cuentas, modos alternativos de medir la misma cosa.

¿Cuáles son efectivamente las cualidades de las profesiones relevantes para el prestigio profesional, y cuál es la importancia de cada una de ellas? Responder a esta pregunta es lo mismo que construir índices de estatus profesional, lo mismo que indagar sobre la naturaleza del prestigio y lo

mismo que conocer los valores básicos de las sociedades. Muchos ensayos de predicción del prestigio a partir de características de las profesiones abonan esta conclusión de que prestigio es educación, ingresos y algo (o mucho) más. Pero no es nada fácil determinar ese qué más.

De los distintos estudios (Duncan; Hauser y Featherman; Cullen y Novick; Spaeth) se desprende que la naturaleza del prestigio para unos es socioeconómica (educación e ingresos medios de las ocupaciones más ciertos errores de evaluación por parte de los entrevistados), o, quizás mejor, cultivo-económica. Para otros es esto y algo más: hay que añadir a estas dos otras características. El prestigio profesional depende no sólo de la formación y la importancia social que la gente da a cada profesión, sino también de las condiciones de trabajo: pudiéramos decir que su naturaleza es socio-cultural-laboral. Para otros tiene un componente cultivo-político. En resumen, parece que pueden afirmarse muchas cosas distintas sobre el prestigio profesional con el mismo o parecido fundamento empírico. Lo que permitiría decir que *hay una gran congruencia en las características que componen el estatus de las profesiones, de modo que muchas de ellas, si bien con desigual eficacia, pueden servir como indicador de su prestigio.*

El prestigio es una evaluación de las propiedades de las ocupaciones, pero al mismo tiempo devienen una propiedad de las mismas ocupaciones. De tal modo que parece que nos encontramos frente a una paradoja lógica: el prestigio, propiedad resultante de la evaluación de todas las

propiedades, incluida ella misma, sería como el conjunto de todos los conjuntos, que a su vez es un conjunto. *El prestigio es una propiedad objetiva de las profesiones que resulta de la evaluación de sus otras propiedades y, aunque parezca paradójico, de la constante reevaluación de la evaluación misma. Es una evaluación del estatus y al mismo tiempo parte del estatus.*

En cuanto a los problemas metodológicos de las medidas, el primer problema es el de las diferencia entre ordenaciones y verdaderas cuantificaciones, es decir, entre escalas ordinales y escalas cardinales o de magnitud. El segundo problema es el de con qué tipo de escalas nos acercamos más a la distribución estadística «verdadera» del prestigio. La distribución normal o cuasi-normal del prestigio que resulta de las escalas ordinales puede proceder de que: a) el prestigio es un derivado de otras dimensiones de la profesión, pero con una función de derivación no lineal, o b) de que el prestigio deriva linealmente de esas dimensiones y su verdadera distribución es tan asimétrica como la de ellas, pero el instrumento de medida, la escala, no es capaz de captar esta distribución por su naturaleza ordinal.

La dificultad de captar intuitivamente algo que se corresponda con estas expresiones da pie al argumento de que no son los conceptos, sino el ajuste de los modelos, los árbitros de la métrica en que debe expresarse el prestigio y, por tanto, de su distribución.

Dos medidas internacionales son utilizadas en la investigación: la Escala Internacional de Prestigio de Trei-

man y el Índice Internacional de Estatus Socioeconómico de Ganzeboom, De Graaf y Treiman. Se presentan las dos medidas tal como fueron construidas para la clasificación internacional de ocupaciones de 1968 (ISCO-68) y adaptadas a la nueva clasificación (ISCO-88). Las clasificaciones internacionales de ocupaciones las elabora la OIT con la intención de hacer comparables las clasificaciones nacionales. Luego los distintos países adaptan la clasificación a sus peculiaridades, lo que significa que los funcionarios estadísticos de esos países se sienten más o menos originales. Siguen muy de cerca la ISCO-68, la CNO-79 española, usada por INE y por el CIS, y la clasificación oficial alemana, además es la usada por el ZUMA, el principal centro alemán de investigación empírica.

Las diferencias entre la ISCO-68 y la ISCO-88; las clasificaciones de ocupaciones pueden variar en lo primero (la clasificación) o en lo segundo (las ocupaciones). La revisión de la ISCO, al cabo de veinte años, ha dado lugar a numerosas modificaciones, que afectan tanto al nivel de desagregación como a la lógica de la clasificación. Las unidades últimas de la ISCO-88 son 390 títulos ocupacionales, número que es considerablemente menor que el contemplado en la ISCO precedente (1.540 títulos ocupacionales). Son muchas veces grupos de ocupaciones. El nivel de desagregación al que se puede llegar al intentar clasificar las ocupaciones es muy grande, y los criterios de desagregación pueden también ser varios. En cuanto a la clasificación, los grandes grupos sirven para introducir

importantes cambios respecto a la versión anterior; los más relevantes son: 1) la clasificación está guiada por los requerimientos de cualificación, ésta se asocia menos al nivel de estudios que al oficio; 2) se excluyen las características de autoempleado, propietario y supervisor que aparecen en la ISCO-68; 3) atiende de manera minuciosa a la versión de los directivos.

Recientemente, Ganzeboom, De Graaf y Treiman (1992) han elaborado el ISEI (International Socio-Economic Index of Occupational Status). Este índice pretende ser una actualización del SEI de Duncan que sirva como un *índice internacional de estatus socioeconómico*. Ganzeboom, De Graaf y Treiman basan su índice en la idea de considerar a los índices de estatus simplemente como tales, no como indicadores ni como medidas indirectas del prestigio, con el argumento de que tanto el estatus como la desigualdad y la movilidad social tienen la misma naturaleza socioeconómica. Quieren crear un índice de estatus socioeconómico prescindiendo totalmente de la información sobre el prestigio y rechazan su interpretación como una aproximación imperfecta a la medición del prestigio ocupacional. Proponen dar a la ocupación aquellos valores que maximicen su importancia en los modelos de logro de estatus. En el ISEI el valor de una ocupación radica en la fidelidad con que transforma la educación en ingresos. Los pasos dados para la construcción del índice: 1) consistió en homogeneizar las variables, cuya codificación no coincidía en los distintos estudios; 2) dar valores a estas

categorías ocupacionales. Las variables básicas del modelo son la Educación, la Ocupación y los Ingresos.

La escala internacional de Treiman (1977), la Standard International Occupational Prestige Scale (SIOPS), elaborada con la pretensión de reflejar el prestigio medio de cada profesión a través del mundo. No es exactamente una medida directa del prestigio, sino, por así decirlo, una medida indirectamente directa, o directa de segundo grado. Para calcular la puntuación de prestigio correspondiente a cada ocupación, tuvo en cuenta cuantas escalas de prestigio pudo reunir, unas 60, nacionales y algunas locales. Transformó las puntuaciones de prestigio de cada país a una métrica común para, finalmente, poder calcular la puntuación media correspondiente. La escala internacional (SIOPS) tiene un rango de 92 puntos, desde «jefe de Estado» con una puntuación de 90 hasta «recolector» con 2. La puntuación media de la escala, calculada sobre las 509 ocupaciones, es de 43,3.

Las escalas de prestigio profesional para España. El esfuerzo por la construcción de las escalas PRESCA cuenta con dos razones posibles. En primer lugar, por contribuir a lo que pudiéramos llamar «ciencia normal»: el que nuestras escalas se parecerían mucho a las existentes podía verse también como un motivo para construir las, y además hacer algunas averiguaciones variando las preguntas, considerando diferentes subgrupos, etc. Y en segundo lugar, por eliminar los escrúpulos sobre las peculiaridades españolas que inevitablemente surgen cuando se está limitado al uso de

escalas internacionales o generadas en otros países.

Las preguntas de evaluación de las profesiones las contestó una tercera parte de la muestra de la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase (ECBC). Esta muestra fue de 6.632 sujetos en toda España, seleccionados por muestreo estratificado polietápico. El cuestionario constaba de dos partes. La primera inquiría datos, la segunda opiniones del entrevistado. Las preguntas del final de la parte de opiniones sólo se hacían a una sexta parte de la muestra, donde se les pedía evaluar las profesiones para la construcción de una de las escalas. Así, pues, cada escala procede de las respuestas de un sexto de la muestra.

Las 450 profesiones a escalar se dividieron en 25 hojas diferentes para PRESCA1 y otras 25 hojas para PRESCA2, con 18 profesiones cada una de ellas. Cada sujeto debía escalar 18 profesiones, tarea que se realiza en un tiempo aproximado de cinco minutos. Alrededor de 40 sujetos los que contestaron a cada una de las 50 hojas diferentes. Para PRESCA1 se pide a los sujetos que puntúen cada una de las profesiones del cero al cien, obteniendo una escala *ordinal*. Para PRESCA2 se pide a los sujetos que puntúen las ocupaciones con referencia al modelo. De ello resulta una escala de *razón*.

Tres criterios en la construcción. Se prefiere que muestras pequeñas contestaran a un gran número de ocupaciones, a que una muestra más grande contestara sólo a las más importantes. El criterio principal en la selección de los títulos ocupacionales fue que

representaran bien a sus correspondientes grupos primarios, pues el objetivo era conseguir una puntuación directa de todos los Grupos Primarios de la CNO (3 dígitos). El último criterio, además del prestigio de las profesiones sin más, se propuso averiguar separadamente el prestigio de las situaciones profesionales.

El criterio de depuración fue discrecional, pero riguroso: se eliminaron sólo los cuestionarios que a ojos vistas habían sido rellenados sin criterio. Una vez depuradas las respuestas se hallaron las *medidas de tendencia central* más idóneas para cada escala. El prestigio profesional tal y como lo ven los españoles es muy semejante a como lo ven los alemanes (Wegener) o a la media de cómo se ve en el mundo (Treiman).

Considerando que la fiabilidad de ambas PRESCAs debería de ser la misma, PRESCA2 no pone restricciones a la puntuación, por lo que es mayor en principio su validez interna que la de PRESCA1, que predice mucho mejor que ésta los ingresos laborales y que correlaciona también más con la escala de Wegener, se podía despreciar la mayor correlación de PRESCA1 con la escala de Treiman, y que de las dos escalas, *PRESCA2 es preferible a PRESCA1.*

Una interesante característica técnica de las escalas PRESCA es que pueden no limitarse a ser escalas de pres-

tigio profesional en sentido estricto, sino que podemos ampliarlas para que incluyan las condiciones organizacionales del ejercicio de la profesión, o lo que Goldthorpe llama *employment status*. No sólo tienen prestigio las profesiones, sino que de igual modo lo tienen las situaciones profesionales.

Como valoración final de la obra, se pueden señalar tres puntos esenciales: primero, representa un gran aporte teórico sobre el que tanto se revisan los conceptos clásicos utilizados en el estudio del prestigio social, como el de aglutinar tras el concepto de prestigio las características de diferenciación técnica y social. Así como la revisión de las construcciones teóricas de prestigio social que hasta el momento se han hecho por parte de otros autores. En segundo lugar, el plantear los problemas metodológicos que el propio objeto de estudio tiene; es decir, qué tipo de escalas utilizar y cuál es la que más se acerca a la distribución estadística «verdadera» del prestigio. Y, por último, el esfuerzo por la construcción de las escalas de prestigio, las cuales no intentan limitarse al estudio de las profesiones, sino diferenciar el prestigio de las profesiones en diversas condiciones o situaciones del ejercicio de la profesión.

Yolanda DíEZ BREA

JEAN F. HARTLEY y GEOFFREY M. STEPHENSON

Relaciones laborales: La psicología de la influencia y del control en el trabajo
(Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994)

El libro está constituido por cinco partes. Se inicia centrándose en la experiencia de las relaciones laborales desde una perspectiva relacionada con su desarrollo, para pasar a considerar las cuestiones estratégicas que afrontan las partes respectivas en dichas relaciones, antes de tener en cuenta algunos problemas importantes de las relaciones entre los grupos y los asuntos que surgen en el área sociopolítica y organizativa más amplia de las relaciones laborales e intentar explicar la contribución de la psicología a los intereses tradicionales de éstas y a la comprensión de los últimos avances.

Las relaciones laborales están experimentando, en la evolución teórica tanto como en la práctica, transformaciones y desafíos al paso que las naciones industrializadas se van adaptando a la globalización y a apremios de varios tipos. Unos cambios de tanta importancia como éstos, que están teniendo lugar en las esferas económica, política y social, van a dar lugar a profundas consecuencias para el empleo y para las relaciones laborales. Cuanto más se pongan de manifiesto dichos cambios, tanto más importante será comprender los procesos fundamentales de colaboración y conflicto que existen en potencia en cualquier relación laboral, sea individual o colectiva. Entre esos procesos se encuentran los de negociación y los convenios colectivos, los de participación y compromiso, los sistemas de gratificación, los conflictos colectivos y la resolución de los mismos, y la

motivación y el proceso decisorio que forman parte del hecho de afiliarse a un sindicato.

En los años ochenta muchos países industriales se enfrentaban tanto a la recesión como a la reestructuración industrial, y esto es, al parecer, un panorama constante. La reestructuración entrañó el cierre de empresas en industrias tradicionales y nuevas promociones en el sector de servicios. Las empresas han aumentado su capacidad de empleo, aunque los puestos de trabajo han disminuido. Los efectos de la recesión, del desempleo y de las presiones para aumentar la productividad, la calidad y la flexibilidad, han tenido un impacto considerable sobre las relaciones laborales.

En muchos países europeos y en Estados Unidos la afiliación sindical ha disminuido, excepto en los tres países escandinavos. Si bien es cierto que la maquinaria de las negociaciones sindicato-administración permanece intacta en el lugar de trabajo y a nivel organizativo, también es cierto que los sindicatos tienen menos influencia que antes. Ante esta situación, los sindicatos han respondido activamente poniendo en marcha nuevas estrategias como el hecho de poner mayor interés por alcanzar logros en el campo de la legislación laboral en vez de poner el acento únicamente en la negociación colectiva, además del interés en promocionar el reclutamiento mediante la oferta de servicios personales a través de la negociación de cuestiones importan-

tes para las mujeres. Todas estas estrategias exigen un ajuste individual y de organización al cambio y plantean algunas cuestiones interesantes en cuanto a la psicología de las relaciones laborales.

Muchos han sido los intentos de las empresas para adaptarse a las presiones cada vez más competitivas del mercado y a las presiones dirigidas a obtener una mayor productividad y flexibilidad. Una de las iniciativas más importantes en estos intentos de adaptación a los mercados competitivos ha sido la *gestión de recursos humanos*, caracterizada por el gran interés que tiene en la promoción y la utilización de los empleados basándose en la idea de que constituyen un componente estratégico de la competitividad. Dicha gestión pretende ser parte integral de la estrategia empresarial.

Por otra parte, las tecnologías más novedosas, los mercados mundiales y los productos perecederos exigen a corto plazo una gran adaptación y un cambio en el trabajo de los empleados. La recesión y la reestructuración también presionan para que se produzca esa flexibilidad, que puede ser numérica o funcional. La numérica, con sus tipos de contrato diferentes, indica una estrategia diferencial en la administración del trabajo, con la cuidadosa selección, conservación y gratificación de los trabajadores esenciales, mientras que a los secundarios se les trata de reemplazar. El desarrollo de la flexibilidad desafía descaradamente los esfuerzos por formalizar, estabilizar y burocratizar las relaciones laborales. Además, plantea cuestiones acerca de la eficacia de la nego-

ciación colectiva como vehículo para el cambio.

La relación salarial es solamente una de las particularidades de las formas modernas de organizar el trabajo. Otra es el grado hasta el cual está especializado el trabajo. Una tercera es la actividad de poder y control. La organización de la producción a gran escala incluye cadenas de mando en las cuales la posición determina la cuantía del control tanto sobre el cometido como sobre los miembros de la mano de obra.

Una economía moderna, y sobre todo una que está basada en el empleo, pide a la socialización económica lo siguiente: aptitudes cognitivas (la más notable es la alfabetización), justicia distributiva (la remuneración del empleo varía enormemente), autoridad (una de las características que definen la burocracia es la naturaleza de la autoridad), selección para las tareas (la idoneidad de la persona para cada ocupación) y relaciones laborales en el lugar de trabajo (uno de los aspectos que definen el empleo es que los trabajadores firman un contrato con el patrono).

En la teoría de las relaciones laborales es difícil omitir el poder, éste está entrelazado de modo innato en el mismo tejido de la interacción social, es punto clave en el campo de las relaciones de trabajo.

Poder se define como la capacidad de un individuo o un grupo para controlar su entorno físico y social, y como subproceso, la capacidad de influir sobre las decisiones que toman o no toman los demás. El poder como concepto elemental está presente a todos los niveles, pero de distinta

forma. A nivel superficial, se habla de la aptitud transformadora o la capacidad de uno de los actores de intervenir en una serie de acontecimientos con el fin de alterar su curso. También está relacionado con otro concepto elemental, el del significado. El poder reside en la habilidad para imponer las propias definiciones de la situación o significado, y esto se logra habitualmente a través del proceso de comunicación.

Un modelo de poder en la relación laboral se dirigirá explícitamente a dos de los puntos flacos críticos que surgen de los enfoques teóricos existentes sobre los recursos y el poder resultante. Estos son, por un lado, los procesos de movilización de recursos y, por otro, los orígenes y la distribución previa de tales recursos. El primero tiene que ver con el nivel de actuación, mientras que el segundo atañe a las cuestiones del dominio. El trabajo contemporáneo y la organización del mismo han sido objeto de los dos procesos históricos de la *división del trabajo*, la cual ha originado una especialización cada vez mayor y la *burocratización*, que ha suscitado la elaboración de controles cada vez más impersonales y sistemáticos sobre la conducta en el trabajo. El significado social fundamental del trabajo y la forma en que está organizado es una de las razones de por qué, desde un punto de vista conceptual, la relación laboral se contempla como un intercambio socioeconómico y no puramente económico. El intercambio de trabajo implica necesariamente que el trabajador acepte, aunque reticente, el derecho del patrono a dirigir ese trabajo. La relación laboral se caracte-

riza también por unas relaciones de autoridad superior-subordinado. Esto constituye una fuente de conflicto endémico más.

La relación laboral es una forma específica de relación de poder, el cual está implicado en las estructuras sociales que se crean, como las organizaciones, y en los procesos sociales, como la negociación, que utilizan los miembros de las organizaciones para regular sus relaciones y su compromiso.

Algunos autores han intentado distinguir los tipos de estilo empresarial que se pueden asociar a las diferentes estrategias de las relaciones laborales. Así, Purcell y Sisson (1983) identificaron cinco pautas de control principales: *las tradicionalistas*, que son el resumen del capitalista explotador, que ejerce un control estricto y rechaza el sindicalismo; *las paternalistas sofisticadas*, que también rehúsan admitir los sindicatos pero invierten mucho tiempo y dinero en la gerencia de las personas; *las modernas sofisticadas*, que reconocen que el conflicto es endémico a la relación laboral y, como consecuencia, intentan regular ese conflicto mediante la consulta y la negociación con los sindicatos; y constan de *las constitucionalistas*, que insisten en separar claramente los intereses de los sindicatos y de las empresas, y *las consultoras*, las que se comprometen en la negociación; por último, *las modernas standard*, que, aunque no tienen una estrategia bien articulada, son esencialmente pragmáticas, reactivas y oportunistas.

La lucha por el control es un rasgo permanente en las relaciones laborales, una de las formas de imponer

coherencia conceptual a las diversas maneras de enfocar el problema del control es ubicar las diferentes estrategias, tipos y dimensiones en relación con la dispersión del poder. Esto da lugar a tres síndromes de control relativamente distintos que, al parecer, proporcionan una coherencia completa de las posibilidades: *control unilateral*, en el que uno de los actores (gerencia) es el que domina; *control bilateral*, donde las organizaciones de trabajadores independientes ejercen un grado de control variable sobre el dominio empresarial; y *control operativo*, donde todos comparten el poder. Los marcos legales creados por el gobierno constituyen el armazón en cuyo interior la gerencia y los trabajadores crean los mecanismos de control.

En relación a los salarios y los sistemas retributivos, éstos deben ser coherentes con la gestión estratégica de la compañía; por este motivo, las cuestiones salariales ocupan una atención especial dentro de la política general de la empresa. Esto va a facilitar la coherencia cuando se motive a los empleados por medio de las diversas áreas de la política empresarial.

El salario tiene algunos significados específicos para los empleados: en primer lugar, que éste permite al empleado satisfacer y alcanzar los objetivos oportunos; en segundo lugar, el salario proporciona una retroalimentación sobre cómo progresa el rendimiento laboral del trabajador con respecto a las metas u objetivos fijados; en tercer lugar, el salario tiene sentido porque significa para el empleado hasta qué punto ha conseguido influir con éxito sobre otros y,

por último, refleja los productos y servicios que los trabajadores pueden permitirse comprar.

La recesión, reestructuración, los cambios tecnológicos y demográficos y las iniciativas legislativas y administrativas han afectado perjudicialmente las bases tradicionales de la sindicalización. Los nuevos empleos tienden a estar en los lugares de trabajo más pequeños y en el sector de servicios. Muchos de los nuevos trabajos se ofrecen a media jornada o por contrato. Estos son contratos laborales en los que la sindicalización no es muy acentuada y las ventajas de la negociación colectiva no son tan obvias.

Un sindicato, al igual que otras organizaciones voluntarias, tiene una tensión inherente entre la racionalidad representativa y la administrativa. Por un lado, los sindicatos tienen que representar los intereses de sus afiliados; por otro, tienen que realizar sus tareas con eficacia. Cada vez les resulta más difícil conciliar los intereses de los afiliados en los diferentes sectores.

La mayoría de los trabajadores se afilian a un sindicato para que les represente sus intereses más que para representar ellos mismos sus propios intereses. Sin embargo, si los afiliados están descontentos con su sindicato, es posible que empiecen a preocuparse por la democracia interna y, como intenten hacer cambios, descubrirán cuán difícil es influir en la política laboral.

En cuanto a la negociación como proceso social fundamental de las relaciones laborales, Ian Morley considera la negociación colectiva en las organizaciones como proceso clave, generalizado y continuo. La nego-

ciación comienza cuando alguien vislumbra un cambio, o la posibilidad de un cambio, en el *status quo*. La negociación es una forma de acción social inteligente en la que los participantes organizan la respuesta para intentar cambiar la situación. Estas se llevan a cabo en el contexto de unas normas existentes. Para que el cambio tenga sentido, los participantes deben organizar un proceso colectivo donde tratar determinados problemas esenciales, que son los que fijan los problemas políticos y cognitivos. La capacidad de los negociadores para tratar estos problemas depende del éxito con el que hayan desarrollado las redes sociales, que les ayudan a reunir la inteligencia organizativa y a generar compromisos con las políticas.

Hosking y Morley han sostenido que el liderazgo es vital en la dinámica de los grupos corporativos. Los líderes tienen la responsabilidad especial de moldear las organizaciones en que van a conseguir sus objetivos.

Una forma de resolver los conflictos que se producen en las organizaciones de trabajadores y patronos es la negociación colectiva. Este es un mecanismo corporativo destinado a manejar los conflictos. En este tipo de negociación, los representantes de los trabajadores negocian directamente con los directivos de la empresa las cuestiones que van a determinar las condiciones del empleo.

Es importante señalar que los conflictos en las organizaciones van más allá de las negociaciones formales entre la empresa y los trabajadores. Los conflictos que tienen su origen en problemas de tipo salarial y de condiciones sólo constituyen un subcon-

junto dentro del conjunto más amplio de conflictos que pueden producirse en las organizaciones.

Una negociación es un proceso en el que ambas partes hacen concesiones. La zona entre los puntos de resistencia del sindicato y la empresa constituyen el alcance de la solución. La investigación actual sobre negociación tiene dos enfoques para comprender las estrategias. El primero es la corriente definida por sus efectos, que deriva de las tareas de la negociación unidimensional, en donde los movimientos se pueden clasificar en aquellos que son colaboradores y aquellos que son competitivos. El segundo enfoque es la corriente definida por los objetivos, que supone que la estrategia del negociador está determinada por los objetivos del mismo. Este enfoque propone tres estrategias, que son: la concesión, la resolución de problemas y el enfrentamiento a modo de guiones que sirven a diferentes objetivos. Se puede añadir una cuarta que es la evitación del conflicto. Este modelo hace predicciones específicas de las tácticas que utiliza la gente en la negociación.

El conflicto en las organizaciones se puede manejar de muchas maneras, aparte de la negociación directa por las propias partes. Cuando hay un obstáculo en la negociación, se invita a una tercera parte; entonces se habla de conciliación, mediación o arbitraje, y en los últimos cinco años ha habido un gran aumento del estudio de la intervención de una tercera parte.

En los Estados Unidos, muchos conflictos corporativos tienen lugar dentro del marco de un sistema de

reclamaciones, que es un método formal diseñado para tratar las quejas de los trabajadores respecto a su relación con el patrón.

La huelga es la forma de conflicto laboral colectivo más elocuente y visible, pero no es la única. Algunos autores han sugerido que las acciones individuales como el absentismo o el abandono pueden constituir formas de conflicto colectivo, aunque también pueden ser formas de frustración e insatisfacción en el trabajo.

Los psicólogos han estudiado dos series de actitudes de los trabajadores como posibles precursores del conflicto anteriormente indicado: actitudes hacia el trabajo y las actitudes hacia la militancia, la primera de éstas apunta a la insatisfacción en el trabajo como el principal precursor del conflicto colectivo. Las actitudes positivas hacia la militancia sólo se traducirán en conducta en condiciones específicas tales como una organización sindical y un liderazgo adecuado. En presencia de tales condiciones, las correlaciones actitud-conducta deberían ser buenas, pero en ausencia de ellas es probable que sean flojas.

La forma predominante de las relaciones laborales en muchos países ha sufrido presiones legislativas sobre la práctica empresarial. Estos últimos años han visto producirse unos cambios espectaculares en la composición de la fuerza laboral, que en un gran porcentaje ocupan las mujeres. Estos cambios en el mercado de trabajo han tenido su efecto en el interés de las organizaciones por la igualdad de oportunidades. En algunos casos, las iniciativas de igualdad de oportunidades han sido instigadas por la empre-

sa, en otros son el resultado de las negociaciones con los sindicatos. Una política de igualdad de oportunidades estimula muchas veces a los empresarios porque conduce a una mejor disponibilidad y utilización de los recursos humanos en el seno de una organización. La igualdad de oportunidades se puede definir como aquellas políticas y prácticas que intentan cambiar las condiciones de la relación laboral con el fin de evitar que ciertos individuos dispongan de los beneficios (trabajos, salarios, oportunidades de ascenso, formación, etc.) de una manera diferente en razón de su pertenencia a un grupo social determinado.

Una solución a los problemas sociales y corporativos es la participación de los trabajadores en la gestión (PTG) y que se apoya en dos principios: el primero es que va a redistribuir el poder social, a proteger los intereses de los trabajadores, a fortalecer los sindicatos y a extender los beneficios de la democracia política al lugar de trabajo; el segundo es que va a promover la satisfacción de los trabajadores y la eficacia de la organización. La PTG puede funcionar pero con diversas medidas de funcionamiento, no funciona siempre de la misma manera.

Las posturas de los sindicatos hacia la PTG son diversas. Algunos tienen sólo un interés ideológico, como medio de arrebatar el control a la clase obrera; otros temen que elijan tanto a los trabajadores como a los mandos sindicales.

En las últimas dos décadas, las organizaciones de los países industrializados han tenido que responder al

rápido cambio tecnológico, a la recesión mundial de la década de los ochenta, a los mercados mundiales cada vez más inciertos y competitivos, y al cambio de las expectativas de los trabajadores. Una de las estrategias ha sido eliminar los rigores del mercado laboral. Los cambios de estrategias en el mercado laboral han puesto a otro de los principales grupos con intereses en la empresa, los sindicatos, bajo una presión cada vez mayor.

La flexibilidad progresiva de la nueva tecnología proporciona opciones tanto en la organización como en el diseño de las tareas a los responsables de tomar las decisiones.

Finalmente, Crozier sostiene que, cuando la nueva tecnología descubre las capas previamente ocultas de una

organización, el aumento de la transparencia puede reducir la flexibilidad en el funcionamiento de una organización. En muchos casos, son los mandos intermedios los que se ven afectados de manera adversa por una organización progresivamente más transparente, sobre todo si sus subordinados son competentes en ordenadores y se comunican lateralmente y verticalmente a través de la tecnología de las comunicaciones/ordenadores. La flexibilidad de la nueva tecnología aumenta la transparencia tanto de la conducta individual en el trabajo como de las prácticas corporativas, y en el proceso puede desplazar el equilibrio de poder en las relaciones laborales.

Gabriela GILBERT TRONCOSO

GERAINT JOHNES

Economía de la Educación:

Capital Humano, rendimiento educativo y mercado de trabajo (Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1995)

Frecuentemente, la educación es considerada como un derecho humano básico. En general, las instituciones educativas no son organizaciones lucrativas y están controladas por los poderes públicos; si bien es cierto que su objetivo no es el beneficio, estas instituciones se atienen a criterios económicos. La economía de la educación no puede ser considerada como un tema secundario de la economía del trabajo.

La teoría del capital humano ha

mejorado la comprensión del papel representado por la educación en la economía. El capital humano está constituido por el capital humano general y por el específico. El primero se define como la cualificación y conocimientos que elevan la productividad del trabajador independiente de su ocupación. Un trabajador con un *stock* relativamente grande de capital humano sería solicitado por un número relativamente grande de empleadores potenciales. El segundo

se refiere a cualificaciones que sólo puede utilizar productivamente el empleador actual del trabajador. Así, un trabajador que posea un gran capital humano específico puede ser muy valioso para su propia empresa, pero no resulta especialmente atractivo para otras.

Las críticas del modelo se han centrado en la cuestión de si la educación eleva realmente la productividad o sólo actúa como instrumento de identificación de individuos inusualmente productivos. No todos los seres humanos nacen con capacidades iguales desde el punto de vista del mercado de trabajo. La educación puede elevar la capacidad. No obstante, las empresas pueden utilizar el nivel educativo como un sustitutivo de la productividad probable de los trabajadores potenciales. La educación y la formación se consideran inversión en capital humano.

Respecto a los diversos métodos para calcular las tasas de rendimiento, cabe señalar dos de mayor utilización: el método algebraico y el de la función de ingresos. El primero de ellos es caro en términos de exigencias de datos. Se necesitan perfiles completos de edad-ingresos por separado para cada nivel educativo. Dado que las encuestas muestrales aportan con frecuencia un pequeño número de observaciones para algunos niveles educativos y como los individuos con frecuencia tienen perfiles erráticos de ingresos, el cálculo de los perfiles edad-ingresos por nivel educativo obliga a suavizar los perfiles observados utilizando un procedimiento estadístico convencional. El segundo método está basado en supuestos de

la teoría del capital humano, a fin de obtener estimaciones precisas de la tasa de rendimiento. Ambos métodos son instrumentos útiles del análisis empírico del valor económico de la educación como inversión. Sin embargo, es necesario considerar en primer lugar que la educación tiene un elemento de consumo y otro de inversión. Puede suceder que se disfrute de los elementos de consumo de la educación no sólo durante el período de instrucción, sino también durante el resto de la vida del consumidor. En segundo lugar, si los mercados de trabajo son imperfectos, no hay garantía de que el trabajador reciba como remuneración su producto marginal. En tercer lugar, al estimar las tasas de rendimiento se prescinde de los problemas de identificación y selección, es decir, se supone que el diferencial de ingresos entre los trabajadores con estudios y sin ellos se debe enteramente a la educación. El análisis de la tasa de rendimiento es potencialmente una herramienta muy potente que puede utilizarse para asignar recursos públicos a diferentes programas educativos e incluso a distintas funciones del gobierno, una de las cuales es la educación.

La educación suele estar muy subvencionada por los gobiernos. Esto lleva a una discrepancia entre las tasas privadas de rendimiento y las tasas sociales de rendimiento. Si la tasa privada de rendimiento supera la tasa social de rendimiento, aparece una demanda excedente de educación. Pero si no se ofrece enseñanza privada a un precio que pueda competir con la enseñanza pública (que generalmente es gratuita), esa demanda exce-

dente no puede atenderse con una respuesta eficaz de la oferta.

La educación requiere un tiempo determinado e inevitablemente las fluctuaciones de la demanda de trabajadores que poseen determinadas cualificaciones provocan una respuesta retardada de la oferta. La demanda y oferta de educación se adaptan, por tanto, al cambio del mercado de trabajo siguiendo una trayectoria de ajuste que implica un período de desequilibrio. Tanto la cantidad de educación demandada como la forma de la educación requerida varían con el mercado de trabajo. Lo que sí está claro es que el proceso no es lo bastante rápido o suave para obviar la necesidad de gestión de la oferta en el sector educativo.

La planificación de los Recursos Humanos consiste en la coordinación de la oferta de educación en el presente para compaginar la oferta futura de personas cualificadas con las necesidades de recursos humanos del mercado de trabajo. Para compaginar la prestación actual de servicios educativos con las necesidades futuras de recursos humanos es obviamente imprescindible, en primer lugar, tener una idea de cuáles van a ser las necesidades futuras. La fase inicial de cualquier programa de Planificación de Recursos Humanos ha de consistir, por tanto, en una previsión oficial de las necesidades de recursos humanos de la economía durante los próximos cinco o diez años. Esta previsión ha de contener una estimación del número de trabajadores que se demandarán dentro de cada categoría ocupacional, condicionada a un conjunto de supuestos acerca de la tasa

deseada de crecimiento de la economía y de cómo ha de lograrse ese crecimiento durante el período de previsión.

Los lazos entre el mercado de trabajo y la demanda de educación son complejos. Ambos se hallan estrechamente relacionados entre sí, por lo que las fluctuaciones de la demanda de trabajo causan variaciones tanto de la demanda como de la oferta de educación. En segundo lugar, los precios que actúan como lubricantes entre los dos mercados influyen sólo parcialmente. En tercer lugar, aun cuando los mercados sirven de orientación cuando funcionan, las reservas antes mencionadas indican que quizá no sea conveniente que las autoridades asignen un gasto elevado a educación guiándose únicamente por los azares de las fluctuaciones de demanda.

En cuanto a la privatización, ésta consiste en un aumento de la exposición de las funciones públicas a las fuerzas del mercado: los medios para lograrlo son varios. Hay cinco objetivos primarios de la privatización según Kay y Thompson (1986). El primero es la mejora de la eficiencia económica de los sectores privados. El mecanismo a través del cual la privatización mejora la eficiencia de la empresa difiere en cada caso, pero con frecuencia consiste en la introducción de la competencia y de otros estímulos, como la presión de los accionistas para conseguir beneficios. Segundo, la relación entre la gestión pública y los sectores nacionalizados suele ser incómoda, y la privatización elimina esta fuente de tensiones. Tercero, la privatización es un medio para reducir el poder de los sindicatos

en el sector público. Cuarto, la privatización consiste en la venta de activos públicos, los ingresos procedentes pasan al Tesoro, lo que permite reducir la carga tributaria. Y quinto, la privatización se ha utilizado para promover la difusión de la propiedad de acciones.

Pueden definirse tres tipos de privatizaciones: *la liberalización*, que consiste en la introducción de la competencia en áreas de actividad en las que hasta ese momento se habían protegido privilegios de monopolio. El objetivo es introducir la competencia y reducir las ineficiencias. El segundo tipo de privatización consiste en una *abierto transferencia de la propiedad de ciertos activos*. El tercer tipo de privatización consiste en el fenómeno de la *prestación privada de servicios hasta ese momento prestados predominantemente por el sector público*.

En la esfera de la educación son varias las medidas que pueden utilizarse para fomentar la enseñanza privada (Pring, 1988). La primera de ellas es la subvención pública de los puestos escolares en escuelas privadas para alumnos capaces cuyos padres disponen de escasos recursos económicos. Otra medida de ayuda al sector privado de la educación son las bonificaciones fiscales. En tercer lugar, ciertas necesidades de los alumnos dentro del sector público son satisfechas comprando servicios especializados al sector privado. Cuarto lugar, a los funcionarios públicos que estén obligados a trabajar en el extranjero se les puede pagar una retribución que les permita mantener la educación privada de sus hijos. En quinto lugar,

ciertas variantes de la propuesta de bono o vale escolar implican una gran subvención a la enseñanza privada. Además de las políticas encaminadas a promover los servicios educativos privados en competencia con el sector público, el esfuerzo de privatización del sistema educativo ha puesto en marcha numerosos programas destinados a la promoción de la prestación privada de servicios dentro del sector público.

Un programa de privatización puede tener efectos positivos en el campo de la educación como en cualquier otro. Entre estos efectos, como quiera que se definan, pueden citarse los tres siguientes: aumento de la competencia entre centros escolares, un mecanismo más claro de incentivos que fomente la mejora de resultados de los operadores en el campo de la educación, y un sistema más flexible de enseñanza dentro del cual cada alumno pueda elegir la cantidad y tipo de educación que mejor se adapte a sus necesidades.

Un determinante crucial de los costes es la dimensión de los centros escolares. Si todas las escuelas trataran de maximizar privadamente los beneficios, la competencia garantizaría la supervivencia de las mejores y la dimensión sería uno de los determinantes de esa calidad. Cuando las escuelas son gestionadas predominantemente por un monopolio, no se puede acudir a la competencia para conseguir que la escuela representativa alcance la dimensión óptima.

Puede definirse una dimensión óptima para cada tipo de centro escolar, al menos en los niveles primario y secundario. Basándose en esta argu-

mentación, cabe esperar que la dimensión óptima de una escuela primaria sea menor que la de una escuela secundaria. En la dimensión óptima de los centros escolares se supone que la explotación puede medirse por el número de alumnos matriculados.

Existen otros determinantes de los costes además de la dimensión, como es la localización geográfica, ya sea rural o urbana; también influirá el tamaño de la ciudad. En muchos países la educación es financiada principalmente por las administraciones locales, la influencia de la zona circundante a determinadas escuelas puede influir positivamente en el nivel de gastos en educación. James, Kelly y Garms (1966) han encontrado una asociación positiva entre la riqueza media de los residentes en un distrito y el coste de la educación de un alumno representativo en las escuelas locales.

Cumming (1971) hace hincapié en el papel de la combinación de materias como determinante de los costes unitarios. Otros factores que probablemente influyen en los costes medios de explotación de las escuelas son el tipo de combustible utilizado para calefacción, la frecuencia de la limpieza y el alcance del uso por organizaciones no escolares de las tardes, fines de semana y vacaciones, y la magnitud de los edificios escolares.

Muchos de los cambios en la educación no han resultado baratos, entre ellos la formación del profesorado, la educación polivalente, la ampliación del acceso a la enseñanza superior, el aumento del número de años de la enseñanza obligatoria y la compra de modernos equipos infor-

máticos y de otra clase. De ahí que se busquen nuevas formas de financiación de la educación. Una de ellas es el sistema introducido por los comités de financiación de la enseñanza superior en el Reino Unido, mediante el cual las instituciones compiten por los alumnos como si se tratara de una subasta. Otra es el sistema de bonos o cheques que se ha utilizado en algunos centros académicos de Estados Unidos y también en el Reino Unido como medio de financiación de la formación profesional. Una tercera se refiere a las becas concedidas a los alumnos de enseñanza superior.

La teoría de la subasta ha despertado un considerable interés en los últimos años, sobre todo en los cultivadores de la economía aplicada. Las subastas de distintos tipos tienen una larga historia como medio de determinación de los precios en el campo de la educación. El objetivo de la subasta es elevar la eficiencia de costes de la prestación de servicios de enseñanza superior.

Aun cuando el Estado debe representar algún papel en la financiación del sistema educativo, esto no significa necesariamente que deba ser titular y gestionar todas las instituciones educativas, ya que suele significar control monopolístico.

Otro sistema de financiación del sistema educativo es el sistema de bonos, que permite a las escuelas responder al cambio de la demanda de los alumnos modificando el precio al que prestan sus servicios. Así, las escuelas que gozan de popularidad podrían elevar a corto plazo sus precios, mientras que las demás no podrían atraer alumnos rebajándolos.

Este sistema permite a los alumnos escoger el centro, también impone la disciplina del mercado a los prestadores de servicios educativos.

Los préstamos e impuestos sobre los graduados también influyen en la financiación. Las subvenciones se conceden a los estudiantes para ayudarles a pagar sus gastos de manutención durante los estudios a tiempo completo. Pueden concederlas la administración pública, las mismas instituciones docentes o las empresas privadas. En la mayoría de los países funciona una combinación de subvenciones y préstamos para la financiación de los estudiantes. El componente de préstamos de las becas de estudios conlleva normalmente un compromiso financiero de la administración pública, que puede adoptar la forma de tipos de interés subvencionados, de un préstamo garantizado con pago completo en cualquier caso. La variedad de sistemas de préstamo actualmente vigentes en todo el mundo es inmensa.

Se ha hablado principalmente de la función docente de las instituciones educativas. Ahora se examinará el caso especial de las universidades, instituciones de educación de tercer ciclo en las que la difusión de conocimientos va unida a la creación de los mismos. Las universidades pueden considerarse empresas multiproducto.

Según Bear (1974), son tres los grandes productos de una universidad típica. Los dos primeros son comunes a todas las universidades: acumulación del *stock* de capital humano de los estudiantes; consumo actual por los estudiantes de utilidad obtenida directamente de su interés por su

especialidad; crecimiento del *stock* de conocimientos de la humanidad. La tercera categoría representa los frutos de la investigación, y es lo que diferencia las universidades de las instituciones de los niveles primario y secundario del sistema educativo, ya que se ocupa de la asignación óptima de recursos a las funciones docente e investigadora. En relación a la actividad investigadora en la universidad cabe señalar, en primer lugar, que el personal académico suele dedicar una parte considerable de su tiempo de trabajo a la investigación. Este es el medio de que se sirven los profesores y sus instituciones para ganar reputación en la esfera nacional e internacional.

Segundo, la investigación lleva mucho tiempo. La publicación de los resultados de una investigación representa únicamente la fase final y lo que vemos al leer la obra publicada es sólo el producto terminado. Tercero, es intensa la competencia por figurar en las páginas de las revistas académicas prestigiosas. Gran parte de la actividad de investigación se financia con subvenciones privadas o públicas, y no de forma directa con fondos de la propia universidad. Individualmente o en grupo, el personal académico solicita de un comité de investigación u organismo análogo una subvención para cubrir los gastos que conlleve la tarea investigadora.

Las instituciones educativas son empresas multiproducto. Su producción consiste en el desarrollo de los alumnos y en el progreso del conocimiento. El desarrollo del individuo conlleva la adquisición de una combinación peculiar de varias habilidades:

conocimientos de las letras y los números, motricidad manual, educación física, agilidad mental, conocimientos de idiomas, valoración de la cultura, comprensión científica, etc.

El mercado de la educación no es perfecto, ya que la producción de individuos conocedores de las letras y los números tiene efectos externos al facilitar la comunicación; asimismo, hay efectos externos asociados con la transferencia de valores culturales; y en el caso de las universidades, la investigación básica posee las propiedades de no rivalidad y no exclusión características de los bienes públicos.

Al evaluar la competencia de una institución en el desempeño de sus tareas es necesario, en primer lugar, determinar la dificultad de las mismas. Por esto, la evaluación de los resultados se vuelve más difícil cuando las instituciones no atribuyen la misma importancia a cada objetivo. La idea básica que subyace a los indicadores de resultados en valor añadido es que las instituciones deben ser juzgadas por el cambio que experimentan los resultados de sus alumnos durante el tiempo que permanecen en ellas. Además, deben tenerse muy en cuenta las diferencias de consumos entre los distintos centros educativos; de lo contrario, las medidas destinadas a contrastar la eficacia de las escuelas reflejarían únicamente su producto.

En cuanto a los indicadores que se basan en los resultados obtenidos por los graduados en el mercado de trabajo en los años siguientes a su graduación han llamado la atención de muchos observadores, ya que guardan relación directa con lo que, a juicio

de muchos, es la razón de ser del sistema educativo. Dado que la adquisición de capital humano es el principal objetivo de la educación superior y que la finalidad de su adquisición es obtener rendimiento de la misma, cabe esperar que los graduados de instituciones con buenos resultados consigan empleo poco tiempo después de graduarse.

Uno de los factores principales del éxito de los estudiantes en el mercado es la materia que han estudiado. La adquisición de capital humano no es el único motivo para estudiar una carrera; según se ha visto, hay también un importante elemento de consumo en la educación. Una institución universitaria especializada en carreras que gocen de gran demanda en el mercado de trabajo ocupará una posición mejor. Otras determinantes importantes del éxito laboral, además de la estructura de materias, son los resultados de la enseñanza secundaria, que influyen positivamente en las perspectivas de empleo de los graduados; el tipo de centro en el que se hayan cursado los estudios de enseñanza media puede afectar a la capacidad de los graduados para obtener un empleo en el período inmediatamente a su graduación. Es probable que también tenga importancia en este contexto la capacidad de la institución para colocar a sus graduados. Hay también otras variables importantes: primero, las instituciones que emplean un gran número de profesores por alumno suelen tener tasas más bajas de desempleo; segundo, las instituciones localizadas en grandes núcleos urbanos suelen tener tasas relativamente bajas de desempleo.

El mercado de educadores es, por necesidad, muy planificado: las autoridades controlan tanto la demanda de profesores como la oferta de graduados que acceden a los cursos de formación del profesorado.

Muchos de los problemas que se plantean en el mercado del profesorado de los niveles primario y secundario se dan también en la educación terciaria. La formación requerida para llegar a profesor de enseñanza superior es más prolongada, ya que prácticamente todo el personal académico tiene al menos un título superior,

normalmente el doctorado, para el que normalmente se necesitan tres años de investigación a tiempo completo. Sin embargo, hay diferencias sustanciales entre los mercados laborales del profesorado de enseñanza primaria y secundaria, por un lado, y del profesorado de centros de enseñanza superior, por otro. Una diferencia obvia consiste en que la proporción de mujeres en la enseñanza superior es menor que en el resto del sistema educativo.

Gabriela GILBERT TRONCOSO

ALICIA E. KAUFMANN

El Poder de las Organizaciones

(Madrid, Ediciones de la Universidad de Alcalá de Henares, ESIC Editorial, 1993)

Hace cuarenta años, en 1956, William H. Whyte H, Jr., concluía su sugestivo estudio *El hombre organización* —crítica del hombre medio norteamericano— aconsejando combatir la Organización y la ética social que la apoyaba, a la par que sugería la necesidad de profundizar en las llamadas *relaciones humanas*, ya que señalaba: *Sea lo que fuese eso que llamamos humanas, constituyen el problema fundamental de la Organización y el individuo, y mientras más cosas encontremos acerca del efecto que tiene la una sobre el otro mejor podremos encontrar más espacio vital para el individuo*. Este reto lanzado por Whyte parece ser recogido ampliamente por Alicia E. Kaufmann en el libro *El Poder de las Organizaciones*.

La primera parte de la obra se dedica al análisis de los aspectos internos de la Sociología del comportamiento organizativo. El comportamiento de las personas, dentro del entorno de las organizaciones, es elemento fundamental de tal perspectiva, que se define por una serie de supuestos básicos sobre los individuos, las organizaciones y las relaciones y tensiones que se establecen entre sus miembros. Elementos clave, pues, del comportamiento organizacional son las personas, la estructura, la tecnología y el entorno en que se desarrollan:

a) *Las personas*, con sus rasgos y vivencias peculiares, constituyen el sistema social interno de la Organiza-

ción, siempre en cambio y tensión a través de las relaciones y de los diversos grupos más o menos formalizados. b) *La estructura* fija las relaciones de los individuos en función del lugar que cada uno ocupa y desempeña en la organización, y se relaciona con el poder y las obligaciones o deberes que deben seguirse para realizar las actividades de la organización. c) *La tecnología* facilita los recursos con los que las personas trabajan y posee una notable influencia en las relaciones de trabajo. d) *El entorno* en que se desarrolla la organización es sujeto y objeto de influencia recíproca, y ni la organización puede sustraerse a la acción del sistema social en que se encuentra, ni éste a la acción de aquélla.

El desarrollo teórico del comportamiento organizativo tiene sus principales puntales en las investigaciones de Mayo y Rothlisberger, así como en las acciones de distintas instituciones dedicadas al estudio del liderazgo, la motivación y las dinámicas de grupo, tal como la autora recoge en una detallada cronología en la que ofrece un amplio repertorio de las aportaciones más significativas de la literatura del comportamiento organizativo.

Como iniciación al análisis del individuo en la organización, se repasan los conceptos fundamentales de grupo y rol, así como los roles en el interior y fuera de un grupo tales como los de coordinador y observador. Igualmente se ofrece una síntesis de las teorías sociológicas de la investigación iniciada por Maslow y Frederick Herzberg, y continuadas por McGregor, B. F. Skinner, D. C.

McColland y H. Vroom, que forman la base de las modernas teorías sobre la motivación laboral. Para estos autores, la motivación es de vital importancia para las organizaciones y, tal como señala Alicia E. Kaufmann, la motivación constituye un proceso de orientación valorativa y afectiva en una situación determinada, que no es conocida en su totalidad, de forma manifiesta, por el individuo. Por ello cabe plantear un enfoque del estudio motivacional a través del comportamiento observado en los trabajadores en el contexto social y organizacional en que desarrollan su trabajo, mediante el análisis y la interpretación de sus actitudes y deseos más profundos.

Los dos capítulos con los que se cierra la primera parte están centrados en el *stress* organizacional y en el poder y liderazgo en las organizaciones. La tensión o *stress* a que está sometido el hombre contemporáneo es, sin duda, más que un tópico o un fácil recurso. Los cambios sociales producidos de forma rápida y continuada, así como los cambios personales y los que se producen en el lugar de trabajo, hacen que el organismo responda de forma inespecífica ante cualquier exigencia.

Los elementos productores o generadores de *stress* son tanto personales e interpersonales como medioambientales y organizacionales. Estos últimos, que variarán de una organización a otra y de un tiempo a otro, son fundamentales para entender las causas del *stress* organizativo. La ambigüedad de rol y los conflictos de rol; la sobrecarga y falta de trabajo; la falta de sentido de pertenencia a la

organización; el cruce de límites territoriales y de territorialidad; la responsabilidad por tener gente a su cargo; la estructura organizativa; las relaciones interpersonales complejas; la política y los juegos de poder en la organización; la centralización y la baja participación, así como la descentralización y el incremento de la participación; el progreso de la carrera dentro de la empresa; el recorte de los presupuestos y las características específicas de la función directiva, son todos ellos factores generadores de *stress* individual y organizativo que afectan a los logros individuales y colectivos. Respecto al poder en las organizaciones, Alicia E. Kaufmann lo define como la habilidad potencial de una persona o grupo para ejercer influencia sobre otra persona o grupo. El poder entendido así se centra más en la potencialidad que en el ejercicio y más en la persuasión que en la imposición. Siguiendo a J. French y B. Raven, en el marco organizativo se identifican cinco tipos de poder: el poder legítimo, el poder retributivo, el poder de coerción, el poder del experto y el poder personal. Esta tipología parece asentarse en la tipología clásica de Weber, especialmente en lo que hace referencia a la legitimación carismática y racional.

La segunda parte de la obra *El Poder de las Organizaciones* está dedicada a la Sociología de las organizaciones complejas y de su entorno. Desde la perspectiva estructural, una organización es un conjunto de personas que trabajan juntas para lograr unos fines comunes, si bien los motivos individuales pueden no ser coin-

cidentes. De aquí que las metas organizativas sean aquellas con las que lograr los fines de la organización, por lo que se establecen las oportunas estrategias, mediante la adecuación de una estructura que haga posible la conjunción de medios disponibles y deseados. La estructura propia de las grandes organizaciones es, sin duda, la burocrática, cuyo modelo típico ideal tuvo en Weber su mejor analista. La evolución de la acción y de la actividad de cualquier organización, así como la incorporación de personas y procesos, exige una división y coordinación de las tareas a realizar. Es por ello que las organizaciones coordinan su trabajo a través de los siguientes mecanismos de control: adaptación mutua, supervisión directa, normalización de los procesos de trabajo, normalización de los resultados del trabajo y normalización de las habilidades de las personas de la organización. Los modos en que se produce o lleva a cabo esta coordinación del trabajo dividido son muy variados. Alicia E. Kaufmann, siguiendo a H. Mintzberg, detalla las cinco configuraciones básicas de estructura organizativa: a) *La estructura simple*, propia de empresas pequeñas y jóvenes, en la que pocos aspectos de su comportamiento están normalizados o formalizados, siendo la ideal para una actividad innovadora rápida y acomodada. b) *La burocracia mecánica*, resultado de la industrialización y de la normalización del trabajo, se ajusta a actividades simples y repetitivas, en las que la autoridad formal se concentra en la cúspide. c) *La burocracia profesional* es la estructura que adopta una forma muy descentralizada, ya

que la conjunción de expertos o profesionales garantiza el cumplimiento de las acciones a realizar por los mismos, como sucede en las universidades o en los centros hospitalarios. d) *La forma divisional* radica en un conjunto de entidades más bien independientes unidas entre sí mediante una ligera superestructura administrativa; es, más que una estructura completa, una conjunción de estructuras que tienden independientemente a la burocracia mecánica. e) Y, por último, *la adhocracia*, entendida como la más nueva de las cinco configuraciones, que reposa y confía en expertos especializados que deben trabajar juntos, exigiendo competencia profesional, difusión de la autoridad y entornos dinámicos, entre otros factores. Estos cinco modelos son objeto de detallado análisis, que se completa con un extenso cuadro resumen en el que se pueden comparar los elementos básicos que componen cada configuración.

La autora inicia en el capítulo siete un campo de investigación de enorme interés como es el de la imagen social de las organizaciones, exponiendo las líneas maestras de la representación social de la administración pública española y de la imagen de la organización hospitalaria en la prensa española. Campo éste en el que profundizar a través de los datos de encuesta, tan numerosos ya en nuestro país, y a través también del análisis del contenido.

Los detalles de la actividad de los directivos, de los mandos intermedios y de los niveles inferiores se abordan

en el capítulo octavo. La evolución tecnológica y de los procesos productivos modifica de forma permanente los contenidos y los estilos de gestión. La necesidad de incorporar innovaciones a todos los niveles proporcionará, en el futuro, la creación de organizaciones más flexibles que se significarán por una mayor capacidad de negociación y de relación con el entorno. Este proceso de comunicación, necesario con el exterior, es básico y fundamental en la vida de las organizaciones. De la Escuela del Management Científico, iniciada por F. Taylor, a la actual Escuela de Sistemas, pasando por la Escuela de las Relaciones Humanas de Chester Barnard y Elton Mayo, el sentido y el enfoque de la comunicación ha ido evolucionando en el entorno organizacional. Descendente y vertical para Taylor, informal entre los iguales para Mayo y abierto al entorno para la Escuela de Sistemas, la comunicación es, sin duda, el proceso de mayor relevancia en la actividad de cualquier organización.

Una amplia exposición de los diversos enfoques de la cultura organizativa —del modelo AGIL de Parsons a los modelos de Ouchi, Peters y Waterman—, así como un detallado recorrido por las diversas definiciones de la organización a través de las distintas escuelas, cierran este libro que, por su enfoque práctico y académico, se hace necesario para los interesados en la Sociología de las organizaciones.

Pilar ALCOBENDAS TIRADO

MARÍA EDUVIGIS SÁNCHEZ

La formación permanente del profesorado universitario (Madrid, Editorial CCS, 1996)

La investigación realizada sobre la «formación permanente del profesorado universitario» pretende responder a cuestiones que plantea una sociedad dinámica, sometida a rápidos y continuos cambios que afectan a todos los ámbitos de la vida del país, y, sobre todo, a los profesores de la enseñanza universitaria por la función de pasaje que ésta tiene en la incorporación de los estudiantes al mercado de trabajo. Es necesario un sometimiento de búsqueda de acciones, elementos, tecnologías, etc., que hagan posible la asimilación de las nuevas situaciones y equilibren sus esquemas de pensamiento-acción. El pensamiento científico y pedagógico está sometido de manera especial a esta dinámica por la esencia misma que comporta, ya que es transmisor y actor del propio conocimiento.

La formación permanente del profesorado universitario es algo que se reclama no sólo desde la posición del docente como una necesidad de innovación y puesta al día de sus conocimientos para transmitirlos, sino también desde la posición del alumno que requiere de esa transmisión; desde la propia sociedad, que exige la formación de sus futuros ciudadanos como profesionales bien formados; y desde la propia ley. La LRU (Ley de Reforma Universitaria), esbozada en la Constitución de 1978 (art. 44) y situada en la continuidad de un proceso de legislación educativa inaugurado en la Reforma de 1970, encuentra en su principio de autonomía uno

de los pilares donde se asienta la reforma y la calidad y excelencia que persigue. Es imprescindible, para que la Universidad pueda rendir a la sociedad lo que ésta tiene derecho a exigirle, a saber: calidad docente e investigadora, el reciclaje a través de la formación permanente, de tal modo que esta formación se constituye como un derecho y obligación del profesor, así como una responsabilidad de la Universidad (art. 133 de los Estatutos de la Universidad Complutense).

Con el apoyo, pues, de una base social y jurídica se inicia la investigación dentro de un marco teórico donde se cruzan dos ejes axiológicos: *formación permanente/calidad de enseñanza y docencia/investigación*.

Refiriéndonos a la formación permanente, ésta se puede concebir como un proceso de cualificación profesional que debe combinar un elevado nivel teórico de conocimientos con la práctica y la investigación; expresado metafóricamente, podemos decir que es un puente que se tiende entre la cantidad y la calidad. Apoyados en esta tesis se resaltan dos aspectos: primero, que la formación es un proceso costoso no sólo desde el punto de vista de inversión económica, sino también del esfuerzo y el tiempo que requiere; segundo, que el reciclaje del profesor universitario se puede considerar un elemento de modernización y un elemento que sirve para facilitar la movilidad interna y la flexibilidad en un contexto de adaptación permanente a las modifi-

caciones que se operan en los procesos formativos.

Ciertamente, el profesor tiene la principal responsabilidad, pero sin olvidar que la propia institución debe jugar un papel activo fomentando y generalizando este tipo de formación a través de la sensibilización sobre las ventajas que reporta. Debe ser considerada como una parte importante de su política general y de reparto de fondos económicos. La Universidad como institución tiene que formar enseñantes e investigadores, y su aportación para tales funciones comienza con la identificación de las necesidades, los recursos precisos para resolverlas y los medios para su operativización.

El segundo binomio docencia/investigación nos sitúa ante la pregunta de cuál es la función del profesor universitario: docencia y/o investigación, y la respuesta nos lleva a posiciones contrapuestas de autores que estudian estas relaciones considerándolas nada claras ni consensuadas (Newman, Ortega y Gasset, por un lado, y Moberly, Jaspers, Griffiths o Wagner, por otro). Para Barnett, autor que sostiene que «la investigación no es parte de la educación superior», existe una ideología de la investigación que ha sido un elemento clave en la formación de las nuevas disciplinas académicas. En realidad, el debate sobre la investigación se ha convertido en un campo de batalla de ideologías contrapuestas de la comunidad académica y del Estado.

Las hipótesis de partida se fundamentan desde estos dos binomios considerados:

1.^a) Se establece una relación directa entre la formación permanen-

te y la calidad de la enseñanza; en el profesor universitario no tendría otro sentido que una mejora directa o indirecta de su tarea docente que repercuta en la calidad del producto que ofrece: la enseñanza.

2.^a) La investigación en la Universidad puede tener una función muy importante, la de servir de baluarte para realizar la *reproducción social ampliada*. Tiene sentido en cuanto que lo que se descubre a través de ella repercute directa o indirectamente en la docencia, y uno de sus objetivos es el transmitir a los alumnos las novedades descubiertas, para que ellos puedan a su vez transmitir las y las apliquen en la sociedad donde se produce la innovación y el cambio; sólo a través de esta innovación y cambio se daría una reproducción social ampliada.

En qué términos se presenta y resuelve el tema de la formación permanente tanto científica como metodológica en la Universidad Complutense; en qué medida los profesores sienten esa necesidad de formación; a través de qué vías se consigue; y cómo participan los profesores en la organización de sus demandas de formación, son algunos de los objetivos que se pretenden alcanzar a través de una estructura metodológica donde se complementa el análisis cuantitativo con técnicas estructurales.

La estructura metodológica de la investigación es concebida como el plan de trabajo al que se ajusta la actividad para alcanzar el objeto deseado, asignándole la recogida de información. En este caso concreto, en un

primer intento se busca lo que de común tienen los diversos colectivos que entran en juego en la investigación, para lo cual el análisis cuantitativo, como ningún otro, proporciona una sistematización numérica que ayuda a valorar los elementos sociales puestos en juego. Para ello se ha realizado un análisis cuantitativo sobre el tipo de actividades que los profesores realizan en una unidad de tiempo determinada (curso 89/90) que se encuentran reflejadas en la *Guía de Departamentos*, documento que se publica anualmente por la Universidad Complutense donde se especifican todas las actividades realizadas por profesor, categoría docente, departamento y área de conocimiento. Con esta abundante información se ha seleccionado una muestra representativa del colectivo de profesores, 935 en total, que representan el 22,26 por 100 del universo (4.260 que forman el censo de la Universidad Complutense), donde se encuentran las variables antes enunciadas además de la del género. Esto indica que se ha trabajado con un margen de error de $\pm 2,08$ y con un nivel de confianza del 95,5 por 100. La elección de los departamentos (19 de un total de 162) dentro de cada una de las áreas de conocimiento (4) se ha llevado a cabo según el criterio del mayor número de profesores, con el fin de elevar la representatividad y minimizar el riesgo de error.

Las actividades valoradas son las que aparecen en las guías departamentales, excepto alguna de ellas como los cursos de Doctorado, por considerar que forman parte de la docencia, aspecto éste que no ha entrado en la

valoración; éstas son: publicaciones en revistas de varias categorías, publicaciones en libros, investigaciones, actas de congresos, ponencias y comunicaciones sin publicar, cursos recibidos, viajes de adquisición, asistencia a congresos y jornadas y otras actividades. Previamente se ha pasado un cuestionario a una muestra de profesores pidiendo la indicación del tiempo en horas que aproximadamente les ha llevado realizar cada actividad, hallando posteriormente una media de todos los tiempos. Paralelamente se seleccionaron especialistas de cada área de conocimiento para que, según su criterio y el apoyo de los *abstracts* correspondientes, establecieran una valoración de las revistas donde aparecen las publicaciones de los profesores incluidos en la muestra; con todo lo cual se ha estimado una valoración de cada actividad tanto si se ha realizado de forma individual como colectiva. De la combinación de las actividades realizadas por cada profesor con la valoración de éstas se ha construido un indicador de formación que se ha llamado «potencial formativo del profesor», o «potencial cultural».

Como conclusiones generales muy resumidas que se pueden extraer del análisis cuantitativo se puede decir que:

a) Uno de los principales exponentes de la formación de los profesores han sido las publicaciones. El número total de éstas durante el curso 1989/90 se concretó en 1.748, invirtiendo un tiempo para ello de 130.512 horas. En cada publicación el profesor consumió una media de 88,36 horas, siendo la media de las

publicaciones que realizó al año de 1,6. El tiempo en horas que consumió cada profesor al año en publicaciones fue de 139,6.

b) Las publicaciones aparecen como símbolo de *status* profesional: cuanto más alto es el *status*, más publicaciones se realizan, y así se constata la desigualdad de la distribución en cuanto al número total de publicaciones y horas empleadas atendiendo a la categoría. La desigualdad no sólo se constata en cuanto al número de publicaciones, sino también en cuanto al tipo de publicación: los profesores con mayor categoría académica, como es el caso de los catedráticos, utilizan como tipo de publicación la individual en libro y la individual en revista, en mayor medida que los demás.

c) Las actividades realizadas, y entre ellas las publicaciones, afectan al 37 por 100 del profesorado de la Complutense.

d) La publicación es una actividad construida socialmente, atravesada también por la dinámica del grupo.

e) Respecto al género, no se constatan diferencias entre uno y otro al referirse al número de publicaciones, horas empleadas y tipo de publicación; sólo se advierte la diferencia, como ya es conocida, de la mayor presencia de profesorado masculino en la Universidad.

f) Se advierte, de manera muy significativa, el modo diferente de realizar (las distintas actividades) las publicaciones, según el área de conocimiento de que se trate, así como el tiempo empleado para ello y el número de publicación.

Además del aspecto cuantitativo (análisis de documentos) realizado para la obtención de los resultados señalados, se han llevado a cabo entrevistas en profundidad. Se trata de una técnica cualitativa que busca conformar un discurso donde los profesores expresen, dentro del contexto social que representan, el sentir generalizado sobre los aspectos expuestos en la investigación y, además, resaltar también las singularidades de cada grupo en función de las diferencias que se aprecien. Todo ello para ser trasladado posteriormente, de manera significativa, al grupo social que referencian. Se realizaron trece entrevistas, tres para cada área de conocimiento, y dentro de las áreas una a cada categoría profesoral; más una entrevista a un profesor emérito.

La estructura de la entrevista se asienta sobre la base de un único cuestionario donde se reflejaban tres bloques temáticos correspondientes a los objetivos de la investigación; a partir de ellos se desgranaron las preguntas que, contestadas, han dado cumplimiento a los objetivos. Esta estructura fue concebida para poder reservar la entrevista «hueca» y poder vaciar en ella la información de todas las entrevistas que posteriormente llevarían al análisis y tratamiento operativo de la información.

Del análisis cualitativo se desprende que el concepto de formación permanente es un concepto muy amplio que abarca todo lo que el profesor hace a excepción del propio acto docente, y que repercute, directa o indirectamente, sobre su profesión: «la enseñanza». Tal y como se expre-

san los profesores, la actividad de enseñar queda desplazada, fuera, de la formación; contrariamente a lo que ocurre con otras profesiones, donde se considera que la formación se va adquiriendo con el desempeño de la actividad propia del puesto de trabajo a lo largo de los años. El colocar la formación separada de la docencia, como algo que se consigue al margen de ella sin tener apenas relación, encierra una connotación de fuerte infravaloración de ésta, y de considerar el resto de lo que los profesores hacen (investigaciones, publicaciones, viajes, congresos, etc.) como algo más importante y más atractivo, dejando la enseñanza relegada a un segundo plano, como algo que no hay más remedio que realizar.

En general, la formación permanente es considerada como un largo proceso donde se diferencian varios tipos de formación, y sobre todo múltiples procedimientos para lograrla. Entre los tipos de formación se mencionan: los que de una u otra manera se entrelazan con su actuación frente al alumno, una formación que resuelve los problemas de la puesta al día en cuanto a los conocimientos que transmitir y una formación didáctico/pedagógica en relación con los métodos y procedimientos para impartir la docencia; por otro lado, mencionan la formación humanística que concierne a su vida, en general, y al gusto personal por ciertas materias, actividades que exceden el campo del alumno.

En el intento de acercarse a una medida del grado de formación que reciben los profesores, se ha constatado que en el origen de la elección de

las distintas actividades de formación se entremezclan aspectos positivos relacionados con un valor de uso que se refleja en el afán de compensar las carencias que son necesarias en una docencia de calidad; esto lo ha manifestado abiertamente el profesorado más joven; pero los menos jóvenes hacen su elección en relación con el fuerte peso que adquiere en su motivación hacia el valor de cambio que estas actividades proporcionan, lo cual se contrapone con la expresión generalizada de una supuesta actitud positiva respecto a su formación como medio para conseguir una docencia de calidad. Por otra parte, en todos los niveles profesoriales se evidencia, casi como criterio objetivo, un sentimiento de pérdida o disminución de calidad de la enseñanza, pero se trata de una pérdida de calidad que ocurre siempre en otro espacio y en otro lugar, y nunca es el efecto de la propia actuación personal.

Se pone de relieve, a través de los discursos, una escisión entre la docencia y la investigación. La investigación es la actividad más deseada; si bien no la más realizada por las dificultades que intrínsecamente conlleva. El alto aprecio y valor que se le confiere hace que se coloque como la «estrella» de la formación, una formación que se empareja de manera más o menos directa con la publicación, y hace que se oriente hacia la consecución de un currículum más valorado que la propia docencia. La investigación queda alejada de toda consideración didáctica o de transmisión a los alumnos de los resultados obtenidos. Se sitúa fuera del campo de la ense-

ñanza, es una actividad aparte, aunque en el imaginario de los profesores se investiga para aumentar la calidad de la enseñanza.

A esto hay que añadir la ausencia de demandas colectivas encaminadas a la creación de equipos o unidades institucionales dedicados a la formación permanente desde donde se resuelvan las peticiones y se centralicen las demandas de formación. La ausencia de un plan racional permanente elaborado con la participación de los «sujetos» de la enseñanza, que contribuya a la consecución de objetivos específicos orientados a mejorar la formación, contrasta con la inequívoca política de potenciación de formación permanente seguida en otros campos como es el caso de las empresas, donde cada vez con más fuerza se organizan y planifican las actividades formativas que se encaminan al logro de sus objetivos. Como consecuencia de esto, el profesor se ve abocado a un fuerte autodidactismo, aspecto de innegable valor que no se puede excluir de la formación, pero que no debe ser exclusivo y olvidar que paralelamente han de abrirse otros cauces que agilicen y dinamicen el proceso de formación.

Haciendo referencia al aspecto general de la investigación, se advierte que la formación permanente en el campo universitario se configura como un subsistema de mercado con ofertas y demandas sobre una red desdibujada y aún poco densa, sin nuclearización, que se teje, en parte, a través de otras instituciones y organismos fuera de la Universidad, con una tendencia por parte de los profesores a resolver sus necesidades de

manera individualizada; retomando su expresión, «montándose cada uno como buenamente puede».

En el epílogo de la investigación se señalan algunas propuestas para la acción, y entre ellas se mencionan:

— La unificación de la docencia con la investigación para que dentro del sistema de enseñanza universitaria se produzca con más dinamismo la reproducción social «ampliada» a través de los alumnos, dándoles a conocer las aportaciones e innovaciones derivadas de la investigación.

— El favorecer y potenciar la investigación no separada del alumno, ya que puede servir para motivar y activar al sistema universitario en general, de modo que redunde en la calidad de la enseñanza impartida.

— La ampliación del aspecto práctico en los currícula de los universitarios que permita la relación teoría/práctica donde los profesores pueden encontrar una fuente de conocimientos y formación al detectar los errores y desajustes cometidos en el *feed-back* que en toda situación práctica se establece.

— Por último, la creación de organismos o grupos de coordinación y estudio de propuestas de formación permanente dentro de la Universidad, con la correspondiente difusión, donde se diseñen las ofertas con la participación abierta de todo el colectivo de profesores y se centralicen las demandas en función de la creación de estas ofertas adecuadas a las necesidades reales de los alumnos y, en última instancia, de la sociedad.

Gloria DE LA FUENTE

JUAN JOSÉ CASTILLO
Sociología del Trabajo. Un Proyecto docente
 (Madrid, CIS, 1996)

La literatura sociológica ha estado en gran medida nutrida por las Tesis doctorales y las preceptivas Memorias de Cátedra presentadas a los ejercicios de las oposiciones. Como ejemplo ahí están obras que han servido para la iniciación en la Sociología a los alumnos de nuestras Facultades, tales como *Introducción a la Sociología* (Guadarrama, 1968), de José Castillo Castillo, o *La Sociología: entre el funcionalismo y la dialéctica* (Guadiana, 1971), de Juan Díez Nicolás. Como señala Juan José Castillo, citando a Manuel Castell, escribir un libro no es un acto evidente, lo que se complementaría con la afirmación de Amado de Miguel en su reciente libro *Autobiografías de los españoles* (Planeta, 1997), al afirmar que un libro se escribe por una primera razón, la de que el autor no lo encuentra publicado. El libro, pues, une la necesidad y el momento.

La necesidad imperiosa de confeccionar una memoria de la asignatura que se pretende enseñar, propicia o acelera su redacción y exige una mirada amplia y crítica sobre el tema objeto de docencia, a la par que recoge la experiencia de estudio, enseñanza e investigación en el campo elegido. El Profesor Juan José Castillo, en su obra *Sociología del Trabajo*, presenta, como dice el subtítulo, *un Proyecto docente*.

Proyecto docente para la enseñanza de la especialidad de Sociología del Trabajo que fundamenta en cuatro postulados y un criterio común. El

primer postulado es el aprendizaje de la disciplina y de sus momentos, reconstruyendo los contextos en que éstos se produjeron. El segundo postulado es enseñar a conocer críticamente, contribuyendo al desarrollo en el estudiante de una cualidad mental, en palabras de C. W. Mills (*La imaginación sociológica*, FCE, 1971), «que ayude a usar la información y a desarrollar la razón». El aprendizaje de este desarrollo se articula en torno a tres momentos: *a*) el momento teórico de averiguar las preguntas que se han dirigido a la realidad social del trabajo; *b*) el momento de la investigación concreta que intenta interpretar las respuestas, y *c*) el momento epistemológico que une teoría y empiria. El tercer postulado que, en opinión de Juan José Castillo, debe vertebrar los análisis del trabajo «es el de plantear la discusión de los temas o lecciones en el lugar, teórico y metodológico, en el que hoy en día se debaten en la comunidad científica internacional» (p. 5). El cuarto postulado es el de la consulta directa de los textos clásicos y de las investigaciones ejemplares. Beber en las fuentes directas es, sin duda, un postulado que debería ser ejercicio obligado de todo estudiante. El problema principal es el de la localización de los textos clásicos, en su integridad y en su idioma original. En nuestro aquí y ahora, ¿dónde encontrar, en número para ser utilizados simultáneamente por los alumnos, ejemplares de *Les Ouvriers Euro-*

péens, de F. Le Play; *La Classe Ouvrière et les niveaux de vie*, de M. Halbwachz, u otras obras de cita obligada, pero casi nunca manejadas, como *Life and Labour of the People of London*, de C. Booth; *The Polish Peasant in Europe and America*, de W. Thomas y F. Znaniecki, o *Street Corner Society*, de N. F. Whyte? El cierre de los cuatro postulados lo realiza Castillo con un criterio común, «el de colocar cada ensayo, cada teoría, cada investigación, cada lección en su contexto» (p. 8). En el apartado dedicado a cómo leer a los clásicos se hace hincapié en que cada texto resuena de un modo distinto según el marco desde el que se lee, por lo que como buen ejercicio propone a los alumnos la lectura crítica y la discusión del texto entre distintos lectores.

Al plantear qué Trabajo y qué Sociología, objeto material de estudio y objeto teórico, integran la Sociología del Trabajo, Castillo parte de considerar como posibles materiales de estudio «todas las formas de trabajo y de actividad», en expresión de Ray Pahl, entendiendo que las características actuales de la Sociología del Trabajo son: *a)* su fragmentación; *b)* el ser asaltada por otras disciplinas, y *c)* como consecuencia de este asalto, el ser una disciplina enriquecida por el trabajo interdisciplinar. El apartado dedicado al método cierra el sugerente y atractivo capítulo primero. El método es, para Castillo, el eje vertebrador entre el objeto de análisis y el conjunto de reflexiones producidas en este área. Para el autor, «la Sociología del Trabajo necesita hoy en día, quizá más que nunca, mantener el oficio completo, y debemos enseñar a

mirar, para mostrando cómo se hace, enseñar a pensar, a ver» (p. 35).

El capítulo segundo está dedicado a revisar la historia de la Sociología del Trabajo, entendiendo a ésta como una ciencia que avanza por rupturas epistemológicas. El título dado a este capítulo es claramente explicativo del la intención del autor: «La Sociología del Trabajo que se refunda en torno a 1960. Antecedentes y Consecuentes, 1945-1974». Tras un breve apartado dedicado a los antecedentes en que se significa el auge de la sociología industrial y el de la entrada masiva de la psicología social en la industria, Juan José Castillo analiza con detalle el paso de la Sociología Industrial a la Sociología del Trabajo, cuyo punto decisivo se sitúa en torno a 1960. De forma clara y detallada pasa revista el autor a los nuevos enfoques surgidos en Estados Unidos, Reino Unido, Francia, Italia, que van desde el clásico *Tratado de Sociología del Trabajo*, de Friedman y Naville, a los *Quaderni Rossi*, revista unida al movimiento obrero y a la sociología académica. Los consecuentes, referidos a los primeros años setenta, se significan por la crítica de la organización del trabajo y la vuelta al proceso de trabajo, siendo el paradigma dominante en la Sociología del Trabajo el de estudiar, entre otros, los siguientes factores: *a)* las situaciones reales de trabajo dentro y fuera de la fábrica; *b)* hombres y mujeres en su relación con máquinas, ambiente y grupo de trabajo; *c)* evolución del proceso de trabajo y de los sistemas que lo sostienen y condicionan, y *d)* la participación de los trabajadores en la investigación, como sujetos.

El capítulo tercero aborda los cambios habidos en los marcos sociales del trabajo y del trabajo mismo, lo que supone una renovación de la Sociología del Trabajo. Estos cambios los desarrolla Juan José Castillo en los siguientes tres apartados : 1) ¿Crisis del Taylorismo?, 2) La nueva organización productiva, y 3) Políticas del mercado de trabajo: desregulación laboral y sociología del empleo. Posiblemente sea el de mayor importancia el apartado dedicado a la nueva organización productiva. En él pasa revista a las transformaciones y fragmentaciones de los procesos productivos, viendo los principales rasgos de la reorganización en los siguientes: *a)* tendencia de las unidades fundamentales a tener mayor autonomía; *b)* cambio de la cultura empresarial, que permite, a niveles más amplios y cercanos, al trabajador la toma de decisiones, y *c)* extensión a la red de empresas, subcontratistas o centros de trabajo de una mayor responsabilidad e iniciativa. La reorganización ha creado el «trabajo en estado fluido», en frase de Luciano Galliano. Este trabajo se caracteriza por la descentralización y dispersión en el territorio, el desarrollo de redes de comunicación físicas e informáticas, la producción plegada a la demanda y un deterioro constante de los sistemas de garantías para los trabajadores fijos.

El capítulo cuarto, titulado «Una agenda de investigación que orienta la docencia», busca y detalla las tendencias y temas centrales de las ponencias de los últimos Congresos y los artículos y escritos que forman la literatura más novedosa de la Sociología del Trabajo. Al tratarse de un Pro-

yecto docente, no se debe nunca perder de vista el motivo central del libro, se desgranar los temas que previsiblemente serán los problemas del futuro de los futuros profesionales. La agenda investigadora se nutre de temas tan centrales como la renovación del estudio de la siniestralidad laboral, la participación, el lenguaje del género, la cualificación y las necesidades de formación, temas suficientes y , tal vez, amplios para un año de formación en Sociología del Trabajo.

En el capítulo cinco se recogen detalladamente los Programas, los instrumentos, los objetivos y los propósitos docentes. Los Programas están orientados a la puesta en marcha, en el nuevo Plan de Estudios de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de Madrid, de dos asignaturas en dos cuatrimestres, Sociología del Trabajo I y II. El Programa de Sociología del Trabajo I comprende quince lecciones, y se centra en el trabajo como contenido y como relación social, así como en la presentación de los momentos constitutivos y principales paradigmas actuales de la Sociología del Trabajo. El Programa de Sociología del Trabajo II también se articula en quince lecciones, centradas en la crisis del trabajo y cambios sociales como marco para la preparación, por parte del alumno, de un diseño de investigación que facilite «el investigar para pensar y el pensar para investigar». En los dos Programas se detallan los diversos apartados de cada lección, así como la bibliografía relativa a esa lección.

El autor, a lo largo del libro, muestra la tramoya, la carpintería utilizada en el montaje de su ejercicio docente.

¿No es la enseñanza, en algún punto, una puesta en escena que intenta transmitir a su público, los alumnos, y suscitar en él la admiración, la inquietud y el deseo de participación en cada uno de los actos, cada clase, de que se compone el extenso programa de un curso? El Proyecto concluye con una extensa Bibliografía General que incluye 985 títulos, y que se extiende a lo largo de 56 páginas, cuarta parte de la obra reseñada. El lector hubiera agradecido un pequeño comentario dando cuenta del contenido principal de, al menos, parte de los títulos reseñados, así como la inclusión de un repertorio de las principales fuentes estadísticas y de indicadores españoles relacionados con el área laboral.

La obra del Profesor Juan José Cas-

tillo consigue un doble objetivo: por un lado, presenta y resume el actual estado de la cuestión de la disciplina Sociología del Trabajo y, por otro, sirve de referencia a quienes se enfrenten a la confección de un futuro Proyecto docente, cualquiera que sea el ámbito de su disciplina. Parodiando el célebre título de Umberto Eco, la obra reseñada podría haberse subtítuloado *Cómo se hace un Proyecto docente*.

Hay que agradecer a Juan José Castillo la honestidad intelectual de quien muestra sus cartas a colegas y alumnos, y ofrece el material empleado poniéndolo al servicio del aprendizaje de otros, signos manifiestos de su saber hacer docente e investigador.

Pilar ALCOBENDAS TIRADO