

Otra fase principal de la historia de las Relaciones Industriales, la constituye la creación de los oficios de los trabajadores, que se caracteriza por la creación de talleres de manufactura y servicios en la casa de los trabajadores, convirtiéndose en patronos al contratar a aprendices u otros artesanos, dando lugar, por consiguiente, a la creación de las primeras estructuras de organización con uno a dos niveles como máximo.

Posteriormente, la autoridad del maestro, patrón o director, fué suplementada por los gremios, los cuales, según sus características, podían ser:

- a) Gremios de Comerciantes.- Que eran distribuidores que se unían para fijar normas de calidad y para mejorar su posición en la competencia.
- b) Gremios de Artesanos.- Eran uniones que se proponían controlar la admisión de aprendices a sus filas y mantener normas para el ejercicio de los oficios, fijaban los horarios, sueldos y las condiciones de salarios, y prácticamente podemos decir que fueron la base de los sindicatos.
- c) Gremios de Oficiales o Jornaleros.- Este tipo de uniones se formaron para proteger los intereses de los trabajadores, ya que debido a los cambios tecnológicos de ese tiempo, se impedía a los jornaleros llegar a ser maestros o propietarios de sus propios negocios. Esto marca el principio y bases del movimiento sindical actual.

Continuando con la historia, la Revolución Industrial trasladó la producción de los talleres caseros a las fábricas, dando comienzo a la contratación de trabajadores asalariados en gran escala; al mismo tiempo, la mano de obra experta bajó de precio en el mercado, debido a que las máquinas estandarizaron los procesos y productos, lográndose una mayor especialización y división del trabajo. Asimismo, con el desarrollo del Industrialismo, nacieron nuevas sociedades con más personal capacitado entre los propietarios y los trabajadores, lográndose estructuras ya formales en la organización. También se formaron asociaciones sindicales con el fin primordial de lograr la armonía del binomio propietario-trabajador, marcando así el principio de las Relaciones Industriales actuales.

C) TERMINOLOGIAS Y DEFINICIONES DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES.

La práctica común asocia el término de Relaciones Industriales con los de Dirección de Personal, Administración de Personal, Relaciones Humanas, Relaciones Obrero-Patronales, Departamento de Personal y otras más, sin embargo, cabe aclarar que aunque indistintamente casi todas ellas son correctas, nosotros usaremos a lo largo de este estudio el término Relaciones Industriales, el cual está definido por Scott como "El conjunto de actividades realizadas por la organización tendien-

tes a alcanzar el máximo desarrollo individual, unas buenas relaciones de trabajo entre los propietarios y trabajadores y entre los propios trabajadores, y una modelación efectiva de los recursos humanos en contraposición con la de los físicos".

Según nuestro punto de vista definiremos las Relaciones Industriales de una manera más completa, más objetiva y más equilibrada para la organización y para los trabajadores, y es la siguiente: "Las actividades que realiza una empresa mediante la aplicación y desarrollo de sistemas, políticas y procedimientos que la ciencia, la técnica y los principios morales indiquen, para lograr dentro de la misma, la integración del factor humano, y obtener también, mediante una producción óptima, la plena satisfacción de las necesidades del trabajador, así como las propias de la empresa."

D) DISCIPLINAS QUE CONTRIBUYEN AL CAMPO DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES

Muchos piensan que el personal que labora en Relaciones Industriales, es sólo un mediador en los problemas del comportamiento humano que se presentan en una organización, lo cual está lejos de ser cierto, pues las Relaciones Industriales cubren un campo muy amplio de muy diferentes tópicos, para lo cual se requieren, si no conocimientos altamente especializados, al menos tener los conocimientos básicos necesarios de las disciplinas que contribuyen al campo de las Relaciones Industriales; dichas disciplinas son: La Economía, Derecho, Estadística, Psicología Industrial e Ingeniería Industrial, las cuales explicamos a continuación:

ECONOMIA.- Contribuye con las Relaciones Industriales cuando se realizan estudios referentes al mercado de mano de obra para reclutamiento de Personal, y para la determinación de la estructura de salarios y del ingreso per-cápita en la Administración de Sueldos y Salarios.

DERECHO.- Contribuye con las Relaciones Industriales en las reglamentaciones gubernamentales sobre la negociación y administración de contratos de trabajo y sobre el arbitraje de los mismos; sobre leyes de Seguridad Social y Jurisprudencia Industrial, y en general sobre todas las leyes, convenios y reglamentos para proteger los intereses de la empresa, de los trabajadores y de la comunidad.

ESTADISTICA.- En el campo de Relaciones Industriales, la Estadística es una importante herramienta para usarse en estudios relacionados con los programas de pruebas psicológicas, encuestas sobre la moral, Administración de Sueldos y Salarios, y datos personales referentes a rotación, absentismo, accidentes de trabajo, califica

ción de méritos, etc. Una de las ayudas de la Estadística dentro del campo de las Relaciones Industriales, la constituye indudablemente la computadora, cuya utilización más frecuente en nuestro medio, es la determinación de la estructura de salarios y el control de las nóminas en la organización.

PSICOLOGIA INDUSTRIAL.- Es otra de las ciencias que contribuyen al campo de las Relaciones Industriales. Se utiliza principalmente en el desarrollo de pruebas para la Selección de Personal, en estudio referentes a la investigación de la moral y motivación de los trabajadores, en programas de seguridad para la prevención de los accidentes por medio de cartelones, así como para solucionar la diversidad de problemas del comportamiento del hombre como trabajador y como persona.

INGENIERIA INDUSTRIAL.- Su cooperación a las Relaciones Industriales estriba en el establecimiento de estándares de rendimiento, en el desarrollo de sistemas de incentivos y en la mejora de los métodos de producción y las condiciones de trabajo.

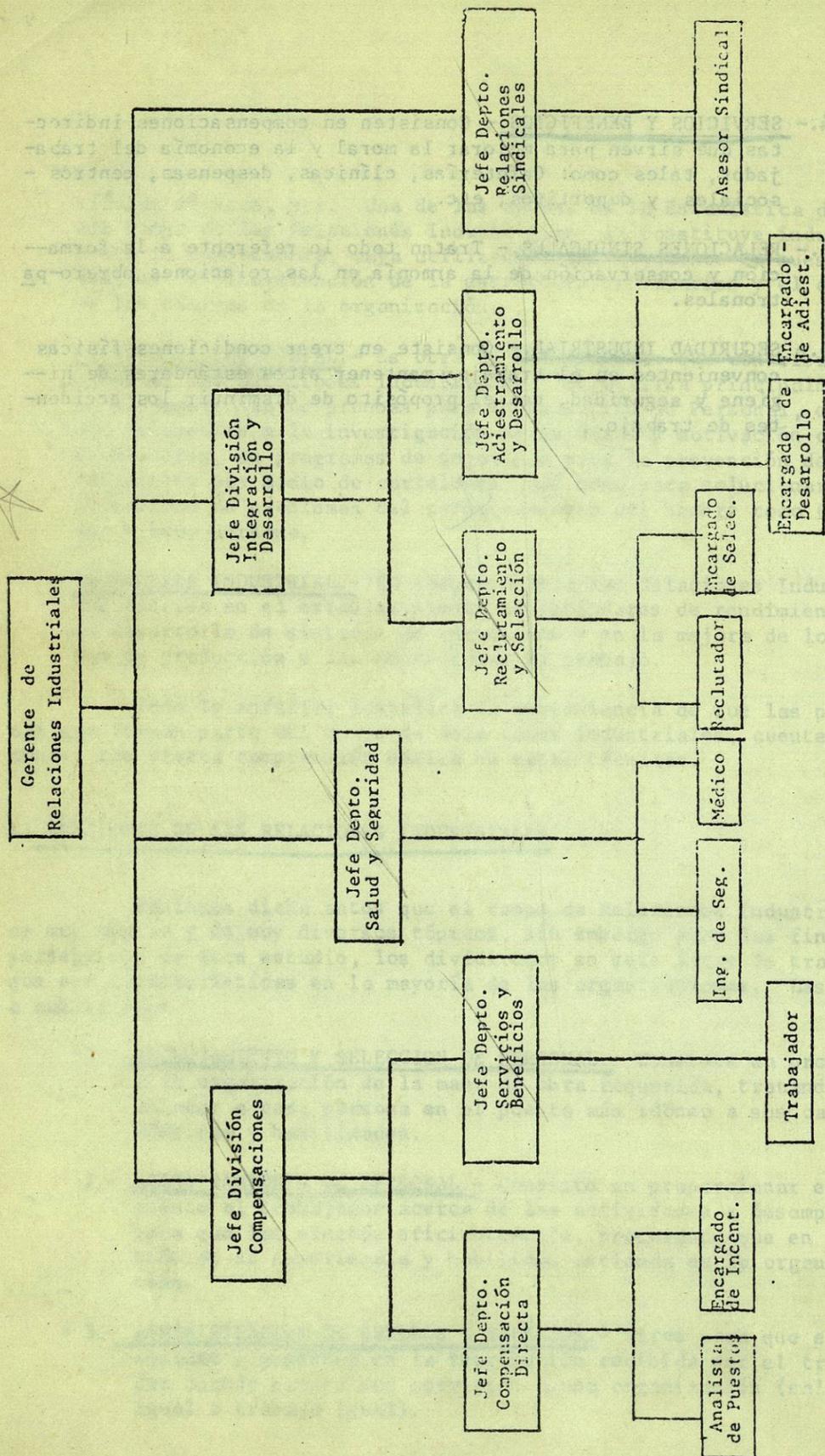
Todo lo anterior justifica la conveniencia de que las personas que forman parte del campo de Relaciones Industriales, cuenten, al menos, con cierta comprensión básica en estas técnicas.

E) FUNCIONES DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES.

Habíamos dicho antes que el campo de Relaciones Industriales es muy amplio y de muy diversos tópicos, sin embargo para los fines que perseguimos en este estudio, los dividiremos en seis áreas de trabajo que son características en la mayoría de las organizaciones. Las áreas a cubrir son:

- 1.- RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL.- Consiste en proveer a la organización de la mano de obra requerida, tratando de colocar a cada persona en el puesto más idóneo a sus características y habilidades.
- 2.- ADIESTRAMIENTO DE PERSONAL.- Consiste en proporcionar entrenamiento al trabajador acerca de las actividades a desempeñar para que las efectúe eficientemente, procurando que en función de su experiencia y habilidad ascienda en la organización.
- 3.- ADMINISTRACION DE SUELDOS Y SALARIOS.- Sirve para que exista equidad y justicia en la retribución recibida por el trabajador cuando presta sus servicios a una organización (salario igual a trabajo igual).

- 4.- SERVICIOS Y BENEFICIOS.- Consisten en compensaciones indirectas que sirven para mejorar la moral y la economía del trabajador, tales como: Cafeterías, clínicas, despensas, centros sociales y deportivos, etc.
- 5.- RELACIONES SINDICALES.- Tratan todo lo referente a la formación y conservación de la armonía en las relaciones obrero-patronales.
- 6.- SEGURIDAD INDUSTRIAL.- Consiste en crear condiciones físicas convenientes en el trabajo y mantener altos estándares de higiene y seguridad, con el propósito de disminuir los accidentes de trabajo.



Estructura del Area de Relaciones Industriales.

CAPITULO UNICO

ANALISIS DE PUESTOS

El propósito principal de incluir este capítulo único de Análisis de Puestos antes de desarrollar las funciones de Relaciones Industriales, es con el fin de familiarizar al lector con este término, ya que será utilizado muy frecuentemente a lo largo de este nuestro estudio.

Primeramente bosquejamos el proceso que se sigue para la elaboración del Análisis del Puesto. Después seguimos con los usos o aplicaciones de un Análisis de Puesto, terminando con los beneficios que nos reportará dicho análisis.

Por Puesto de Trabajo entendemos "Una unidad de organización a la cual se le atribuyen un conjunto de funciones (Tareas, deberes y responsabilidades) concretas asignables a una persona y que exigen de la misma un cierto grado de habilidad, esfuerzo y responsabilidad bajo condiciones específicas de trabajo".

De esta definición parte el concepto de Análisis de Puestos, que consiste en una investigación concreta y sistemática sobre el mismo, tendiente a conocer y definir su contenido de trabajo y los requisitos para ejecutarlo.

Para llevar a cabo la investigación del Análisis de Puestos, tenemos que recurrir a las distintas fuentes de información que son:

- a) LA ENTREVISTA.- Consiste en recopilar información por este método - recurriendo al supervisor del puesto por analizar, quien nos da la definición del puesto y una breve idea sobre la ubicación del mismo en la organización; ya con esta idea inicial del puesto, se acude al ocupante del mismo para entrevistarlo. El analista deberá obrar con cautela al estar recabando la información ya que debe hacer que el entrevistado se sienta en confianza, para que no se exagere o desvirtúe tal información. Este método es el más recomendable por sus múltiples ventajas tales como: Contar con personal especializado para el análisis, y por el contacto más directo entre el analista y el entrevistado; sus únicos inconvenientes son el tiempo y el costo, considerablemente muy por encima de las otras fuentes, pero se compensa esto por la calidad de los resultados del programa.
- b) EL CUESTIONARIO.- Para recopilar la información por este método se hace uso de formas impresas, las cuales contienen una serie de preguntas referentes al contenido y requisitos del puesto. Dichas for