CAPITULO I

ANTECEDENTES

La entidad organizacional y la remuneración requieren ser examinadas a la luz de la historia para poder enfocar con claridad el problema que actualmente presentan. Conceptos tales como: sueldo, salario, su clasificación y aspectos, son factores que los determinan, eficiencia, productividad, desempeño del trabajador, motivación y teoría de la expectativa, han estado siempre implícitos en cualquier relación industrial y/o laboral, y sólo analizando su desarrollo a través del tiempo podemos comprenderlos hoy.

El significado del trabajo.

Hasta el año 1800, el 90% de las relaciones industriales se daba en el campo. Si bien existían algunas plantaciones grandes en algunos sectores, la mayor parte de los hombres eran dueños de una granja que trabajaban con sus propias manos ayudándose los vecinos los unos a los otros en la época de la cosecha.

La familia constituía la unidad económica básica: el padre trabajaba el campo, la madre se encargaba de los quehaceres domésticos, elaboración de ropa y alimentos, y a los hijos se les encargaban tareas sencillas casi desde que aprendían a caminar. Esto nos señala que las relaciones laborales y las familiares eran una misma cosa.

Económicamente, la granja era casi autosuficiente. El hombre era su propio jefe; nadie podía decirle cuándo debía sembrar o cosechar ni había quien le reprendiera por llegar tarde al trabajo o lo premiara por sus horas extras.

Lo que producía era suyo. Su motivación estaba ligada con su desempeño y productividad, ya que si no trabajaba, su familia sufría las consecuencias.

Cuando al hombre le ayudaban sus hijos o hermanos menores, las relaciones se daban familiarmente, de padres a hijos. Los de más experiencia guiaban a los jóvenes y entre todos realizaban el mismo trabajo. No se premiaban habilidades y destrezas específicas, y todos trabajaban al unísono para poder subsistir.

La revolución industrial.

Con la revolución industrial surge la especialización; las relaciones familiares dieron paso a las denominadas humanas y a medida que la tecnología se hacía más compleja, los individuos se hacían más dependientes los unos de los otros y los problemas de trabajar juntos se hicieron más difíciles de solucionar.

Desde el punto de vista de la economía, la especialización ha traído grandes ventajas y algunas desventajas, tales como el aburrimiento y la pérdida del sentido de importancia individual, de realización, de orgullo en el trabajo. Los trabajadores (ahora ya no dueños, sino empleados) se sienten encadenados a procesos de trabajo que ellos no han contribuído a perfeccionar.

Actualmente, los patrones determinan todos los detalles del oficio y privan al individuo de toda posibilidad de mostrar iniciativa u originalidad. Puede decirse que la especialización ha subrayado la línea divisoria entre trabajadores y administradores.

La revolución industrial trajo consigo el crecimiento organizacional y algunos cambios (supervisión, coordinación y burocracia). La conducta regida por la tradición (pautas laborales establecidas por antecesores), del siglo XIX, dejó de existir; y la formulación de reglas dictadas por un sinnúmero de ejecutivos restringen el libre albedrío y la creatividad individual.

Los cambios que produjo la revolución industrial en el siglo XIX aún originan dos problemas actualmente: se hace indispensable la planeación cuidadosa, las órdenes deliberadas y las comunicaciones complicadas, necesitándose así mismo reglas y reglamentos cada vez más numerosos; y los individuos se resisten al cambio, sobre todo cuando se les impone.

Puede decirse que la revolución industrial, realizó maravillas para hacer la vida más fácil, pero a un grave costo en términos de satisfacciones que los individuos obtienen de su trabajo.

Necesidades que satisface el trabajo

Desde antes de la revolución industrial, cuando el hombre era su propio patrón, y su granja su propia organización, el trabajo, aún hasta la fecha, siempre ha satisfecho necesidades físicas y de seguridad, sociales y egocéntricas.

Las necesidades físicas y de seguridad se refieren a la satisfacción de las funciones corporales, tales como el hambre, la sed, el abrigo, y la seguridad de poder satisfacerlas.

Las necesidades sociales se refieren a ser guiado, ayudado físicamente o reconocido por otros seres humanos.

Las necesidades egocéntricas se refieren al deseo del hombre de ser independiente, de hacer las cosas a su manera y de sentir que ha realizado algo.

El dinero.

El dinero satisface toda clase de necesidades. Su función principal puede ser suministrar las necesidades físicas de la vida, lo mismo que la seguridad; sin embargo, la posición social en nuestro medio depende en gran parte de la magnitud del ingreso que uno tenga y disfrutar de una buena entrada en dinero les da a muchas personas la sensación de realización.

Sin embargo, desde el mismo inicio de la vida humana sobre la tierra (cuando no había salario alguno), las necesidades físicas, sociales y egocéntricas conllevaban al trabajo para satisfacerlas.

En la actualidad, la remuneración puede ser importante para toda entidad organizacional, pero no debe descuidar la satisfacción que triplificadamente busca cada trabajador.

CAPITULO II

DEFINICION DEL PROBLEMA

El significado del trabajo, la importancia de la especialización, las necesidades humanas que se satisfacen trabajando, y la remuneración que cumpla con los cuatro factores del salario (jurídico, económico, moral y administrativo) deben ser la base de la empresa moderna, la cual enfrenta actualmente, el desafío de la competencia a nivel mundial.

Los procesos de globalización e interdependencia están dando lugar a un nuevo concepto de empresa, aún más allá de la diferenciación entre empresa pública y privada, y entre empresa nacional y transnacional.

El nuevo concepto de empresa implica fortalecer primero, la unidad de propósito entre sus diversos niveles administrativos y operativos internos, para buscar y adecuar, por medios de investigación propios, los patrones de calidad, eficiencia, optimización de procesos e innovación tecnológica.

El desafío actual para cada empresa es la competencia, y no puede haber competencia si no hay productividad, y ésta no puede ni podrá darse con trabajadores y/o empleados mal remunerados, mal motivados, insatisfechos, deseando que vuelvan aquellos días cuando cada quien era su propia empresa.

Antes era el individuo, ahora es el grupo; antes era la granja, hoy es la empresa; la iniciativa fue pisoteada por la especialización, y la abundante cosecha de antaño se ha convertido en desigualdades salariales, justas para la empresa e injustas para los trabajadores.

La masificación, la modernidad, los esquemas de financiamiento que cubren los gastos de expansión de mercado, compra de maquinaria y publicidad, no deben hacernos olvidar el lado humano, la mano de obra, la satisfacción del trabajador que conlleva a la eficiencia y a la productividad, el entrenamiento y la capacitación que redundarán en un papel competitivo a nivel mundial exitoso y estimulante.

Si se quiere competir con Estados Unidos, Europa o Japón, a nivel empresarial, es necesario seguir su ejemplo en cuanto a investigar, reestructurar, coordinar e integrar.

El significado del trabajo puede implicar muchas cosas, pero su fin primordial es proveer satisfactores por medio de sueldos y salarios acordes con la competitividad y la productividad internas, estimulantes para el enriquecimiento y aumento de éstas.

Por eso es necesario implementar un modelo de pago por desempeño ligado a la productividad a través de una administración de recursos humanos que haga honor a su nombre.