

Entre la vida cotidiana y las transformaciones del trabajo

Antonio Martín Artiles

Fausto Miguélez

Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Sociologia
08193 Bellaterra (Barcelona). Spain

Resumen

El artículo presenta la línea de investigación del Grupo de Esatudios sobre Trabajo y Vida cotidiana, en su contenido, proyección política y metodología pluridimensional. Se presentan algunos objetivos prioritarios de las investigaciones llevadas a cabo, tanto sus aspectos teóricos y metodológico-técnicos, como sus resultados. (Redacción)

Abstract

The article shows the research done by the Study Group on Labour and Everiday life, the content, political endeavour and pluridimensional methodology. Some prior objectives of several pieces of research undertaken, then theoretical and methodological aspects as well as their results. (Editors)

Introducción

El tema que presentamos se refiere a la línea de investigación sobre el trabajo que ha sido realizada por parte de un grupo (QUIT) de profesores, ayudantes y becarios del Departamento de Sociología a lo largo de los últimos diez años. En ella han intervenido a veces personas de otros ámbitos de las ciencias sociales.

La investigación del grupo ha tenido algunas características que quisiéramos resaltar, porque probablemente la han condicionado. La primera tiene que ver con el contenido. Se ha tratado de investigar el trabajo en su proyección «hacia afuera», es decir, hacia lo que hemos llamado *la vida cotidiana*; el trabajo productivo no se puede entender si no es en relación con el trabajo doméstico y con las actividades e inactividades del no trabajo, lo que nos ha llevado siempre a hablar también de actitudes, valores y representaciones. Se ha querido, por tanto, romper la sectorialización y la hiperespecialización que tradicionalmente ha caracterizado la investigación en ciencias sociales —quizá una de las razones de su esterilidad— y de volver a una cierta globalización de los problemas, lo que, en principio, no debería impedir su concreción.

La segunda característica tiene que ver con la proyección política de la investigación. La preocupación no ha sido la de encontrar «recetas» para solucionar los problemas prácticos que nuestra sociedad tiene en el trabajo —paro, representatividad, jerarquización, desigualdad—, sino partir de esos problemas prácticos para buscar algún tipo de explicación que permitiera entenderlos mejor en su complejidad para luego poder actuar. Como no somos indiferentes a que se actúa de cualquier manera, hemos buscado determinado tipo de «clientes» y buscado posibles salidas a los problemas, salidas que no eran indiferentes.

En tercer lugar, se ha hecho servir una metodología pluridimensional. Hemos entendido que las metodologías eran caminos y por tanto hemos utilizado todos los que estaban a nuestro alcance. Además, hemos querido experimentar otros, dedicando en bastantes de nuestras investigaciones tiempo, esfuerzo e imaginación a experimentar y aplicar nuevas propuestas metodológicas y nuevas técnicas de búsqueda y tratamiento de la información.

En orden a sistematizar el tratamiento de la actividad investigadora en este campo, quisiéramos diferenciar una doble temática: por un lado, las transformaciones del trabajo y su repercusión sobre las condiciones de vida, por otro, el trabajo entendido como relación social en sí. Esta distinción no necesariamente se ha traducido en investigaciones diferenciadas, a veces una misma investigación ha abordado ambas problemáticas (además de otras de rango menor); a veces la investigación concreta se ha centrado sobre una de ellas. Con todo, indicaremos en cada una de las partes que se describen a continuación una serie de investigaciones concretas como más decantadas hacia una u otra temática.

1. Transformaciones del trabajo y condiciones de vida

a. El objetivo general de esta temática de investigación

El objetivo ha sido el de entender las transformaciones que están teniendo lugar en el trabajo y, con ello, dotarnos de algunos elementos de políticas reguladoras o anticipadoras o correctoras de esas transformaciones. Ha sido ésta una temática vigente en la investigación desde que se sospecha que entra en grandes cambios un modelo altamente consolidado, el fordismo. La reflexión sobre la transformación se centra en el trabajo mismo (Piore, Sabel, 1990), en su condicionamiento de la actividad humana (Baverman, 1975) o en su repercusión sobre la identidad del ser social y, con ello, sobre la estructura social misma (Offe, 1990), por citar algunos de los clásicos al respecto.

Nuestro propósito ha sido entrar en el meollo de esa transformación, lo que nos podría permitir entenderla como el contexto que condiciona en buena parte —¿quizá hoy cada vez menos?— la acción de la persona como ser social, es decir, el tipo de interacción que realiza. Por eso las transformaciones del trabajo que hemos contemplado han tenido una triple dimensión. Por un lado, hemos estudiado los cambios en sí en la actividad humana que llamamos *tra-*

bajo productivo: requisitos previos, actuación requerida, relaciones con la tecnología, posibilidades de traducción en unas o en otras condiciones de vida. A continuación hemos tenido en cuenta los contextos en los que se ha dado dicha transformación: el contexto político (intervención de la sociedad, a través de alguna forma de regulación), el contexto económico o las presiones del mercado (diversas según la amplitud geográfica del mismo), el contexto legal e institucional. En algún grado esos contextos son también los «recursos» de los que pueden echar mano los actores del trabajo, sea los individuales o los colectivos. Por último, había que tener en cuenta las estrategias que pueden ser estrategias de actores sociales colectivos o bien de actores sociales individuales.

En particular hay unos ejes de transformación del trabajo que tienen una cierta relevancia para cualquier observador. Hay una transformación interna de la actividad en relación con las capacidades y la fuerza de trabajo requerida; aquí el gran cambio tiene que ver con la fuerte expansión de la llamada *actividad de los servicios* (a sabiendas de que esta misma terminología puede tener cada vez un significado menos preciso). ¿Presupone esta transformación menor alienación y más autonomía de la persona? ¿Se limita la importancia del tiempo de trabajo y de la actividad llamada *trabajo productivo* en la vida de las personas?

Pero la transformación más visible es la quiebra de lo que muchos autores llaman la «norma social» del empleo. Es decir, hasta hace pocos años en las sociedades llamadas desarrolladas se asumía que la gente que así lo deseaba podía contar con un empleo estable, en un ámbito de actividad en el que se profesionalizaba, ocupándole eso una parte substancial de la jornada (trabajo a tiempo completo), la mayor parte de su vida adulta. Resulta que ahora hay personas que queriéndolo no encuentran empleo o cuando lo encuentran es esporádico, de pocas horas, cambiante. Es un fenómeno que afecta directamente a muchas personas e indirectamente —es decir, a través de parientes o amigos— a muchas más. Esto puede estar teniendo consecuencias muy importantes sobre la vida cotidiana de la gente y, en términos colectivos, sobre la cultura (valores, ideas, representaciones). Aquí entraría nuestro particular punto de vista.

A lo largo de estos años hemos estado estudiando estas transformaciones en relación con una serie de factores que para nosotros no sólo son los factores explicativos, sino que en sí mismos configuran una estructura de la sociedad bastante distinta de la de hace tres o cuatro décadas. Entre los mismos cabe referirse al factor político —democratización en nuestro país, entrada en la Unión Europea—, remercantilización —después de la «desmercantilización» (Polanyi, 1989) del periodo anterior—, lo que en análisis político se traduce por neoliberalismo; también a los cambios económicos (sobre todo, las transformaciones de la empresa —descentralización, multinacionalización— la dessectorialización; también los culturales, en particular los cambios espectaculares en el consumo y en el tiempo de no trabajo; también, y sobre todo, las estrategias de los actores (corporativismo de los sindicatos y organizaciones del trabajo, empresarización de las relaciones laborales, individualización del significado

del trabajo); también las políticas de empleo: hacer frente a la crisis del empleo con la precarización del mismo como objetivo o bien hacerle frente con un «refortalecimiento» de la norma social del empleo.

b. Puntos de vista teóricos más relevantes

Hemos huido de un *corpus* teórico general, quizá porque no hemos sido capaces de producirlo y, por tanto, nuestra «huida» ha sido una forma de defensa.

Por el contrario, hemos echado mano de perspectivas teóricas sectoriales, que tenían el objetivo de orientar la investigación y de dotarnos de conceptos, indicadores y clasificaciones adecuadas.

Hay una de estas perspectivas que ha tenido una importancia superior a las demás: la **perspectiva de la vida cotidiana**. Hemos partido de concebir el trabajo humano como un todo (el que se realiza en el mercado, el doméstico), que es la actividad que nos relaciona con la naturaleza y con otros en vistas a producir y transformar lo necesario para vivir y vivir cada vez mejor. (Sobre esto, véase la forma en la que nosotros hemos entendido la teoría de la producción/reproducción en otra de las ponencias pertenecientes a este mismo grupo que se presenta en estas jornadas.) Pero como ese trabajo en su plasmación formal está transido por una doble división, la división social y la división sexual, que lo sitúa aparentemente en «dos campos», con significados sociales distintos, lo que se ha buscado ha sido el *punte* entre ambos, que para nosotros ha sido la *vida cotidiana*.

Bajo tal advocación no hemos entendido ni los intersticios de las demás actividades, ni lo rutinario ni lo anodino, ni la privacidad ni lo impenetrable a lo social. Por vida cotidiana hemos entendido, en primer lugar, una cierta situación de *tensión* de las personas, es decir, la capacidad de los actores sociales de actuar sobre las estructuras que los envuelven al tiempo que están «constrañidos» por ellas (tengo que trabajar al tiempo que intento que ese trabajo me resulte lo más satisfactorio posible). En segundo lugar, hemos entendido por vida cotidiana una cierta capacidad que tienen las personas de *estructurar* (es decir, organizar, jerarquizar, dosificar, maximizar, minimizar) las diversas actividades de que se compone la vida todo a lo largo de ella, por más que estamos en un sistema social que quiere apropiársenos esa capacidad estructuradora —o donde algunos intentan, y logran, estructurar la vida de otros—, algo de dicha capacidad siempre queda y sobre todo queda el instinto, el deseo, la ilusión de incrementar esa autonomía, y algo siempre se logra, si es menos en una actividad es más en otra, si está minorizado en unos días o meses puede estar maximizado en otros. Tensión y estructuración no han de ser entendidas únicamente en el nivel factual o de las prácticas materiales, sino también en el nivel de las representaciones, simbologías y actitudes siendo este ámbito una fuente de posibles transformaciones sobre la vida de uno mismo o las vidas de los demás. Es decir, nos estamos refiriendo a la coherencia que uno puede dar a la propia vida o a las incoherencias con las que tiene que o quiere vivir.

Resumiendo (véase QUIT, 1998), uno puede ser hombre o mujer, viejo, maduro o joven, de clase trabajadora, media o alta, y esto, aunque condiciona no predetermina su vida cotidiana. Hay un importante margen de posibilidades y, sobre todo, hay la esperanza de incrementarlas. El trabajo (en su globalidad) y su relación con el no trabajo tiene un papel importante en las posibles *variaciones* a esa supuesta predeterminación.

También hemos asumido la perspectiva de la segmentación del trabajo productivo. Hay diversos autores que la explican. Aunque fieles a nuestros propósitos, también desde ahí hemos intentado pasar a ver qué significa eso en la otra parte del trabajo (el doméstico) y en el conjunto de la vida de las personas. Es decir, la segmentación ayuda a entender la posición de poder-subordinación también en el ámbito del trabajo reproductivo y del no trabajo (tener-no tener, más importancia-menos importancia, tiempo de no trabajo más autónomo o más heterónomo). Aunque nunca en forma mecánica ni prefijada (véase apartado sobre vida cotidiana).

c. Aspectos técnico-metodológicos

Hay algunos aspectos previos a entrar en el debate de la metodología en cuanto tal, válidos tanto para este ámbito como para otros en los que interviene el trabajo de grupo como tal, pero que es necesario señalar ahora por cuanto influyen fuertemente en la metodología.

El primero es el de la **negociación**. El grupo mantiene un proceso constante de negociación en su interior, tanto por lo que respecta a la definición de los objetivos a alcanzar cuanto en lo tocante a la perspectiva desde la que se abordan (teoría) y a los instrumentos que se utilizan para examinar los «hechos». Dicha negociación busca el máximo consenso posible y, por tanto, «gasta» muchísimo tiempo y recursos en cuestiones de procedimiento. Obviamente, negociación significa posibilidad de diversos puntos de vista y consenso supone un equilibrio en un momento determinado. Ni una cosa ni la otra suponen que todos los puntos de vista y todos sus promotores tienen la misma fuerza, pero sí que son explicitados y defendidos con el mismo instrumento: la argumentación.

El segundo es la **relación con el cliente** (sea éste la Administración, otra institución, una organización privada como otros equipos o un sindicato). En este aspecto, el cliente puede hacer su demanda, pero la definición operativa de la misma en términos de intereses de investigación es realizada por el grupo. Con todo, en la mayoría de los casos la investigación ha partido de peticiones del grupo realizadas a instituciones públicas (Ministerio de Educación, Comisión Europea, Generalitat, etc.), lo que facilita mucho dicha relación con el cliente.

Entrando en los aspectos más directamente técnico-metodológicos, cabría referirse, en primer lugar, a la **multidimensionalidad** de la metodología utilizada. Esto significa que la multidimensionalidad de los fenómenos estudiados no puede ser aprehendida sino sobre la base de una semejante multiplicidad

de instrumentos de captación y valoración. Pero también quiere decir que esos diversos instrumentos se tienen que contrastar, y en cierto modo relativizar, unos con otros. Así, el cuestionario tiene que ser contrastado con la entrevista, la entrevista con la observación, las estadísticas con el análisis del discurso.

Hemos dado un papel preminente a la observación estructurada. Una observación que nos permite captar qué es lo que hacen los diversos actores sociales bajo diferentes circunstancias. Esta técnica da una alta posibilidad al actor para actuar sin coacción al tiempo que permite al observador sistematizar dicha experiencia gracias a una cierta estructuración de la observación.

Un segundo aspecto de gran importancia ha sido la entrevista semiguída y su interpretación. Debido al carácter globalizador que hemos dado al estudio sobre el trabajo, el tipo de entrevista semiguída que hemos realizado ha tenido siempre un marcado carácter biográfico, lo que posibilita tener en cuenta la relación buscada entre trabajo y vida cotidiana. En efecto, con dicho instrumento el trabajo se puede relacionar con la familia, los estudios, las experiencias personales, las relaciones con otras personas, la concepción del tiempo y del trabajo (productivo y reproductivo), del consumo y del tiempo libre. Al análisis e interpretación de dichas entrevistas, realizadas por el conjunto del equipo y por subequipos de manera coordinada, se ha dedicado mucho tiempo y muchos esfuerzos en el proceso investigador. En realidad ese análisis e interpretación han posibilitado un importante debate en el grupo, tanto sobre los fenómenos que la entrevista recogía cuanto sobre los conceptos y la teoría necesarios para interpretarlos. Ha sido una de las actividades de mayor cohesión del grupo de investigación.

El grupo ha tenido siempre una preocupación muy relevante por experimentar nuevos instrumentos técnico-metodológicos, para captar dimensiones significativas de los fenómenos estudiados, como se decía en la introducción. Por ello ha experimentado el análisis consensual de los textos obtenidos a través de entrevista, ha aplicado el análisis de redes, etc.

d. Algunos resultados

Estos diez años de investigación han permitido captar que tiene sentido el estudio del trabajo desde una perspectiva más amplia, compleja y pluriforme que llamamos *la vida cotidiana*. Ello nos ha permitido comprender mejor el papel que el trabajo en toda su globalidad (productivo, doméstico y voluntario) tiene en la vida de las personas. También el tiempo y su distribución han pasado a tener un papel relevante en la explicación de la acción y la interacción humanas. Esto es válido por lo que se refiere a la materialidad del actuar humano (lo que se hace, la experiencia, la materialidad de las actuaciones), pero también por lo que toca a las actitudes (predisposición a actuar en una determinada dirección) y a las representaciones (ideas y valores que dan sentido a la actuación humana).

Todo esto nos ha llevado paulatinamente a una nueva fase en la que definimos las relaciones sociales como menos materialistas —aun sin olvidar el

aspecto clave del materialismo— y como menos determinadas por el trabajo productivo, sino también por otros aspectos claves de la vida que no son el trabajo productivo, aunque se puedan relacionar con él.

La investigación realizada ha permitido profundizar mucho más en las repercusiones sociales y sociológicas de la transformación del trabajo. Significado del empleo precario y del paro, transformaciones del mercado de trabajo (de los intereses y objetivos que lo animan), tanto en la empresa como en el sector o en un determinado territorio.

También hemos podido entender mejor y apreciar con mayor precisión las consecuencias efectivas sobre la vida concreta de las personas de la división sexual del trabajo. Al tiempo que se han captado y propuesto algunas líneas para disminuir las consecuencias negativas de tal división.

Hemos podido entrar más a fondo en lo que significa hoy la dualización del trabajo productivo y sus consecuencias posibles sobre la dualidad social. Diversas investigaciones han sido utilizadas en asignaturas como Estructura Social, Sociología del Trabajo, Sociología de la Empresa.

Un resultado importante tiene que ver con el *input* que la investigación nos ha permitido introducir en diversas asignaturas de técnicas de investigación social. Diversos doctorados se han basado en investigaciones realizadas. En tal sentido, pensamos que la investigación ha contribuido a la tarea formativa de los estudiantes, tanto en diplomaturas y licenciaturas como en terceros ciclos.

Por último, habría que señalar que muchas de las investigaciones han sido publicadas. De lo que se podría esperar que alguna de ellas, en algún aspecto, haya servido a alguien para comprender mejor ciertos fenómenos o poder intervenir más en otros.

2. Política de recursos humanos

a. El objetivo general de esta temática de investigación

Esta segunda línea de investigación, desarrollada entre 1992 y 1998, surge en el contexto de la crisis del modelo de regulación laboral keynesiano-fordista. Desde los años ochenta la crisis de este modelo ha venido propiciando la introducción de nuevas formas de regulación laboral descentralizada, microcorporativista y empresarializada, que paralelamente también han puesto en crisis al modelo tradicional de sindicalismo. En contrapunto, una de las formas de expresión de estas nuevas tendencias emergentes son las llamadas *políticas de «recursos humanos»* (RRHH, en adelante), inspirada teóricamente por una especie de funcionalismo toscó, junto con otros ingredientes procedentes de las teorías motivacionales (desde el ámbito de la psicología).

De ahí nuestro interés académico por conocer el discurso y las prácticas de las «políticas de recursos humanos». Así, en términos concretos, esta línea de investigación se inició fundamentalmente a partir del estudio sobre el impacto que ha tenido la preparación de los Juegos Olímpicos de Barcelona en el ámbito

laboral, tecnológico y organizativo de las empresas del área metropolitana de Barcelona; este estudio fue encargado por el COOB¹. Posteriormente, esta línea de investigación se continuó desarrollando en base a tres estudios más: dos estudios comparados en el ámbito europeo. El primero, en colaboración con el IRES de Lombardía, sobre las políticas de recursos humanos en cuatro regiones motoras de Europa², el segundo estudio, relativo a las políticas de participación directa e implicación en el trabajo en el ámbito europeo, encargado por la European Fondation for Working Conditions³. Finalmente, esta línea concluye con un tercer estudio, financiado por la DGICYT⁴, sobre la formación en el trabajo.

a. *Objetivos específicos*

Los objetivos de esta línea de investigación han consistido en analizar las políticas de recursos humanos en las empresas. En este sentido, definimos como política de recursos humanos al discurso empresarial que sostiene la identidad común entre capital y trabajo, que sustenta la idea de la existencia de valores compartidos en torno a una comunidad de intereses. Mientras que por prácticas de recursos humanos entendemos el conjunto de medios a través de los cuales las empresas recitan, motivan, promocionan, recualifican y controlan a sus empleados. En las distintas investigaciones hemos desagregado este concepto en las siguientes dimensiones:

- discurso integrador;
- estilo y formas de comunicación;
- reclutamiento y selección de la fuerza de trabajo;
- formas de gestión del empleo;
- participación e implicación en el trabajo;

1. El resultado final de esta investigación está publicado en la obra colectiva del GRUP D'ESTUDIS SOCIOLÒGICS SOBRE LA VIDA QUOTIDIANA I EL TREBALL (1997). *Economía Trabajo y Empresa*. Madrid: CES, p. 314.
2. Este estudio, basado en el método de casos, se llevó a cabo en Lombardía, Baden-Württemberg, Rhône-Alps y Catalunya. Está publicado por REGINI, Marino (a cura, 1996). *La formazione delle risorse umane*. Bolonia: Il Mulino. Véase también REGINI; BAHNMÜLLER (1997). *Best Practice oder funktionale Äquivalenz?* München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
3. Esta investigación ha sido fundamentalmente a partir de la bibliografía especializada, a fin de formular un «estado de la cuestión». Está publicada en FRÖLICH; PELKRUH (1996). *Direct participation and Organisational Change. Fashionable but Misunderstood?* Dublín: European Fondation.

También otra parte de la citada investigación se llevó a cabo mediante entrevistas a los agentes sociales; véase, en este sentido, REGALIA, Ida (1995). *Humanize Work and Increase Profitability?* Dublín: European Fondation.

4. Algunas partes de este estudio han sido publicadas, véase Lope; Martín Artiles (1995). «Las relaciones entre formación y empleo». Madrid: Revista Economía y Sociología del Trabajo, n° 27/28, así como, en próxima aparición, Martín Artiles, A; Lope, A. (1999). «¿Sirve la formación para tener empleo?». Barcelona, Revista *Papers*, n° 58.

- motivación, incentivos y promoción;
- recualificación, formación y promoción.

b. Aspectos teóricos e hipótesis

Las políticas de RRHH han tenido un interés creciente en la literatura especializada y en las prácticas empresariales de los años noventa. Por un lado, en términos generales, la extensión de las políticas de RRHH está asociada a la hegemonía del discurso neoliberal, al predominio de la ideología asociada a la «disciplina de mercado» y al declive sindical registrado desde la década de los ochenta. En este contexto ideológico se han ido recuperando las ideas de la vieja perspectiva funcionalista que se encuentra en la escuela empresarial «unitarista»⁵. Ésta considera que capital y trabajo tienen la misma comunidad de intereses y, por tanto, la esencia de las relaciones laborales es la cooperación y el consenso; mientras que el conflicto es un elemento exógeno a la organización.

Por otro lado, también la extensión de las políticas de RRHH constituye parte de las respuestas empresariales a la agudización de la competencia en los mercados de productos. Esto ha llevado a las empresas a buscar elementos diferenciadores y competitivos a través de la calidad y la diversificación de los productos; adoptar nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo. De ahí la búsqueda de la cooperación, implicación y participación en el trabajo para optimizar el rendimiento de los nuevos equipos técnicos y los nuevos métodos.

Por consiguiente, la búsqueda de la cooperación entre capital y trabajo, subyacente en el discurso de las políticas de RRHH, ha contribuido a configurar un discurso «microcorporativo», de «espíritu de empresa», basado en la idea de comunidad de intereses, en el fomento de actitudes proorganizativas como método de cohesión interna y el desarrollo de una serie de valores éticos y morales integradores y compartidos, lo que tiene a la postre como finalidad la construcción de una identidad colectiva. Es decir, se trata de un discurso integrador que esconde el conflicto de intereses entre capital y trabajo, al tiempo que relega a un segundo plano a las formas de representación colectiva y sindical.

En definitiva, este enfoque «unitarista», en cierto modo subyacente en la política de recursos humanos, trata de enfatizar los elementos de integración,

5. De hecho, la revitalización de esta escuela empresarial «unitarista» y del viejo paradigma funcionalista se debe leer en claves ideológicas, propagandísticas y de discurso dominante asociado a la hegemonía neoliberal. O como dice Watson (1995), en el fondo no es hoy propiamente un enfoque académico. De hecho, desde el ámbito académico la síntesis neofuncionalista (vease Dahrendorf (1990) y Rex (1985) sobre el conflicto y la cooperación superan con mucho aquél tosco funcionalismo. También en esta línea relativa al carácter dual y contradictorio de las relaciones laborales, como relaciones de conflicto y pacto, han contribuido otros autores como Hyman (1981) y Poole (1991).

cooperación, participación, implicación y motivación para obtener prestaciones de calidad y flexibilidad de la fuerza de trabajo, así como a los requerimientos de la innovación tecnológica y a las nuevas formas de organización del trabajo. En otras palabras, la organización del trabajo posttaylorista estaría dejando de considerar la fuerza de trabajo como un mero coste para ser contemplada como un recurso a desarrollar. Pero también, al mismo tiempo encierra un fuerte discurso antisindical, lo que se expresa mediante prácticas tendentes a una cierta individualización de las relaciones laborales para quebrar la capacidad de acción colectiva del sindicalismo.

Este discurso integrador, que pretende desarrollar el potencial de los recursos humanos, no parece —en términos de prácticas— extensible a toda la gestión de la fuerza de trabajo.

Por el contrario, nuestra hipótesis consiste en apuntar que las prácticas de gestión empresarial siguen criterios selectivos y disgregadores. La gestión empresarial de los RRHH tienden a distinguir entre una gestión integradora y proorganizativa, ubicada en lo que podemos llamar «núcleo organizativo», compuesto por empleados, oficiales y cuadros técnicos cualificados, que tienen un tratamiento salarial y profesional distinto. Quienes componen este «núcleo» tienen acceso a la formación, recualificación, promoción interna y acceso a los incentivos materiales y simbólicos, incluso tienden a tener relaciones laborales individualizadas.

Y, por otro lado, en la «periferia», constituida por la fuerza de trabajo con bajas cualificaciones, los criterios de gestión de la fuerza de trabajo se plantean bajo la «lógica de la disciplina de mercado», no en términos de integración, sino de flexibilidad, rotación y externalización. De ahí que no accedan a los circuitos de formación y reciclaje, ni al circuito de reconocimientos simbólicos. No obstante, la mayor o menor presencia de los sindicatos condiciona o limita estas políticas de gestión de los recursos humanos. En este sentido, también sostenemos la hipótesis de que el sindicalismo —o la misma agrupación colectiva que pueden desarrollar los «grupos de referencia»— sigue siendo funcional al sistema organizativo de empresa, al menos para ciertos segmentos de empleo cuyo tratamiento y gestión de las condiciones de trabajo continúan siendo homogéneos.

c. Aspectos metodológicos y técnicos

Estas investigaciones se han llevado a cabo a partir de una aproximación cuantitativa y otra cualitativa al objeto de estudio. En primer lugar, la aproximación cuantitativa tenía como finalidad medir el grado de extensión de las políticas de recursos humanos, así como el grado de modernización tecnológica y organizativa de las empresas de la Región Metropolitana de Barcelona⁶. Asi-

6. En este sentido, se realizó una encuesta a una muestra de 649 empresas de más de 10 trabajadores.

mismo, la muestra fue estratificada en base a dos criterios: uno, a partir del tamaño de la empresa según su número de trabajadores, y dos, en función de la distribución de los establecimientos en el territorio. La encuesta, realizada para el estudio del COOB, además de una información general y panorámica, nos proporcionó una importante base de datos para posteriores y sucesivas investigaciones.

En segundo lugar, la aproximación cualitativa, diseñada para el mismo estudio, se ha basado en el estudio de casos de empresas, con la finalidad de conocer en profundidad las estrategias empresariales, conocer los significados y los aspectos dinámicos de las políticas de recursos humanos. Los casos estudiados fueron una selección de empresas industriales y de servicios extraídas a partir de la muestra⁷. En los estudios de casos se han utilizado las técnicas de las entrevistas y los grupos de discusión. Las entrevistas también se han llevado a cabo de manera estratificada, entrevistando tanto a directivos, cuadros medios y trabajadores o empleados directos de producción. Igualmente, se ha entrevistado a los representantes de los trabajadores.

Las otras investigaciones se han basado en el método cualitativo: se llevaron a cabo a partir del método de casos, pero siempre teniendo en cuenta su selección a partir de los datos de la encuesta del COOB anteriormente citada. Por tanto, se disponía ya de una información cuantitativa de cada uno de los casos a estudiar. En el caso del estudio de los cuatro motores se estudiaron nueve casos; tres empresas del sector de máquinas-herramientas, tres del sector textil y otras tres del sector financiero, de acuerdo con las hipótesis relativas a diferencias en las formas de gestión laboral a tenor del sector de actividad empresarial. Y, por último, la investigación sobre la formación y el empleo también se fundamentó en el estudio de casos de dos empresas, un gran hipermercado y una empresa textil, ambas significativas en el ámbito del Vallès Occidental. En estos dos casos, además, se realizó una encuesta a la plantilla de cada una de las empresas. En estos casos, las hipótesis a investigar estaban relacionadas con las cualificaciones actitudinales y comportamentales.

Cabe mencionar que, además de la aproximación cuantitativa y cualitativa, en las investigaciones también se han llevado a cabo estudios contextuales sobre el marco económico y social; lo que ha sido clave para poder interpretar las tendencias demográficas, políticas, sindicales e institucionales, y conocer el sistema educativo y productivo del entorno.

d. Resultados y conclusiones

Aquí no vamos a dar cuenta exhaustiva de las conclusiones de cada una de las investigaciones por separado; sino de las reflexiones finales acumuladas que se desprenden de esta línea de investigación. Atendiendo a las dimensiones ya citadas del concepto recursos humanos, serían las siguientes:

7. Se seleccionaron 20 empresas, estratificadas en dos grupos, entre 100 y 500 y otro grupo de más de 500 trabajadores.

1. Factores contingentes

En primer lugar, cabe señalar los factores contingentes que impulsan o bien dificultan las prácticas de recursos humanos. En este sentido, la renovación en las políticas de gestión de los RRHH se deriva de factores de modernización ligados con las exigencias de competitividad, los cambios en el mercado, las variaciones en la composición de la demanda y las estrategias de producción flexible de las empresas. Pero también inciden otros factores, tales como la conflictividad laboral y la presión sindical o, incluso, el cambio en la dirección del departamento de relaciones laborales en favor de un nuevo equipo con criterios modernizantes.

2. Discurso

Ideología de la integración *versus* prácticas selectivas. En segundo lugar, el discurso de la integración de los trabajadores en el sistema organizativo, basado en la idea de comunidad de intereses, es meramente un enunciado ideológico y formal, muy alejado de las prácticas reales. Las prácticas empresariales siguen, por el contrario, criterios selectivos de inclusión y exclusión.

3. Organigrama jerárquico y forma de comunicación

El organigrama jerárquico se viene transformando: se reducen los escalones de mando a tres o cuatro niveles, al tiempo que se ensancha la base del organigrama. Esta reducción afecta en particular a los mandos intermedios. Las razones de la reducción de los escalones jerárquicos estriban en la tecnología de la información, que permite recoger información (*on-line*) sobre el mismo proceso de producción, sin necesidad de filtros intermedios e incluso tomar decisiones rápidas. Por ello, también la comunicación se ha venido convirtiendo en los últimos años en un tema estrella en las políticas de gestión y de formación de los RRHH. Los conocimientos de comunicación y de dinámica de grupos son básicos para el ejercicio del liderazgo en directivos, mandos intermedios y coordinadores de grupos o equipos; los métodos de trabajo y las técnicas de resolución de problemas son requisitos instrumentales para los grupos y equipos de trabajo, tanto de directivos como de trabajadores o empleados (Grup d'Estudis QUIT, 1999).

4. Reclutamiento, selección y formación

Los criterios de reclutamiento, selección de personal y exigencias formativas dependen del nivel del puesto de trabajo a ocupar. En este sentido, algunos estudios (Lope, 1994; Martín Ariles, Rebollo, 1997) ponen de relieve que las empresas tienden a contratar cualificaciones de forma polarizada. En otras palabras, las exigencias de cualificaciones reales útiles son tanto cualificadas como descualificadas; lo que al fin y a la postre está asociado a la división y organización del trabajo dominante.

5. Formación y desarrollo de las cualificaciones en las empresas

La formación es hoy otro aspecto clave en las políticas de personal, tanto desde

el punto de vista de profesionalización de los trabajadores como para ofrecerles cauces de integración. Pero también la formación parece ser consecuencia de exigencia de los actores sociales cuando se encuentran en situaciones de reestructuración tecnológico-organizativa y se aportan experiencias e ilustran con estudios de casos más próximos a la realidad de nuestro entorno, lo que contribuye a la comprensión de la temática para los estudiantes, y para el profesor representa explicar de forma concreta, mediante el método de casos, cuestiones conceptuales y temas abstractos. Asimismo, dicha línea de investigación nos ha posibilitado confrontar bibliografía, dialogar con teorías y estudios procedentes de otras latitudes, que no siempre son generalizables ni transferibles a otros contextos sociales. Por tanto, el vínculo de la investigación con la docencia es en términos de matizaciones y críticas a ciertas teorías o bien de comparación con experiencias de otros países de nuestro entorno.

Bibliografía citada vinculada con el Grup d'Estudis QUIT

- ALÒS; MIGUÉLEZ; RECIO. *Transformaciones laborales en la industria de la construcción en Catalunya*. Barcelona: CERES-CONC.
- FRÖLICH; DIETER; PEKRUHL; ULRICH (1996). *Direct participation and Organisational Change. Fashionable but Misunderstood?* Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 228 p.
- GEARY, J.; SISSON, K. (1994). *Conceptualising Direct Participation in Organisational Change. The EPOC Project*. Luxemburgo: Office for Official Publication of the European Community.
- LOPE, Andreu (1994). *Innovació tecnològica*. Barcelona: Fundació Jaume Bofill, 293 p.
- LOPE, A.; MARTÍN ARTILES, A. (1993). «Cambio técnico y recualificación. Formación y adquisición de las cualificaciones en la empresa. Un estudio de casos. Madrid: *Revista Sociología del Trabajo*, n° 19, p. 69-98.
- (1995). «Las relaciones entre formación y empleo». Madrid: *Revista Economía y Sociología del Trabajo*, n° 27-28, p. 254-266.
- LOPE, A.; MARTÍN ARTILES, A.; VARELLA, R. (1994). *Literature Study: direct participation in organizational change. The case of Spain*. Barcelona: Grup d'Estudis QUIT. Departament de Sociologia. UAB.
- MARTÍN ARTILES, A. (1995). *Flexibilidad y relaciones laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social, 305 p.
- MARTÍN ARTILES, A.; GARCÍA, M. (1992). *Los procesos de adquisición de las cualificaciones en las empresas españolas*. Barcelona: ICE-CEDEFOP.
- MARTÍN ARTILES, A.; LOPE, A. (1994). «Dinámica de las cualificaciones y políticas de recursos humanos». Madrid: *Revista Economía y Sociología del Trabajo*, n° 21/22, p. 115-128.
- (1999). «¿Sirve la formación para tener empleo?» Barcelona: *Revista Papers*, n° 58.
- MARTÍN ARTILES, A.; MIGUÉLEZ, F.; LOPE, A. (1998). «Human resource policies, training and qualifications». Bruselas: *Transfer Review*, n° 2. Volumen 4.
- MARTÍN ARTILES, A.; MIGUÉLEZ, F.; PASTOR, I. (1996). «Catalogne: le risorse umane en un mercato de lavoro dualistico» [En REGINI, MARINO: *La formazione delle risorse umane*. Bolonia: Il Mulino, 297 p.

- MARTÍN ARTILES, A.; REBOLLO, O. (1997). *Accés dels joves a l'ocupació*. Barcelona: Grup Quit-Departament de Sociologia de la UAB. *Working Paper*, 96 p.
- MIGUÉLEZ, F. y otros (1991). *La Encuesta de Relaciones Laborales en Catalunya*. Barcelona: CERES-CONC.
- (1996). *Desigualtat i canvi*. Barcelona: Edicions Proa.
- PRIETO, CARLOS (1989). «Políticas de mano de obra en las empresas españolas.» Madrid: *Revista Sociología del Trabajo*, n° 6, p. 33-50.
- (1991). «Las prácticas empresariales de gestión de fuerza de trabajo», p.185-211. En MIGUÉLEZ; PRIETO: *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI.
- QUIT GRUP D'ESTUDIS SOCIOLÒGICS SOBRE LA VIDA QUOTIDIANA Y EL TREBALL (1997). *Economía, trabajo y empresa*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- (1998). *Treball i vida quotidiana*. Barcelona: *Revista Papers*, n° 55.
- (1999). *¿Más formación, más empleo?* Madrid: Consejo Económico y Social (en imprenta).
- REBOLLO, O.; MARTÍN ARTILES, A.; MIGUÉLEZ, F. (1993). *El sindicalismo a través de sus protagonistas*. Barcelona: CERES-CONC.

Otra bibliografía citada

- BRAVERMAN, H. (1975). *Trabajo y capital monopolista*. México: Ediciones Era.
- KERN, H.; SCHUMANN, M. (1988). *El fin de la división del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo, 395 p.
- MÉHAUT, P.; DELCOURT, J. (1993). *Le role de l'entreprise dans la production des qualifications: effets formateurs de l'organization du travail*. Berlín: CEDEFOP.
- OFFE, C. (1990). *La sociedad del trabajo*. Madrid: Alianza.
- PIORE, M.; SABEL, CH. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza.
- POLANY, K. (1989). *La gran transformación*. Madrid: La Piqueta.
- STANKIEWICZ, F. (comp. 1993). *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos*. Buenos Aires: Humanitas.