

M. ALCAIDE CASTRO,
Las nuevas formas de organización del trabajo.
Un análisis sobre su viabilidad,
Akal, Madrid, 1982.

El libro que presentamos es, con toda probabilidad, la primera aportación sistemática realizada por un estudioso español al tema del diseño de la organización del trabajo. Rompiendo tanto el mito de la organización científica del trabajo como el de su rechazo en bloque cual instrumento del capital, se ha tratado de entrar a estudiar cómo los agentes sociales especifican el contenido, los métodos y las relaciones entre puestos de trabajo, de tal forma que se puedan ver satisfechas tanto las exigencias individuales como las organizacionales. Pero no de forma abstracta sino entrando en el terreno de la confrontación; es decir, llevando el tema del diseño de la organización del trabajo a un «área contractual» concreta.

Alcaide Castro estudia el tema del diseño del trabajo desde tres perspectivas diferentes, que vamos a comentar con brevedad.

En primer lugar desde la perspectiva de los «recursos humanos». El diseño de la organización del trabajo se confronta aquí con una serie de necesidades que se consideran relevantes en la conducta del hombre en el trabajo: contacto social, logro y autosatisfacción, influencia y control sobre el propio ambiente, satisfacción de curiosidad y de seguridad económica y social. De ahí se derivan una serie de exigencias que permiten definir diferenciadamente el trabajo en relación con las exigencias que más propiamente podríamos llamar técnicas o podríamos ver más vinculadas al funcionamiento de las máquinas.

En segundo lugar están las exigencias que derivan del ambiente y de la propia tecnología. El autor lleva a cabo un prolijo análisis de lo que diferentes autores entienden por ambiente, diferenciando por un lado el ambiente interno (humedad, humos, etc.) del ambiente externo (transporte,

por ejemplo) para profundizar a continuación en las formas en que el diseño del trabajo puede tener en cuenta dichos factores. También respecto a la tecnología cabe preguntarse en qué grado determina el diseño del puesto de trabajo. Son interesantes las reflexiones de diversos autores en que se pone de manifiesto la relatividad de un factor como éste que, a menudo, ha sido entendido como algo de lo que, casi mecánicamente, derivaba una u otra construcción de la organización del trabajo.

Por último el autor analiza las intervenciones sobre la organización del trabajo destinadas a manipular directamente bien el contenido de los diferentes puestos, bien la relación entre puestos de trabajo, con el fin de introducir una serie de adecuaciones que se consideran deseables desde el punto de vista de las necesidades humanas. En tal sentido hay que referirse a la rotación de puestos de trabajo, al alargamiento y al enriquecimiento de tareas.

El método utilizado por Alcaide Castro consiste en examinar, con el esquema que hemos esbozado, la posición de los más diversos autores. Desde tal punto de vista el estudio tiene un primer aspecto meramente enciclopédico. Pero en realidad no se queda sólo en eso. Las conclusiones de la obra parecen de sumo interés: los empresarios y los sindicatos han trabajado en una dirección a primera vista idéntica, consistente en modificar el rígido taylorismo; los primeros buscando el consenso, los segundos intentando conquistar unas condiciones de trabajo cualitativamente diversas y mejores.

De cualquier modo, tanto los estudios citados por el autor, en su mayoría, como el mismo libro que comentamos, no tocan un problema crucial a mi entender: ¿hasta qué punto la crisis ha incidido en la organización del trabajo y aun en muchos de los procesos que estaban teniendo lugar desde los últimos años sesenta? ¿Se han visto frenados a causa de temas más acuciantes, como la ocupación misma? ¿Se están dando pasos atrás en ciertos avances conseguidos en organización del trabajo? Hay bastantes indicios para pensar que algo de esto está teniendo lugar.

FAUSTINO MIGUÉLEZ