

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE
DIVISION DE POSTGRADOS
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS**



**EL TRABAJO RELATIVO
EN EL CONTEXTO LABORAL
GUATEMALTECO**

PRESENTADO POR

WERNER ESTUARDO LOPEZ

PREVIO A OPTAR AL TITULO PROFESIONAL
QUE LO ACREDITA COMO:

MAESTRO EN ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

Quetzaltenango, febrero de 2007

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE**

AUTORIDADES

Dr. Carlos Estuardo Gálvez Barrios	Rector Magnifico
Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo	Secretario General
Msc. Eduardo Rafael Vital	Director General del CUNOC
Msc. Jorge Emilio Minera	Secretario Administrativo
Msc. Armando Granados	Director de Post grados
Estrada L.	Msc. Roberto S. Asesor
Msc. Carlos Humberto Estrada R.	Revisor
Msc. Hugo Rafael López M.	Revisor

REPRESENTANTES DE DOCENTES

Licda. María del Rosario Paz Cabrera
Dr. Carlos Castro Conde Granja

REPRESENTANTE DE LOS EGRESADOS

Lic. Pedro Francisco Guzmán Escobar

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Br. Juan Antonio Mendoza Barrios
Br. Eduard Paul Navarro Mérida

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN PRIVADO DE TESIS

Presidente	Msc. Roberto Estrada López
Secretario	Msc. Carlos Humberto Estrada Rodas
Examinador	Msc. Hugo Rafael López Mazariegos
Examinador	Msc. Giovanni Manrique

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas y opiniones sustentadas en la tesis”. Artículo 31 del Reglamento para Exámenes Técnico Profesionales del Centro Universitario de Occidente. Universidad de San Carlos de Guatemala.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE NOROCCIDENTE
GUATEMALA

ATRESÓN PRO-CUNOC ____/____/2007

EL DIRECTOR DE POSTGRADOS DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE, DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA QUETZALTENANGO, A CATORCE DÍAS DEL MES DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL SIETE

Vista el Acta No. 87-06 suscrita por los Miembros del Jurado designado para practicar el Examen Privado de Tesis y el Dictamen del Asesor de fecha 26 de Enero de 2007, en donde se hace constar que se ha cumplido con las recomendaciones de la terna examinadora; esta Dirección de Postgrados **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del informe individual titulado **"EL TRABAJO RELATIVO EN EL CONTEXTO LABORAL GUATEMALTECO"** presentado por el estudiante: **WERNER ESTUARDO LÓPEZ**, Carné No. 100030183 previa a optar al Título de **"MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS"**.

Atentamente,

"DID Y ENSEÑAD A TODOS"


Msc. Aldo Mario Tobo Gramajo
Director de Postgrados
Centro Universitario de Occidente



C.C./ Archivo
ATCC

Quetzaltenango, 20 de enero de 2007

Dr. Aldo Mario Tobas Gramaje,
Director de Posgrados CUNOC
Ciudad.

Respetable Dr. Tobas

Por este medio, me dirijo a usted para hacer de su conocimiento, que en atención al nombramiento que se me hiciera según el Acta No. 17-2006 de sesión celebrada por los miembros del Consejo Académico de Posgrados del Centro Universitario de Occidente, de fecha 7 de octubre del 2006, asesoré al Titulado Werner Estuardo López, en su trabajo de tesis titulado: "EL TRABAJO RELATIVO EN EL CONTEXTO LABORAL GUATEMALTECO"

Que el alumno Werner López, aprobó el examen privado de tesis y en mi calidad de asesor, hago constar, que han sido cubiertas las observaciones efectuadas en dicha evaluación, por tal motivo emití el dictamen favorable, remitiendo el trabajo en mención, para que continúe los trámites necesarios.

Atentamente,



MSc. Roberto S. Estrada L.

ESTRADA RODAS Y ASOCIADOS
CONTADORES PUBLICOS Y AUDITORES

2da. Calle 41-54, zona 1, Guatemala, Guatemala C.A. Teléfono: 22454113

Guatemala, 21 de noviembre del 2015.

Msc.
Abdo Tobías
Director de Postgrados
Cursos, Universidad de Occidente
URAC
Guatemala

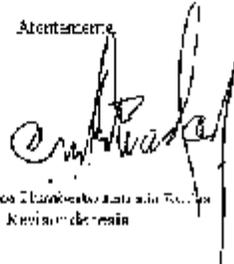
Respetable Msc. Tobías:

En virtud del reconocimiento emitido por esa dirección, se suscribió recibo de la tesis titulada **"EL TRABAJO RELATIVO EN EL CONTEXTO LABORAL GUATEMALTECO"**, elaborada por el Estudiante **WERNER ESTUARDO LOPEZ**, con número 100030183 de la maestría de **ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**.

El tiempo de revisión ha concluido, quedando por el mismo motivo los requisitos exigidos en esta directiva debidamente cumplidos, otorgando el presente reconocimiento de acuerdo a la experiencia laboral y la bibliografía consultada.

En virtud de lo anterior, emitimos constancia favorable al estudiante **WERNER ESTUARDO LOPEZ**, para que pueda presentar el examen personal de tesis respectiva.

Atentamente,



Msc. Carlos Humberto Estrada Rodas
Rector de tesis

c.c.
archivo.

Quetzaltenango, 22 de Noviembre 2006.

Dr. Aldo Mario Tobar Gramajo
Director de Postgrados
Centro Universitario de Occidente
Edificio,

Estimado Dr. Tobar:

Por medio de la presente me permito comunicarle que he revisado el trabajo de tesis titulado: "El trabajo relativo en el contexto laboral guatemalteco", realizado por el Licenciado Weener Estuardo López, Curso No. 1000090183.

La tesis del portante se fundamenta en la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, los Acuerdos de Paz, en los Convenios Internacionales firmados por el Estado de Guatemala y en el marco jurídico nacional. De ahí, tal como lo demuestra el autor, la realidad institucional actual guatemalteca, no se puede comprender en su totalidad si no estudia a profundidad los nuevos modelos que podrían implementarse en el contexto laboral en Guatemala. En suma, se plantean nuevas teorías que pueden ser viables en la medida que se tenga la voluntad política de la clase empresarial del país y de quienes tienen a su cargo la puesta en marcha de políticas que refunden las instituciones públicas y privadas en nuestro país en el contexto actual.

Considero que dicho trabajo reúne los requisitos reglamentarios, por lo que otorgo mi voto de aprobación en calidad de Revisor de tesis, previo a la defensa correspondiente.

Definitivamente,

"DÉY ENSEÑAD A TODOS"

Msc. Hugo Rafael López Mazariegos
Revisor.

INDICE

	Página
INTRODUCCION	1
PRIMERA PARTE	
LA TEORIA DEL TRABAJO EN LA HISTORIA DEL PENSAMIENTO POLITICO	5
Introducción	5
Paradigmas teóricos acerca de la evolución del trabajo	
Tesis de Adam Smith sobre el trabajo, las relaciones laborales y las condiciones de salario y empleo	11
Surgimiento de la Lucha Reivindicativa del Movimiento Social	12
El Trabajo como un Derecho Humano	16
El Trabajo desde la Perspectiva de los Acuerdos de Paz	17
Las instancias empleadoras y las formas de contratación en las empresas guatemaltecas	19
El enfoque del Recurso Humano como Capital Humano	21
Conclusión	22
SEGUNDA PARTE	
FUNDAMENTOS DE LA ROTACION DE PUESTOS EN LA ORGANIZACION	23
Introducción	23
Rotación de Puestos	23
Sistema de Rotación de Puestos	24
Forma de la Rotación de Puestos en las empresas de comida rápida y de bebidas carbonatadas	24
Sistemas prevalecientes	25
Beneficios de Rotación de Puestos	25
Indicadores de éxito de la Rotación de Puestos	25
Conclusión	26

TERCERA PARTE

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	27
Introducción	27
Análisis de casos	28
Opinión de los gerentes de las empresas de comida rápida	28
Percepción de los trabajadores de las empresas de comida rápida	29
Opinión de los gerentes de las empresas embotelladoras	30
Percepción de los trabajadores de las empresas embotelladoras	31
Conclusión	32

CUARTA PARTE

POSTULACIÓN DE LA TEORÍA DEL TRABAJO RELATIVO	33
Introducción	33
Conceptualización sobre la Teoría del Trabajo Relativo	33
Principios	33
Reflexiones finales	42
Postulación de la tesis acerca de la aplicación de la División del Trabajo en las empresas guatemaltecas	42
Formas de aplicación del trabajo relativo	43
Propuesta de la Teoría del Trabajo Relativo	44
CONCLUSIONES	49
BIBLIOGRAFÍA	51
ANEXOS	53

INTRODUCCION:

El presente aporte tiene como finalidad contribuir a generar cambios en los paradigmas existentes en relación al trabajo, pues a pesar de que ya se está en pleno Siglo XXI muchas teorías que surgieron en el siglo XIX permanecen vigentes, pero en su gran mayoría la tendencia es la de buscar el beneficio de la organización, olvidándose de que el trabajador es una fuente fundamental para que puedan alcanzar sus objetivos.

Por otro lado, en los países en vías de desarrollo como es el caso de Guatemala, en donde prevalece un alto porcentaje de desempleo, se pueden observar los fenómenos siguientes: a) Que al empresario no le preocupa la estabilidad laboral de sus trabajadores, debido a que existe un alto contingente desempleado esperando una oportunidad y dispuesto a vender su mano de obra barata. b) El grupo de desempleados aceptan cualquier oportunidad de trabajo que se les presenta o bien buscan emprender alguna actividad, en algunos casos de manera individual, con el fin de agenciarse de un ingreso.

Los fenómenos indicados dan origen a analizar el comportamiento de los seres humanos, realizando actividades que no son de su especialidad y que es ello lo que le da origen a las bases que sustentan el siguiente planteamiento teórico, el cual se denomina LA TEORIA DEL TRABAJO RELATIVO, partiendo de que se puede aplicar en cualquier área laboral o disciplina académica y deportiva.

Probablemente al ir desarrollando dicho planteamiento, se puedan observar sus bondades, aunque para algunos pueda parecer una idea descabellada, pero no está demás recordar que los primeros teóricos de la administración también enfrentaron esos problemas cuando hicieron sus planteamientos y fue con el correr del tiempo que dichas teorías fueron validadas. Lo mismo, puede suceder con el presente trabajo, pues para ello deberán de transcurrir varios años para poder demostrar su importancia en el desarrollo organizacional, pero si se puede observar el Trabajo Relativo actualmente en

algunas empresas transnacionales y en aquellas actividades laborales denominadas liberales, que las personas realizan individualmente.

Por eso se hace la cordial invitación a los lectores para que vean su aplicabilidad en sus actividades cotidianas.

Por otra parte es importante realizar estos aportes teóricos, para buscar cambios significativos que generen un bienestar para las personas que venden su fuerza de trabajo, debido a que en este mundo globalizado el recurso humano juega un rol fundamental y por ello se deben buscar los mecanismos para que dicho recurso sea productivo, pero lo más importante, es que lo realicen teniendo la satisfacción de hacer las actividades laborales comprometidos y sobre todo satisfechos por sus resultados.

El planteamiento del Trabajo Relativo, podrá parecer simple, pero es un grado superior, a la forma en que actualmente se realizan las relaciones de producción, (la división del trabajo, rotación de puestos, etc., sistemas vigentes en las organizaciones) por lo que el aporte teórico pareciera que fuera mínimo, pero es de esa manera como se generan los cambios, por lo mismo no es necesario crear todo un discurso, si la mayoría de elementos de lo que es el trabajo ya se conocen, solo se debe aplicar ese nuevo ingrediente, el cual es brindarle la oportunidad a los trabajadores que sean ellos los que elijan la actividad productiva que desean realizar, para que las empresas sean más productivas y el beneficio se refleje para toda la organización.

Organización del trabajo:

El trabajo realizado consta de cuatro partes, en la primera, de ellas se hace un análisis de lo que ha sido el proceso de desarrollo del Trabajo como tal y como lo han concebido varios autores. También se desarrolla la forma como se regula el trabajo en el ámbito laboral guatemalteco. En la segunda parte, se analiza el tema de Rotación de Puestos, como un elemento para propiciar el grado superior, para alcanzar el Trabajo Relativo. En la tercera parte, se

analizan algunas empresas que aplican la rotación de actividades y sus respectivos empleados, como fuente para plantear la objetividad de la Teoría del Trabajo Relativo, y en la cuarta parte, se realiza la postulación de la tesis, con lo cual se concluye este aporte académico.

El presente estudio será de carácter no experimental, se utilizará el método científico aplicando la alternativa de la investigación cualitativa, además se auxiliará de diversas técnicas que permitan establecer que la teoría del Trabajo Relativo convierte al ser humano en más productivo.

PRIMERA PARTE

LA TEORIA DEL TRABAJO EN LA HISTORIA DEL PENSAMIENTO POLITICO

Introducción:

En este apartado se abordará el proceso evolutivo de lo que es el trabajo, además, se darán a conocer los planteamientos de diversos precursores que han analizado el trabajo como una actividad inherente al ser humano, también se desarrollará una definición, acorde a la época actual, y finalmente se enfocará la perspectiva de la legislación guatemalteca y de los Acuerdos de Paz en relación al trabajo, como un derecho de los guatemaltecos, para garantizarle una existencia digna a él y a su núcleo familiar.

El Trabajo es el acto de desarrollar un esfuerzo físico o intelectual en una determinada actividad. Es ejercer el oficio o profesión, de aplicarse en la ejecución de alguna actividad productiva. Así el Trabajo es la acción y efecto de trabajar, constituye el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.

El Trabajo es el proceso que se efectúa entre los hombres y la naturaleza en el cual, los hombres, valiéndose de los instrumentos de trabajo, y mediante su actividad dirigida a un fin, modifican los objetos de la naturaleza de modo que con estos puedan satisfacer sus necesidades.

El proceso de trabajo abarca tres aspectos: a) la actividad del hombre dirigida a un fin, o sea, el trabajo mismo, b) el objeto de trabajo, y c) los medios de trabajo con que el hombre actúa sobre dicho objeto. El trabajo es la condición primera y fundamental de la existencia del hombre. Gracias al trabajo el hombre se separó del mundo animal, empezó a elaborar instrumentos de producción y pudo desarrollar sus facultades evolucionadas que le permitieran generar el proceso del desarrollo social. En el proceso de

trabajo, los hombres, al obtener los medios de subsistencia, crearon determinadas relaciones unos con otros, las cuales se conocen como relaciones de producción. El carácter del trabajo y la forma en que la fuerza de trabajo humano se une con los medios de producción dependen del modo de producción dominante en la sociedad.

En ese orden de ideas, el trabajo resulta ser la capacidad física e intelectual que posee el ser humano, para poder realizar una actividad que se le asigne o que se proponga ejecutar, con la finalidad de obtener un beneficio, que por lo general es económico. Dicho beneficio es un ingreso el cual le permite agenciarse de medios para satisfacer sus diversas necesidades y llevar un nivel de vida aceptable, es probable que aun cuente con un excedente de su ingreso y éste lo pueda destinar al ahorro y luego a la inversión en alguna actividad productiva, para así generar la creación de riqueza, la cual beneficiará a toda la sociedad.

En el mundo actual, el trabajo no hace una distinción de género, debido a que todo ser humano en sí, es capaz de realizar cualquier actividad, no importando el género a que pertenezca, tanto hombres como mujeres pueden ser altamente productivos si se lo proponen.

La definición anterior es muy amplia y su tendencia es netamente económica, pero se plantea de esa manera, porque el trabajo constituye un ciclo económico, el que motiva al ser humano, para obtener ingresos económicos para subsistir, superarse personalmente y aportar al desarrollo del país.

Paradigmas teóricos acerca de la evolución del trabajo:

Para comprender la evolución del trabajo, es necesario partir de los planteamientos teóricos de los filósofos griegos y de otras culturas que analizaron dicha actividad, desde los requerimientos productivos de aquellas sociedades, hasta los planteamientos de las teorías modernas sobre el trabajo, dentro del marco de la economía globalizada. Con ello se pretende

lograr un panorama de cómo se ha considerado el trabajo desde sus inicios hasta la fecha.

Entre los primeros filósofos que enfocan la actividad del trabajo se pueden mencionar a: Platón (428 – 348 a.n.e.), quien explicó la División Social del Trabajo y la especialización dentro del desarrollo del Estado-Ciudad; consideró que el trabajo es un fenómeno natural y no social, (el cual para subsistir lo debe realizar el hombre), dicha posición se fundamentó en el status quo de la sociedad del esclavismo, por lo que Platón sobre el trabajo escribió lo siguiente: “Por lo menos hay un punto que nadie puede negar, y es que este método (trabajo) es el único por el que puede llegarse con regularidad a descubrir la esencia de cada cosa; porque por lo pronto, la mayor parte de las artes solo se ocupan de las opiniones de los hombres y de sus gustos, de la producción y de la fabricación, y si se quiere, solo de la preparación de los productos de la naturaleza o del arte”¹ /.

Del planteamiento de Platón, se puede deducir que el trabajo se encuentra dialécticamente inherente a la condición del ser humano, que acepta que el ser humano es capaz de realizar cualquier actividad productiva y a la vez, propone que la especialización es un elemento importante para poder realizar las actividades laborales en aras de ser más productivos.

De alguna manera Platón planteaba que se debe de tener la vocación para el trabajo, es decir, que al hombre le guste hacerlo y de esa forma el ser humano se pueda realizar, por ello Platón asume que: “es preciso que tengan memoria y voluntad, que amen el trabajo y toda especie de trabajo sin distinción”²/.

El compartir los conocimientos es esencial para que se pueda dar seguimiento a un proceso productivo, desde aquella época se proponía que

1 Platón. 1967. Obras completas de Platón. Editorial Bibliográfica, Argentina S. R. L. Págs. 335 – 336

2 Op. Cit. Pág. 338.

era conveniente enseñarle a otras personas como se deben de realizar las actividades, para que de esa forma se garantice la continuidad de una actividad y además poder expandirse.

“El conocimiento, que todo obrero tiene de la bondad y de los defectos de su obra, no es, hablando propiamente, más que una simple fe, fundada en las instrucciones que recibió del que se sirve de ella, y a cuyos conocimientos tiene precisión de someterse; mientras que este tiene un conocimiento especial de las cualidades y de los defectos del instrumento. En cuanto al imitador, ¿es mediante el uso de la cosa que imita como aprende a juzgar si es bella y si está bien o mal hecha? ¿Adquiere, por lo menos, una opinión exacta a causa de la necesidad en que se encuentra de conversar con el que conoce la materia y que le prescribe lo que debe imitar?. Siendo así, el imitador debe estar sin duda muy versado en el conocimiento de las cosas que imita... No por eso dejará de imitar, aunque no sepa lo que hay de bueno y de malo en cada cosa; y se pondrá a imitar lo que parece bello a la multitud ignorante. “Todo imitador no tiene sino un conocimiento muy superficial de lo que imita, que su arte no tiene nada de serio”³/. “Para hacerlos aceptar, es preciso estimular el interés de los unos por medio de salarios, la vanidad de los otros por medio de honores, y el temor de los hombres de bien por medio de castigos”⁴ /.

Otro postulado que planteaba Platón es la división del trabajo, al indicar que el encargado de una actividad, debe conocer cada uno de los pasos a seguir, para que de esa manera el acabado sea el ideal. “es una necesidad, que el que se sirve de una cosa conozca sus propiedades mejor que ningún otro, y que dirija al obrero en su trabajo, enseñándole lo que su obra tiene de bueno y de malo con relación al uso que debe hacerse de ella”⁵ /.

3 Op. Cit. Pág. 433.

4 Ibidem. Pág. 13

5 Ibidem. Pág. 432.

Finalmente en el ámbito salarial se partía de que al ser humano se le retribuía la actividad que realice, aunque no se especifican cantidades o como poderlo establecer, de hecho se sabe que en aquella época la remuneración salarial no era la mejor. Pero, además Platón ya proponía actividades motivacionales para estimular el ego de las personas y así lograr una mayor productividad.

Jenofonte (427 – 355 a.n.e.), profundizó sobre el concepto de la División Social del Trabajo, para su criterio, en aquella época de la esclavitud los ciudadanos libres no desarrollaban actividades físicas, sino que solo debían dirigirlos, ya que el trabajo físico estaba asignado exclusivamente a los esclavos. Por ello, Jenofonte dividió el trabajo en dos grandes ramas: El Trabajo Físico y el Trabajo Intelectual, lo cual dio vida a una concepción clasista, ajustada al contexto de la sociedad esclavista.

Entre los representantes de la cultura oriental se puede mencionar a Men-Tse, quien simultáneamente a lo que planteaba el griego Platón, propugnaba por las ventajas que la División Social del Trabajo ofrece para la satisfacción de las necesidades humanas.

Pero el mayor auge de la división social del trabajo se constituyó a finales del siglo XVIII cuando se marcó el despegue del sistema capitalista, producto de la Revolución Industrial, la Revolución Francesa y de los planteamientos realizados por el Escocés Adam Smith, en su libro La Riqueza de las Naciones. De acuerdo con este pensador escocés “la división del trabajo, en cuanto puede ser aplicada, ocasiona en todo arte un aumento proporcional en las facultades productivas del trabajo. Es de suponer que la diversificación de numerosos empleos y actividades económicas es consecuencia de esa ventaja.”⁶ /.

Con lo Anterior Adam Smith, pretendía demostrar que la división del trabajo se puede aplicar en cualquier actividad productiva y que con ello se obtendrá

⁶ Smith Adam, La riqueza de las naciones. Fondo de Cultura Económica, impreso en México Pág. 9.

un mayor rendimiento en el trabajo. En su obra se presentan varios ejemplos, con la finalidad de demostrar que el rendimiento es mayor cuando se dividen las actividades, relegando así el trabajo individual a un segundo plano.

Adam Smith, señaló que la división del trabajo genera tres circunstancias distintas: “1) La mayor destreza de cada obrero en particular; 2) Del ahorro de tiempo que comúnmente se pierde al pasar de una ocupación a otra, y 3) La invención de un gran número de máquinas, que facilitan y abrevian el trabajo, capacitando a un hombre para hacer la labor de muchos.”⁷ /.

Los aspectos antes señalados son la base con la que Adam Smith, indica que la división del trabajo es la más recomendable en una organización, pero además, enmarca la importancia de la utilización de maquinaria, como un medio para reducir el número de empleados y que las organizaciones obtengan una mayor rentabilidad.

Según Adam Smith, la propensión al cambio es el principio que motiva la división del trabajo. Dicho principio es aplicable aún, porque el ser humano según sus actitudes, se puede motivar para cambiar y como resultado de ello obtener un mayor rendimiento en cualquier actividad que se proponga realizar. “En una sociedad civilizada el ser humano necesita a cada instante de la cooperación y asistencia de la multitud.”⁸ /.

Una de las limitantes que consideraba Adam Smith, podía tener la División Social del Trabajo, era la limitación del mercado. Dicho planteamiento era lógico en aquella época, pero actualmente con el fenómeno de la globalización dicho argumento queda descartado, porque el mercado ahora es tan amplio, que lo que requiere son servicios o productos que sean altamente competitivos y que se tenga la capacidad de cubrir ese vasto mercado. Estos criterios de Adam Smith, aún están vigentes.

7 Op. Cit. Pág.

8 Op. Cit. Pag.

Desde esa época hasta la fecha los diversos teóricos de la economía, han sostenido que el planteamiento de la División Social del Trabajo es conveniente adoptarla en las relaciones laborales dentro de una organización, debido a que de esa forma se obtiene la especialización de los trabajadores, lo cual genera mayor utilidad a la empresa, debido a que se divide el proceso productivo en varias etapas y los trabajadores se especializan en una de ellas, permitiéndoles adquirir mayores destrezas y habilidades en un sector del proceso productivo, en particular. Pero el presente estudio pretende demostrar un grado superior a dicha teoría.

Tesis de Adam Smith sobre el trabajo, las relaciones laborales y las condiciones de salario y empleado.

Adam Smith, en su obra la Riqueza de las Naciones aduce respecto al salario que “El producto del trabajo constituye la recompensa natural, o salario del trabajo”⁹/. Es un aspecto que se manejaba desde el siglo XIX, en donde el trabajador, independientemente de la actividad que realizara tenía derecho a una retribucion, si vendía su fuerza de trabajo, pero si lo hacía en forma liberal, todos los frutos que percibiera le pertenecían.

Cuando la tierra se convirtió en propiedad privada, surgieron las contradicciones de explotación y es el propietario el que obtiene un porcentaje de los frutos del trabajo realizado. Este valor lo generan los medios de trabajo, que el patrono proporciona al trabajador y por ello se hace acreedor de dicho beneficio, en otras palabras; por tener el capital para invertir puede contratar a personas que trabajen para él y de esa forma obtener utilidades.

Es por eso que surgieron las luchas reivindicativas de la clase trabajadora, debido a que los trabajadores buscan la manera de que se les incremente el salario y por su parte los patronos luchan por reducirlos, para obtener mayores ganancias. Dicha disputa tiene razón, debido a que los salarios se

⁹ Op. Cit. Pág.

convirtieron en el medio de subsistencia para los trabajadores y su familia, y por eso se exigió que fueran más altos sus ingresos.

Surgimiento de la Lucha Reivindicativa del Movimiento Social:

El ocho de marzo del año 1857 en la ciudad de Chicago, 129 mujeres que trabajaban en una empresa de textiles presentaron un pliego de peticiones para que se redujera la jornada de trabajo y mejoraran las condiciones laborales (la jornada de trabajo en aquella época era mayor a las 16 horas diarias en condiciones inhumanas). Ese día ellas decidieron quedarse en la fábrica, hasta que obtuvieran una respuesta favorable de parte del patrono, pero la respuesta de este fue quemar la fábrica con las obreras y sus hijos e hijas que se encontraban dentro de ella.

En el año de 1884, el 1 de Mayo, siempre en Chicago, se volvió a dar un movimiento de trabajadores para procurar que la jornada laboral fuera de ocho horas diarias; el dos de mayo de ese año se envió un aparato represivo, contra los obreros y el cuatro del mismo mes fueron capturados siete dirigentes, de ellos cuatro fueron ejecutados el once de noviembre de 1887, pero ya desde el 1 de mayo de 1886, se había declarado, como el Día Internacional del Trabajo esa fecha.

Según Adam Smith, “el aumento del ingreso y del capital es el incremento de la riqueza nacional.... Donde los salarios están más altos no es en los países más ricos, sino en los más laboriosos o en los que más rápidamente se enriquecen”¹⁰/. Tratando de indicar así que los trabajadores se deben de esforzar para que su país concentre riqueza, aunque los salarios no sean buenos, porque de esa manera fortalecerán la economía nacional. También indicaba que los salarios con respecto de un año a otro no deberían de variar, porque ello originaba fluctuaciones en el poder de compra, especialmente porque los diversos productos subirían de precio en un porcentaje mayor al

10 Op. Cit. Pág.

de los salarios, prácticamente esta teoría se mantiene vigente en la actualidad, los productos al igual que antes suben de precio y el más afectado siempre es el salario.

Por otro lado, también manifestaba que los salarios no deberían de estar regulados por la ley, sino por el libre juego de la oferta y la demanda, el que decidiera el monto salarial de los trabajadores, porque un alto rendimiento del trabajo es beneficioso para la sociedad, fomentando la riqueza y combatiendo la pobreza. Además, los patronos al competir entre si por los trabajadores, elevaban el precio real y nominal del trabajo. El dueño del capital que tiene una gran cantidad de obreros, les asigna tareas distintas, para que sean más productivos, aplicando así la división del trabajo, para que pueda obtener una mayor cantidad de beneficios. También al aplicar el uso de máquinas, reduce el número de trabajadores y con ello se obtiene una mayor utilidad.

Es importante indicar que además de los argumentos anteriores Adam Smith, en el capítulo de los salarios y beneficios en los diferentes empleos del trabajo y capital, reconoce a la decisión personal por buscar la actividad que le proporcione una ventaja mayor. Es decir, parte del hecho de que, una persona se pueda preparar para poder desarrollar de una mejor forma su trabajo, lo que le garantiza poder recibir una mejor remuneración a futuro.

Desde aquellos tiempos, se le daba gran importancia a la educación sistemática, como un medio para poder sacar avante a la sociedad; Adam Smith, decía que existen cinco circunstancias compensatorias, que influyen en los empleos que generan pequeñas ganancias y contrapesen una mayor ganancia a otros, ellas son:

“Lo agradable o desagradable de los empleos. Los salarios varían con el mayor o menor agrado de la ocupación, en algunos casos las ocupaciones consideradas gratas son mal remuneradas, en tanto, que las más difíciles son mejor compensadas. La facilidad y baratura, o bien lo costoso y difícil del aprendizaje. Los salarios varían según lo que costara aprender el oficio, por

eso se decía que el costo del aprendizaje permite explicar porque los salarios industriales son más altos que los de los trabajadores del campo; así también la educación en las profesiones liberales es más costosa y más alta, en consecuencia, la respectiva remuneración es alta, y las utilidades no quedan afectadas por esa circunstancia. La permanencia o eventualidad de la ocupación. Los salarios varían de acuerdo a la constancia o la práctica de la ocupación, la continuidad no afecta los beneficios, al contrario, los puede incrementar. La mayor o menor confianza en quienes trabajan. Los salarios varían según la confianza merecida por el obrero, los beneficios no resultan afectados por razones de confianza; y la probabilidad o incertidumbre de éxito. Los salarios varían con la probabilidad de éxito, por ejemplo; en una profesión en que fracasan veinte por cada uno que triunfa, este debe ganar todo lo que les hubiera correspondido a los veinte que fracasaron”.

Se reconoce en la obra de Smith, que las cinco circunstancias ocasionan desigualdades notables en los salarios del trabajo y en los beneficios del capital.

Por su parte Charles Babbage, retomando los postulados de los economistas clásicos planteaba la aplicación de principios científicos a los procesos de trabajo, propiciando con ello un incremento en la productividad y la reducción de costos, por lo que la División Social del Trabajo especializa al trabajador a partir de la constante repetición de una actividad, lo cual redundaba en una mejor capacidad y eficiencia en su desempeño.

Frederick W. Taylor (1856-1915) considerado como el padre de las ciencias administrativas, basado en la teoría de la División Social del Trabajo, formuló la Teoría de la Estandarización mediante el estudio y medición cronometrada de los movimientos de los trabajadores en sus puestos de trabajo, conjuntamente a esta teoría introdujo sistemas de incentivos de sueldos de manera que los trabajadores recibían ingresos adicionales por aumentar la producción.

Dicha teoría considera que si las tareas se realizan en series continuas de actividades especializadas, los trabajadores se especializarían al efectuar una pieza del proceso productivo y de esa manera el trabajador se esforzaría menos, integrándose así a todo un sistema como parte activa de la maquinaria productiva. La teoría de estandarización planteaba que de esa manera se aumentaría la satisfacción del trabajador y se reducirían los costos por unidad de producción.

Lo negativo de esta teoría es que consideraba al trabajador como una parte del proceso productivo, casi comparándolo como una pieza de máquina; pues enfatizaba que al trabajador lo único que le interesaba era el sueldo, obviando que la satisfacción la proporciona una serie de elementos en su conjunto y que el dinero no lo es todo, puesto que el ser humano desea una vida digna y satisfactoria como producto de su acción de trabajar.

Después de varios años, estos postulados fueron comprobados y hasta la fecha sus mecanismos se aplican en varias empresas, generando altas utilidades, aunque ello contribuye a la explotación y mecanización de la labor de los obreros.

Henry L. Gantt (1861-1919) compartió experiencias con Frederick Taylor y propuso que se bonificara la actividad laboral realizada por los trabajadores cada día. Además, inventó un sistema de gráficas para el programa de producción.

El sistema de gráficas es el aplicado actualmente en la mayoría de empresas, bien sea en barras, lineales o series de tiempos, con las cuales se pueden notar ciertas tendencias del comportamiento de la actividad que se esté analizando y así obtener las conclusiones que permitan tomar la mejor decisión para la organización.

Ya en los últimos años se empezaron a dar pequeños cambios, en función de velar por la integridad de los trabajadores dentro de las empresas y su trato más humano como cliente interno de las organizaciones productivas. Se

propuso reducir los niveles de presión en el trabajo para obtener una identificación de los trabajadores hacia su organización. Entre ellos se pueden mencionar a los esposos Frank B. y Lillian M. Gilbreth (1868-1924 y 1878-1972) quienes aplicaron la Psicología en la Administración y promovieron el bienestar del trabajador como estrategia para garantizar el beneficio productivo de la organización. Su fin supremo fue ayudar a los empleados a alcanzar su pleno potencial como seres humanos en su puesto de trabajo.

Esta teoría se basó en el estudio de movimientos y fatiga, pretendiendo así mejorar la moral de los empleados. Además, planteaban que un trabajador se debería de preparar en una actividad y que luego éste debería de enseñársela a su sucesor para poder asumir una posición inmediata, de tal manera que el trabajador sería siempre un agente, un aprendiz y un maestro que estaría en espera de nuevas oportunidades.

El Trabajo como un Derecho Humano.

El trabajo es una actividad natural del ser humano, que desde los inicios de su vida como ser social ha tenido que realizar, para sobrevivir. Además se ha convertido en el medio que le ha permitido al ser humano desarrollarse cada día más, debido a ello, se ha logrado valorar al Trabajo como un Derecho Humano inalienable, garantizado en la Convención de los Derechos Humanos de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, y en las constituciones políticas de los países y en normas específicas internas como externas.

Los derechos laborales adquiridos son irrenunciables, siendo este un postulado a nivel internacional que le garantiza al trabajador un mínimo beneficio ante el patrono en una relación contractual.

En Guatemala la Constitución Política de la República, en su sección octava sobre el trabajo en los artículos 101 al 106 regula los aspectos relativos a la forma de desarrollar y regir las relaciones laborales, tanto por los

trabajadores como por los empleadores. Además, el Código de Trabajo como la ley específica que contiene 431 artículos sobre el área laboral, le otorga al Estado la labor de tutelaridad para tratar de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente.

La tutelaridad de las leyes del trabajo, es la que adversan los empresarios y los inversionistas extranjeros, por eso proponen la desregularización, para hacer lo que ellos deseen en las relaciones contractuales que establezcan con los trabajadores guatemaltecos.

Todos los guatemaltecos comprendidos en la edad productiva tienen el Derecho de Trabajar, bien sea vendiendo su fuerza de trabajo o ejecutando actividades productivas que le permitan agenciarse de un ingreso, para ello el Estado debe cumplir lo establecido en las normativas laborales y así contribuirá a mejorar el nivel de vida de todos los guatemaltecos, y con ello encaminar al país por los senderos del desarrollo económico y social.

El Trabajo desde la perspectiva de los Acuerdos de Paz:

Los Acuerdos de Paz firmados en 1996, conciben al trabajo como “fundamental para el desarrollo integral de la persona, el bienestar familiar y el desarrollo socioeconómico del país. Las relaciones laborales son un elemento esencial de la participación social en el desarrollo socioeconómico y de la eficiencia económica. En este sentido, la política del Estado en materia de trabajo es determinante para una estrategia de crecimiento con justicia social”¹¹/.

A este respecto es importante analizar la interrelación entre los tres elementos fundamentales que conforman una sociedad productiva, que se esbozan en el planteamiento de los Acuerdos de Paz, como lo son: La persona, la familia y el país, haciendo énfasis en que el primero fortalece al

11 Acuerdos de Paz de Guatemala, sobre aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria 06/05/96.

segundo y este a su vez al todo, por ello el Estado tiene que ser un ente propiciador de medidas que fortalezcan a las personas, para que estas sean altamente productivas y se eleve la productividad de las organizaciones. Por ello el Estado se comprometió a:

“a) Promover cambios en la legislación laboral tutelar, para que se le de un trato humano y justo a los trabajadores, que se cumpla con pagar al menos el salario mínimo y fiscalizar las diferentes empresas, promoviendo para ello la descentralización del Ministerio de Trabajo; b) Crear una política económica, de acuerdo a las necesidades de la sociedad; c) Capacitación laboral, con la finalidad de que haya un incremento en la productividad, en función de formar personas altamente capacitadas para que puedan insertarse al mercado laboral, generando así ingresos para fortalecer la economía familiar y la del país, d) Modernizar el Ministerio de Trabajo, para que busque la participación, concertación y negociación del sector laboral, para impulsar el desarrollo económico y social del país”¹² /.

Si existiera la voluntad política tanto del Estado como de la iniciativa privada y se motivará la inversión, se lograría la generación de riqueza que beneficiaría a todo el país, porque se convertiría en un círculo vicioso de ahorro, inversión y producción que contribuiría a mejorar el nivel de vida de todos los guatemaltecos.

La Constitución de la República en el artículo 101 se refiere al Derecho al Trabajo, aduciendo que: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”¹³ /. La intención de la ley es garantizar el pleno empleo, para que de esa manera todos tengan una fuente de trabajo.

El artículo 102 de la Constitución se refiere a los derechos sociales mínimos, entre los que estipula el Derecho a la libre elección de trabajo y a

12 Ibidem.

13 Constitución Política de la República de Guatemala, 14/01/86.

condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.

Dicho principio Constitucional se convierte también en el punto de partida para desarrollar la Teoría del Trabajo Relativo, específicamente al indicar que el trabajador tiene derecho a la libre elección del trabajo que desee realizar, convirtiéndose dichos aspectos en los elementos fundamentales para que los empleadores consideren la opción de formar equipos de trabajo facultando a los trabajadores el poder de realizar diversas actividades en las que alcancen un mayor grado de satisfacción y la empresa alta productividad y competitividad.

El mismo artículo indica en el inciso ñ) La fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Indica que la intención es que empleadores y trabajadores procuraren el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

Este principio constitucional considera como elemento importante para realizar la actividad laboral, la armonía organizacional, en el que se enfatiza que la parte patronal y los trabajadores deben buscar el desarrollo económico de la empresa y una de las formas para poder conseguirlo es motivando a los trabajadores en su trabajo, aplicando un criterio a futuro, en el que se pueda aplicar la teoría Relativa del Trabajo, pero ello solo será posible si se logra, vencer la resistencia al cambio y de esa forma convertir la organización en un contingente de Recurso Humano altamente motivado, capaz de realizar cualquier actividad que se propongan.

Las instancias empleadoras y las formas de contratación en las empresas Guatemaltecas:

Para poder determinar las formas de contratación que realizan las diferentes empresas guatemaltecas, se partirá del análisis de la regulación

legal plasmada en la Constitución Política de la República y en la ley específica como lo es el Código de Trabajo.

Al plantear las formas de contratación que realizan las empresas en el país el fin es el de conocer como se puede crear una relación laboral, bien sea por escrito mediante un contrato o en forma verbal, lo más importante de ello es el acuerdo de voluntades al que arriben ambas partes, para buscar el desarrollo económico y el beneficio común, también se enfatiza en que se puede dar una contratación colectiva o mediante la negociación de pactos colectivos. Cada una de ellas norma la forma en que se realizará la relación laboral, a fin de que ambas partes conozcan cuales son sus derechos y obligaciones en esa relación sinalagmática que contraen.

Luego que se ha realizado el proceso de contratación, se tendrá muy claro cual será el salario que percibirá el trabajador y la jornada de trabajo que deba cumplir. En el Código de Trabajo, título tercero se consideran los temas de: Salarios, jornadas y descansos, que comprende los artículos 88 al 137 bis.

Por lo regular dicho tema se enfoca en que se debe de pagar cuando menos el salario mínimo a los trabajadores, para que así puedan satisfacer sus necesidades básicas, aunque en el país dicho salario mínimo no es suficiente para ello y aun así hay empresas que no lo pagan, por otro lado, las jornadas de trabajo se rigen en un total de 48 horas a la semana cuando es una jornada ordinaria, la jornada mixta no debe exceder de 42 horas y la jornada ordinaria de trabajo nocturno de 36 horas a la semana.

Además, se pueden considerar horas extras, las cuales no deben de exceder en una jornada ordinaria de 4 horas o bien que en un día el trabajador puede laborar hasta un máximo de 12 horas diarias.

Lo anterior está establecido en el Código de Trabajo, y se consideran como garantías mínimas, pero también se pueden discutir y aprobar en un pacto colectivo, lo cual puede mejorar las condiciones para los trabajadores.

Por ejemplo, una transnacional ubicada en la zona 11 de la ciudad capital, embotelladora de bebidas carbonatadas, cuenta con un sindicato y en el nuevo pacto colectivo, se contempló que la jornada de los trabajadores de los departamentos de producción y mantenimiento sea de 4 días a la semana (lunes a jueves, los primeros tres días de 12 horas y el último de 8 horas), para un grupo y el segundo trabajaría tres días (jueves a domingo, de 12 horas cada día), es decir cumpliendo con lo establecido en el Código de Trabajo y en donde el trabajador tendrá más tiempo para recuperar las energías derrochadas en su jornada de trabajo.

Es de hacer notar, que en lo relativo a las jornadas de trabajo, son las dos partes las que lo deben definir, de acuerdo a las necesidades de la empresa, para que el trabajo se realice con armonía, lo importante es no violar las garantías mínimas establecidas por la ley del país.

El enfoque del Recurso Humano como Capital Humano:

A partir de la década de 1940 surgieron teorías lideradas por profesionales de la psicología en donde se hace énfasis que el recurso humano debe ser considerado como capital humano y sobre todo como el elemento más importante dentro de una organización, especialmente porque las empresas podrán contar con grandes instalaciones y las mejores máquinas, pero si no cuentan con el recurso humano no podrán obtener los objetivos esperados.

Es por eso que desde ese entonces se han implementado y creado una serie de teorías, con la finalidad de buscar que el recurso humano se sienta satisfecho y sobre todo motivado para que pueda ser altamente productivo y contribuir al despegue de las organizaciones.

En Guatemala el recurso humano no es altamente calificado, por lo mismo los empresarios no se preocupan por brindarles una mejor remuneración. Ese mismo fenómeno es el que hace atractivo al país para las empresas transnacionales, al instalar aquí sus sucursales ya que el alto contingente de

fuerza de trabajo barata que existe, les garantiza la obtención de jugosas utilidades.

El escaso Recurso Humano calificado, enfrenta la problemática que debe competir con la fuerza de trabajo no calificada, por esa razón la remuneración en la mayoría de casos no es la ideal, además es este el motivo que hace emprender a los profesionales las actividades liberales como un medio de subsistencia, debido a que es preferible crear su propio ingreso y no estar dependiendo de un salario, el cual no le permite saciar sus necesidades, acorde a su status.

Conclusión:

En este apartado de la primera parte, se puede decir que el trabajo es una actividad propia del ser humano y que ha contribuido en su desarrollo, como en todo proceso dialéctico, es decir, tanto el hombre como el trabajo en si han experimentado cambios muy importantes y que hoy en día se tienen a la vista, especialmente con el desarrollo de la tecnología de punta, en donde el aporte del ser humano ha sido fundamental, permitiendo así el desarrollo de las diversas sociedades.

Como se pudo notar la legislación guatemalteca garantiza la libre elección de trabajo, siendo este elemento el pilar fundamental, para postular la Teoría del Trabajo Relativo, cuya finalidad es inducir a la sociedad al cambio de paradigmas existentes es posible, que en este momento sea un planteamiento fuera de la realidad, pero al igual que los primeros teóricos de la administración no encontraron eco con sus teorías, con el correr del tiempo fueron aceptadas y algunas aún persisten, por tal razón, el planteamiento de la Teoría del Trabajo Relativo, se prevé que sea aplicada en un futuro no muy lejano, en donde la beneficiada sea la sociedad guatemalteca en su conjunto.

SEGUNDA PARTE

Fundamentos de la Rotación de Puestos en la Organización:

Introducción:

En esta parte se analizará la rotación de puestos en la organización y la forma en que se aplica, especialmente para demostrar que es un elemento importante y que puede inducir a las organizaciones a buscar el grado superior que es el Trabajo Relativo, para ello solo se deben cambiar los paradigmas existentes, especialmente el de actitudes administrativas, lo que les permitiría tener una empresa altamente productiva, a continuación se desarrollan los principales aspectos y conceptos que se toman en cuenta en la rotación de puestos.

Rotación de Puestos: «Saber de todo un poco» sería el lema en este punto, donde un empleado se traslada de un departamento, luego a otro departamento, para que adquiera experiencia y conocimiento en todas las operaciones de la organización, y pueda descubrir sus preferencias hacia un determinado trabajo, así como sus fortalezas y debilidades.

Es de suma importancia este punto para los trabajadores de la organización, porque les permitiría conocer sus diversas potencialidades, de una mejor forma y a la vez aplicarlas en beneficio de la organización, además se lograría un mayor grado de identificación y motivación del trabajador para con la organización. Esta rotación debe ser generalizada para todos los empleados y debe realizarse en la medida que las personas aprendan lo suficiente para poder cambiar de departamento y de puesto de trabajo, sin que el sistema productivo baje su eficiencia.

Sistema de Rotación de Puestos:

Comprende la elaboración de la planificación de las diversas actividades que se realizan en la organización, con la finalidad de enmarcar cada proceso y de esa manera asignar la cantidad de Fuerza de Trabajo que se requiera en cada área, para poder realizar el trabajo de una manera adecuada. Por lo general el sistema contempla, que cada Trabajador conozca las actividades que se realizan en cada área o departamento, para que en cualquier momento pueda asumir cualquier rol que se le asigne en el proceso productivo.

Con este sistema las organizaciones logran la especialización de sus Trabajadores y además consiguen bajar sus costos, debido a que en momentos difíciles de la producción, cualquier trabajador puede asumir un rol distinto y fortalecer el proceso productivo, evitándose así el tener que parar la producción, si un trabajador no estuviera, lo cual le ocasionaría serias pérdidas, así como el tener que buscar al sustituto para que realice dichas funciones, lo cual le elevaría sus costos. En términos generales, el sistema de Rotación de Puestos le concede beneficios incalculables a las organizaciones.

Forma de la Rotación de Puestos en las empresas de comida rápida y de bebidas carbonatadas:

Este sistema empleado en las empresas de comidas rápidas ha sido el que les ha generado el éxito en su servicio, debido a que cuentan con cinco o siete áreas, dependiendo del tamaño de la organización y de los servicios que ofrezcan, por las cuales deben de rotar los distintos trabajadores, por lo general inician por la cocina y finalizan con la de atención al cliente. Este servicio es estandarizado desde la casa matriz. El objetivo es brindarle un mejor servicio a sus consumidores y que sus trabajadores sean altamente productivos.

En cambio, en las empresas de bebidas carbonatadas la aplicación de la Rotación de Puestos es una necesidad, por lo cansado que resulta ser el proceso productivo en dichas organizaciones, pues las mismas han realizado estudios y han determinado que un trabajador realizando una misma actividad le rinde el 100% por un margen de dos horas y luego, el rendimiento se vuelve decreciente, lo cual no garantiza una producción de calidad, por tal razón para cubrir las ocho horas de la jornada laboral han ideado rotar al personal en cuatro áreas en un promedio de una hora, para que su trabajo sea eficaz y de calidad.

Sistemas Prevalcientes:

Dependiendo de las necesidades de cada organización, así se planifica el trabajo, como se demostró anteriormente, en las empresas de comida rápida varia el trabajo con relación a las de bebidas carbonatadas, así como también las actividades laborales son diferentes las que se aplican en las empresas maquiladoras o en la agricultura, por eso cada quien debe dedicar el tiempo necesario para determinar cuales son las diversas tareas que se deben de realizar y aplicar la teoría de tiempos y movimientos, para determinar cual sería el óptimo que se pueda alcanzar al fraccionar el proceso productivo de la organización.

Beneficios de la Rotación de Puestos:

Los beneficios los obtienen ambas partes, (patronos y trabajadores) porque el proceso permite alcanzar una mayor productividad y los trabajadores desarrollan una serie de habilidades que los convierte en personas más calificadas y sobre todo eliminan la rutina laboral.

Indicadores de éxito de la Rotación de Puestos:

Como referencia se tienen las organizaciones de comida rápida, las de bebidas carbonatadas, las de minería, las maquiladoras, etc., y en especial

obras escritas como las de Gung-Ho, la cual obtuvo una mención honorífica en la Casa Blanca, en ella que se induce a las organizaciones a aplicar este sistema, demostrando que es altamente productivo.

Conclusión:

La rotación de puestos es importante en una organización y que muchas de ellas que la aplican, han conocido sus bondades y beneficios, finalmente el reto sería el aplicar el grado superior, el cual consiste en proporcionarle la libertad al Trabajador o Socio, Colaborador como le denominan actualmente las organizaciones; para que sea él, el que decida que actividad desea realizar dentro de la organización, lo cual le garantiza una mayor productividad a la empresa.

TERCERA PARTE

ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS.

Introducción:

En esta parte se aborda el bagaje cualitativo testimonial de las acciones, que se obtuvo del estudio de los diferentes casos analizados, tanto de las empresas como de los trabajadores que laboran en ellas y que gustosamente colaboraron, para fortalecer y enriquecer la investigación.

Para poder plantear la objetividad sobre el Trabajo Relativo, es necesario llevarlo a la práctica, por tal razón en la presente investigación se acudió a seis empresas que practican la Rotación de Actividades en su organización.

Es importante hacer notar que la investigación de campo se hizo en cinco empresas transnacionales y en una nacional que ha adquirido franquicias, debido a que en el país la Cultura Organizacional no está preparada para este reto, por tal razón es difícil obtener dicha cooperación de las empresas nacionales. Pero ello no implica que no se pueda aplicar, sino que será en un futuro cuando se demuestren las bondades del Trabajo Relativo, cuando se pueda realizar dicha aplicación, a la vez los resultados obtenidos se convierten en insumos de suma importancia, para poder aplicar los conocimientos y conceptos cualitativos vertidos en la presente investigación.

El proceso de recopilación de información en las distintas empresas se realizó de la siguiente manera: Se procedió a realizar entrevistas a los gerentes de las empresas y a trabajadores de cada empresa, para que se pudiera conocer la perspectiva laboral de ambas partes en relación al tema de la Rotación de Actividades como elemento fundamental para la aplicación del Trabajo Relativo. Además se dividió en dos grupos de empresas, el primero fue el de comida rápida y el segundo el de embotelladoras de bebidas carbonatadas.

Análisis de Casos:

Opinión de los gerentes de las empresas de comida rápida.

Los gerentes, enfatizan que realizan la Rotación de Actividades, porque de esa manera todos los trabajadores conocen lo que se hace en cada área de trabajo, así también pueden suplir a un trabajador por un accidente o por alguna razón que no le permita estar en su área de trabajo, además porque es un sistema estandarizado desde la casa matriz; dicha práctica contribuye para que el trabajo sea interactivo, que no existan diferencias jerárquicas y se fomenta el trabajo en equipo.

En relación a los cambios que han obtenido en el Proceso Productivo, indicaron los gerentes que son más productivas las diversas áreas, porque todos los trabajadores mejoran su capacidad, habilidades y destrezas lo cual les genera cierta estabilidad laboral.

Como consecuencia los beneficios obtenidos con la Rotación de Actividades cada día son mejores porque cuentan con trabajadores multidisciplinarios. También manifestaron que enfrentan algunos obstáculos con el personal, debido a que les cuesta adaptarse a la Rotación de Actividades, especialmente cuando son los primeros días de trabajo de los colaboradores (trabajadores) contratados, o bien al llegar a un área donde encuentran algún tipo de dificultad para desenvolverse efectivamente. A pesar de ello la productividad de la empresa cada día es mejor.

La Rotación de Actividades influye en la motivación de los colaboradores porque se les da confianza, se relacionan todos, fortalecen el trabajo en equipo, se fomenta la productividad, se evitan las actividades rutinarias, les permite superarse y no existe la jerarquización formal en el trabajo. Además, los colaboradores que son contratados por alguna de las Organizaciones, recibe un período de inducción y capacitación, en una de las empresas investigadas es de dos meses y lo hacen en la ciudad capital, en las otras dos,

el período es de un mes, luego utilizan el sistema de enseñanza en donde el colaborador con experiencia del área, le enseña al nuevo colaborador, además reciben capacitaciones o charlas semanales para mejorar su actividad laboral.

Los gerentes indicaron que la Rotación de Actividades ayuda al personal para que sus habilidades y destrezas cada día mejoren, además consideran que el rendimiento de los colaboradores es altamente calificado y eso les permite esforzarse y hacer las cosas bien.

Percepción de los trabajadores, de las empresas de comida rápida.

Los trabajadores consideran que la Rotación de Actividades es importante, especialmente porque las empresas les exigen que sean el 100% operativos, es decir, conocer todas las áreas y ello les permite obtener nuevos conocimientos. Además, los cambios que han obtenido les permiten un mejor desempeño, mayores habilidades y mejores ingresos.

Los obstáculos que han enfrentado con la Rotación de Actividades han sido el desconocer las tareas de las nuevas áreas, en la primera rotación; el miedo de cometer errores y sufrir la presión a la que son sometidos por sus compañeros y superiores.

Con la Rotación de Actividades la empresa se ha beneficiado, porque se genera la rapidez en el servicio, el personal tiene una mayor capacitación y se adapta a las exigencias de los clientes.

En la motivación de los colaboradores la Rotación de Actividades influye de una manera positiva debido a que los motiva a realizar mejor su trabajo, además porque sus ingresos y los incentivos que les dan las empresas son atractivos; así como las capacitaciones que reciben. En dos de las empresas investigadas, los colaboradores manifestaron que las capacitaciones las reciben de los proveedores de la organización, especialmente en higienización.

Los colaboradores manifestaron que el único programa de capacitación con que cuentan las empresas es el de inducción y adiestramiento que reciben al ser contratados, luego son los gerentes los que se encargan semanalmente de dialogar con ellos y trasladarle experiencias o algún tipo de información que les hayan proporcionado a ellos, desde las oficinas centrales en la ciudad capital.

En cuanto a su rendimiento laboral los colaboradores manifestaron que ahora son más productivos, que conocen lo básico de cada área, que han alcanzado más habilidades y destrezas, por lo tanto su desenvolvimiento es mejor ahora.

En términos generales se puede indicar que el servicio de estas organizaciones es aceptable y que la cooperación prestada para la realización de las entrevistas fue atenta, agradable y de calidad. Se convierten dichas organizaciones en bastión fundamental para plantear la Relatividad del Trabajo, haciendo énfasis que el grado superior que les falta superar es el de cederle la libertad al trabajador, de que sea él, el que elija la actividad que desea realizar.

Opinión de los gerentes de las empresas embotelladoras.

En estas empresas han implementado la Rotación de Actividades en el departamento de producción, por la necesidad que requiere el trabajo, de lo contrario los trabajadores no rendirían debido a que las actividades son extenuantes y requieren de un gran desgaste de energía física y mental; con la implantación de esta técnica los cambios en el proceso productivo han sido palpables, pues los beneficios obtenidos en los niveles de producción en cada evaluación son mejores. En estas organizaciones no han enfrentado ningún obstáculo con la Rotación de Actividades, porque son fáciles de realizar, lo único es que son agotadoras. Consideran que los beneficios que ha obtenido la empresa consisten en un mayor volumen de producción y ventas. La Rotación de Actividades ha influido en la motivación de los trabajadores, porque les permite rendir más y luego al concluir su jornada de trabajo, el

agotamiento es mínimo. En cuanto a la capacitación que les proporcionan a sus trabajadores es constante, especialmente con las políticas de estandarización impuestas desde la casa matriz, con la finalidad de ser certificadas por los programas ISO, para alcanzar la calidad deseada. Indican los gerentes que la Rotación de Actividades influye en los trabajadores porque tienen un mayor dominio de cada tarea a realizar y además sus habilidades y destrezas se desarrollan al máximo, convirtiéndolos en trabajadores multidisciplinarios. Lo anterior ha impactado en las empresas de la siguiente manera: a) un mayor volumen de utilidades; b) no existe deserción o retiro del personal; c) su recurso humano es altamente productivo; d) la atención al cliente tratan de que sea la mejor, aunque en algunos casos, no son ellos los que atienden al consumidor final; y e) Consideran que su imagen ante el cliente es buena, por eso persisten en el mercado y que sus ventas lo reflejan año con año.

Percepción de los trabajadores, de las empresas embotelladoras.

Los trabajadores de las empresas de bebidas carbonatadas consideran que la Rotación de Actividades en el departamento de producción es buena porque les permite realizar una jornada de trabajo acorde a sus capacidades físicas, de lo contrario, cada poco se reportarían con algún tipo de lesiones o atrofias musculares, visuales, etc., por lo pesado que resulta el trabajo que realizan. Los cambios que se reflejan en el proceso productivo se manifiestan en un producto de calidad, sin ningún tipo de defectos en el proceso de llenado. Los trabajadores manifestaron que los obstáculos que enfrentan en la Rotación de Actividades son en algunas ocasiones, cuando alguien, se lesiona o no se presenta a trabajar se recarga el trabajo, provocando que la jornada sea más agotadora.

En el aspecto motivacional la Rotación de Actividades influye en los trabajadores de una manera positiva, porque su trabajo no es rutinario y les permite en el término de una hora como máximo pasar a realizar otra actividad, la cual a su vez puede ser relajante. En relación a los programas de capacitación indican que son constantes y en la mayoría los evalúan, por lo

que tienen que prepararse constantemente. Lo anterior hace que su rendimiento sea mejor y que desarrolle sus diversas habilidades y destrezas en el desempeño de su trabajo.

El impacto de la Rotación de Actividades en las empresas ha sido: a) Un mayor volumen de producción, ventas y como consecuencia de utilidades para la empresa; b) Por lo general no existe deserción o retiro del personal por la Rotación de Actividades, debido a que todos se logran acoplar al trabajo en equipo; c) Consideran que todos los trabajadores son mas productivos; y d) Que el prestigio de la empresa ante sus clientes es bueno.

Conclusión:

La tercera parte del presente estudio permite determinar que las empresas transnacionales aplican la Rotación de Puestos, y que ella les ha permitido experimentar una mayor rentabilidad en las empresas, nuevamente se hace el llamado, para que busquen el cambio, es solo un paso el que hay que ejecutar y la organización será más rentable y además, contará con un contingente de fuerza de trabajo altamente motivado.

CUARTA PARTE

POSTULACIÓN DE LA TEORÍA DEL TRABAJO RELATIVO

Introducción:

En este apartado se abordará la postulación, conceptualización, categorías, leyes y principios que le darán la sustentación a la postulación de la Teoría del Trabajo Relativo y finalmente como se puede dar la aplicación en el contexto laboral guatemalteco.

Conceptualización sobre la Teoría del Trabajo Relativo:

El Trabajo Relativo consiste en proporcionar al trabajador la libertad de escoger la actividad laboral que desee realizar, para que se sienta a gusto y sobre todo motivado y que ello se refleje en su productividad y en los beneficios que perciba la empresa u organización. Lo anterior se puede lograr mediante una rotación de puestos, la cual se puede programar dentro de la organización, para que se tenga establecido fechas y responsables de cada una de las actividades a ejecutar en determinados períodos laborales. Eliminando la División del Trabajo, por ser una actividad rutinaria, no activa y no cambiante.

Es cierto que la aplicación no se logrará de la noche a la mañana, para ello se requiere implementar un proceso, pero previo a ello se necesita que el o los empresarios estén convencidos de las bondades que les puede proporcionar el Trabajo Relativo, para que luego se pueda dar marcha a la aplicación en su organización.

Por eso es conveniente aplicar y diversificar técnicas motivacionales, para obtener los resultados organizacionales esperados. Para que se pueda alcanzar el compromiso organizacional, que es el grado en el que un

empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella, es decir, es cuando el empleado se identifica con la empresa, con las metas, la filosofía, los objetivos y que está comprometido en ello, se identifica con el servicio personal hacia la organización y el compromiso con el trabajo y se identifica con su labor específica.

“Por qué están desapareciendo los puestos en las compañías: por la necesidad de ser competitivas. Las organizaciones tienen que afrontar fuerzas revolucionarias, debido a los cambios acelerados de la tecnología y los productos, la competencia global, la desregulación, la inestabilidad política, los cambios demográficos, las tendencias hacia una sociedad de servicios y la era de la información. Fuerzas como las mencionadas han aumentado en gran medida la necesidad de que las empresas tengan capacidad de respuesta y sean flexibles y capaces de competir en los mercados globales”^{14/}.

Para implementar el proceso de la aplicación del Trabajo Relativo en una organización se puede aplicar el siguiente proceso:

Sensibilización: Esta etapa se debe aplicar en primera instancia a los órganos administrativos, para que conozcan las bondades del nuevo sistema laboral a implementar dentro de la organización, para que se apropien de él y sobre todo para que acepten el reto del cambio, que es una resistencia que se presenta en cualquier organización. Habiendo superado esta instancia, se debe proceder a descender de niveles jerárquicos, hasta llegar a la fuerza laboral o productiva de la organización, en donde probablemente el reto sea mayor, debido a el número del personal de la organización, la tendencia será a que sea mayor, lo que hará que el procedimiento de sensibilización, tenga que ser más persuasivo y convincente, para obtener los objetivos trazados.

Especialmente en esta etapa es normal que se encuentren los grupos informales y puedan ser los que muestren alguna tendencia de resistencia, pero si se emplean los mecanismos necesarios, es probable que el resultado

14 Dessler Gary. Administración de personal octava edición PE. Pág. 110

sea más exitoso que lo esperado, debido a que la idea bien trasladada les puede crear el deseo de demostrar todas sus capacidades y habilidades, las cuales por diversos motivos dentro de la organización no habían podido ejecutar.

La aplicación del proceso de sensibilización debe ser antes, durante y después de la ejecución del trabajo relativo, para que todos se apoderen de la idea y la compartan.

Decisiones Gerenciales: Las decisiones que los ejecutivos efectúen se desplegarán en todos los niveles de la organización traducidas en objetivos y acciones más específicas y concretas en cada nivel hacia abajo.

Información: La información requerida en estas decisiones representan el punto de partida para llevar a cabo acciones que finalmente permitirán la aplicación del trabajo relativo y con ello potenciar el desempeño de la organización.

Desempeño Organizacional: El objetivo general del desempeño de toda organización es el de Crear Valor Económico, y es por lo tanto el objetivo último y global que debe lograr toda decisión gerencial. Pero para eso debe contar con un personal altamente productivo, motivado y capacitado.

Motivación: Es un baluarte importante para alcanzar los objetivos deseados, para ello se debe sensibilizar y motivar al personal de la organización para que se identifique con la visión, la misión, y la filosofía de la organización, es decir, se apropie de la idea y forme parte de ese engranaje que permita alcanzar las metas trazadas.

Pero además se puede tratar de involucrar al círculo familiar del trabajador, para que en conjunto se apropien de la idea que la organización es lo mejor para ellos y que de ella depende su autorrealización.

Capacitación: Debe ser constante, para que el trabajador conozca cada uno de los procesos en donde debe de formar parte dentro de ese embalaje organizacional, del cual es un elemento sumamente importante, además ello contribuirá a elevar sus niveles de motivación y permitirá que busque cada día ser más productivo.

La capacitación no se debe circunscribir solamente en función de las actividades laborales que se deban realizar, sino también en aspectos de relaciones interpersonales, **autoestima**, etc., es decir, formar un trabajador integral.

Enriquecer un Puesto: “El Psicólogo Frederick Herzberg arguyó que la mejor manera de motivar a los trabajadores es incluir en su trabajo oportunidades para los retos y la realización, mediante el enriquecimiento de sus puestos, es decir, requiere volver a rediseñarlo, de manera que aumente las posibilidades de que el trabajador tenga sentimiento de responsabilidad, realización, crecimiento, y reconocimiento porque ha desempeñado bien su trabajo”¹⁵ /.

Reingeniería: “Se consigue de distintas maneras. Los puestos especializados se combinan para formar uno solo, de modo que los trabajos que antes eran distintos ahora queden integrados y comprimidos dentro de puestos ampliados y enriquecidos” ¹⁶/. Una consecuencia ineludible de la combinación de trabajos es que los trabajadores toman más decisiones, pues las responsabilidades de cada persona suelen ser más extensas y profundas después de la reingeniería; la vigilancia y los controles de supervisión disminuyen y los trabajadores comprometidos controlan, en gran medida, sus propios esfuerzos.

Método de Asesoría y Reemplazo: Las personas que van a ocupar un cargo determinado, deben trabajar y capacitarse junto con la otra persona que lo va

15 Ibid., Pag. 110.

16 Ibid., Pag. 112.

a reemplazar y este a la vez es el responsable del asesoramiento y enseñanza de la otra persona que va a ocupar su cargo. Es muy importante que la relación entre los individuos sea buena para que el aprendizaje también lo sea.

Paneles de Entrenamiento: Se busca en este punto, proporcionar capacitación e información a los trabajadores de los diferentes niveles de la organización, acerca de los procedimientos generales de la compañía y motivarlos para que propongan soluciones ante dicha problemática. El objetivo es compartir experiencias a los trabajadores, para mejorar la situación a nivel organizacional y alcanzar el involucramiento total.

Aprendizaje en Acción: Tiene como finalidad la capacitación de los trabajadores de los diferentes niveles, en otros departamentos, es decir, aquellos en los que no realizan sus actividades laborales, después analizan y discuten propuestas para luego determinar resultados y logros alcanzados.

Trabajo en Equipo: Es el ideal, alcanzar esta fase superior, en donde todas las personas involucradas en el proceso se esfuercen por alcanzar un objetivo común, mediante la cohesión laboral y así ser altamente productivos.

Círculos de Calidad: Con esta etapa se cerraría el proceso, consiste en convocar a todos para evaluar el proceso productivo, con la finalidad de determinar que se debe de mejorar o de cambiar, para lograr que el proceso cada día sea mejor.

Todo el proceso anterior requiere de capacitación constante de todos los que formen la organización, de acuerdo a los requerimientos modernos a fin de que pueda introducirse con éxito al mercado.

La organización debe identificar con habilidad los problemas de mercadeo, gerenciales, económicos y financieros en torno de las políticas empresariales y del Estado frente a su manejo, la realidad social y económica del país. Para

ello, es necesario que se posean las herramientas adecuadas y los conocimientos necesarios para presentar alternativas de solución frente a los problemas del sector y convertirse en una organización que marche a la vanguardia y liderée por su estructura organizacional.

Los elementos antes indicados son parte del proceso que pretende que todos los que formen parte de la familia de una organización se comprometan a aplicarla para que puedan ser más productivos, pero para ello también se deben contemplar las etapas del proceso administrativo:

Planificación Estratégica: Es un proceso sistemático donde se definen los objetivos y se formulan las estrategias para conseguir lo deseado. En ella se especifican los programas de acción a corto y largo plazo con la correspondiente asignación de recursos y se estima cómo implementarlas.

Las decisiones de planificación se denominarán **Decisiones Estratégicas** cuando se determinan en el proceso de **Formulación de Estrategias**, donde se definen los objetivos para la organización y de las estrategias para lograrlas, éstas tienen la propiedad de ser mayoritariamente **decisiones proactivas**, tendientes a delinear el futuro o establecer una situación deseada.

Organización: Consiste en delinear el modelo organizacional formal a aplicar dentro de la empresa, así como establecer la cultura y el desarrollo organizacional que se espera que impere como un medio que permita el posicionamiento en el ámbito interno como externo por parte de la organización.

Dirección: Es un proceso global de toma de decisiones que debe asegurar la viabilidad de la organización a través de la correcta formulación de la estrategia, su implementación y control; para esto utiliza no sólo el Sistema de Control de Gestión como forma de implantación y control sino que además considera los cambios a la estructura de la organización, la

administración de recursos humanos y los factores propios de la cultura de la organización.

Control: las Decisiones de Control son más bien de carácter **reactivo** y tendientes a anticipar un problema futuro señalado por un indicador de referencia o en el peor de los casos tomar acciones correctivas ante un problema ya ocurrido. En las decisiones de control existe un detector –un sistema de medición- que estimula a un evaluador –el ejecutivo o al conjunto de empleados- a llevar a cabo una acción correctiva.

Principios: Es importante establecer los principios que guiarán la aplicación del Trabajo Relativo en una organización y ellos son:

Bien Común: Plasmado en la Constitución Política de la República, cuyo fin es garantizar que todos obtengan los mismos beneficios, sin que exista algún tipo de discriminación, racial, sexo, religión, etc.

Trabajo en Equipo: Término moderno de la teoría administrativa, que motiva a todos a trabajar con la finalidad de conseguir un objetivo trazado. Este principio se puede considerar como sinónimo de bien común, Sistema colegial o círculos de calidad.

Justicia: Dar a cada quien lo que le corresponde, otro principio contemplado en el ordenamiento jurídico, donde su fin es que todos obtengan lo que merecen; en este caso específico, sería el de una remuneración salarial justa, motivación, capacitación, etc.

Democrático: Es un principio plasmado en el Código de Trabajo, debido a que le permite a los guatemaltecos decidir en que organización pueden ofrecer su fuerza de trabajo y en que actividades está capacitado para realizarlas.

Rotación de Actividades: Implica contar con habilidades y destrezas, para poder ejecutar las diversas actividades dentro de una organización, con la finalidad de evitar la rutina laboral y hacer del trabajador un ente cada día más productivo.

Trabajo Relativo: Es la capacidad que posee el ser humano para poder desarrollar actividades multidisciplinarias, que le proporcionan un alto grado de satisfacción, especialmente porque le gusta lo que hace y lo convierte en un ente dinámico, dispuesto a enfrentar el cambio para vencer los nuevos retos, que el mundo globalizado exige.

Nivel Educativo: El ser humano posee características innatas que le permiten adquirir habilidades y destrezas, pero en la época actual es importante poder contar como mínimo con un grado académico de licenciatura, porque de esa forma el inducirlos será más fácil, para fortalecer el conocimiento en la aplicación de las diversas actividades de rotación, para que el conocimiento continuo sea aplicado correctamente y lograr un nivel de satisfacción óptimo, la intelectualidad debe de prevalecer y por ende será más productivo para la organización.

Productividad: Es la realización de una actividad, la cual cada vez posee mayor calidad, se invierte un menor tiempo en su elaboración y como consecuencia su costo es menor, generando así un mayor rendimiento, producto de las diversas destrezas desarrolladas.

Desarrollo Organizacional: Permite el crecimiento continuo de los trabajadores dentro de la organización, aplicando así una dosis de motivación, lo cual genera mayor productividad.

Emprendedor: Es aquella persona u organización, que busca nuevos horizontes y desafía los retos del cambio, buscando así un nivel de satisfacción distinto al obtenido.

La Remuneración Salarial: Es considerada como el meollo del asunto, debido a que los empresarios o las organizaciones, no estarán dispuestos a pagar más de lo que tienen establecido, al momento de intentar aplicar la propuesta planteada. Para evitar dicha problemática se plantea lo siguiente:

Luego de haber aplicado el proceso de sensibilización y que se tenga la confianza de que se podrá aplicar el esquema de la Teoría del Trabajo Relativo, es necesario que la organización establezca que los salarios seguirán siendo los mismos.

Se sugiere que el nuevo sistema se aplique por dos meses, posteriormente se realice una evaluación y si se llega a comprobar que los trabajadores son más productivos que antes, de que se implementara el nuevo proceso, se debe determinar cual ha sido el grado de productividad y en función de ello se debe establecer un porcentaje justo que se debe agregar a los salarios de los trabajadores.

Es importante no solo realizar un reajuste salarial, de una manera periódica, sino que además establecer políticas que permitan a los trabajadores identificarse con la organización, porque las teorías modernas han demostrado que no es solo el dinero el que hace feliz o estar motivado a un trabajador.

Para ello se sugiere que se cree un programa de capacitación permanente, de actividades motivacionales como: premiar al mejor trabajador del mes con reconocimientos, vales para alimentos, viajes, etc. Además se debe involucrar a la familia, para que se sientan parte de la organización en actividades de visita a los lugares de trabajo, planificar actividades culturales y deportivas, etc.

También se puede instaurar la política de ceder la plaza a alguien del núcleo familiar fomentando así el deseo de formar parte de la familia laboral de la organización y a la vez inducir a las probables fuentes de fuerza de trabajo, para que su preparación sea multidisciplinaria. De esa manera se contará con

un buen banco de datos y además garantizará la sobrevivencia de la organización por muchos años.

Reflexiones Finales: El bagaje de conocimientos teóricos y aportaciones del conocimiento empírico aunados permiten generar ciencia, especialmente en esta época en donde los cambios están a la orden del día, liderados por el fenómeno de la globalización, ésta ha dejado atrás fronteras, lo que busca es productividad y sobre todo calidad, para poder ser competitivos en el mercado. Para enfrentar dicho fenómeno las organizaciones vigentes deben de aplicar nuevos sistemas y técnicas de producción, las cuales deben estar enfocadas a brindarle una mayor participación a la fuerza laboral, por ser el elemento más importante dentro del proceso, para generar un valor agregado. Al plantear la Teoría del Trabajo Relativo, lo que se persigue es crear esa apertura y flexibilidad para que los trabajadores realicen diversas actividades y que sean ellos los que decidan, cual de todas realizar en un período de tiempo determinado, que trabajen en equipo y que sean ellos los que evalúen las actividades realizadas y si es necesario que apliquen las acciones correctivas pertinentes, además que la remuneración salarial sea la justa de acuerdo a las actividades realizadas, todo ello permitirá que la organización sea productiva y altamente competitiva en el mercado.

Postulación de la tesis acerca de la aplicación de la División del trabajo en las empresas guatemaltecas:

La terminología de la división del trabajo se empezó a aplicar desde la época de Adam Smith, luego también por Frederick W. Taylor, y así varios científicos la han utilizado, con el fin de incrementar la productividad de las empresas, de la misma manera en la actualidad, en el país se aplica en la mayoría de empresas del medio, tanto nacionales como transnacionales.

La finalidad que la división del trabajo persigue es la especialización del trabajador en una actividad específica, siendo ello el objetivo de la mayoría de empresarios, creyendo que de esa forma obtendrán mayores beneficios,

como ejemplos se pueden mencionar las actividades que se realizan en una maquiladora, la industria del calzado, las empresas de tejidos, etc. Pero en el presente trabajo se pretende demostrar que no es la División del Trabajo el único medio para alcanzar una mayor productividad, proponiéndose para ello como una nueva alternativa el Trabajo Relativo.

Lo anterior permite determinar que la aplicación de la división del trabajo se realiza en las diferentes empresas ubicadas en el país, en algunos casos impuestas desde el extranjero, en otros por las necesidades de la empresa, pues se considera como el medio más efectivo para alcanzar sus objetivos.

La aplicación de la división del trabajo en las empresas ubicadas en el país, han adoptado algún modelo de comportamiento Organizacional para poder conseguir los resultados deseados, entre dichos modelos se mencionan: El autocrático, el de custodia, el de apoyo y el colegial.

Formas de aplicación del Trabajo Relativo

En el medio existe tres transnacionales de comida rápida que aplican la rotación en las actividades laborales y además aplican técnicas de motivación, para que sus trabajadores sean productivos. Lo anterior es en un alto porcentaje la aplicación del Trabajo Relativo, solo que no han alcanzado un grado superior que es el que se propone en el presente trabajo y este consiste en que se le de la oportunidad al trabajador de decidir cual es la actividad que él desea realizar, es decir, que no sea impuesta.

Por otro lado, las tres embotelladoras de bebidas carbonatadas ubicadas en el área del sur-occidente, dos de ellas transnacionales y la otra, con derechos adquiridos mediante franquicias, se pudo determinar y observar que las dos embotelladoras ubicadas en el sur, en ambas se aplican las normas laborales que se les imponen del exterior del país. En las dos, se aplica la Rotación Laboral, pero ello producto de que la actividad lo amerita, de lo contrario los

trabajadores no podrían rendir, pues el trabajo es agotador y exorbitante, especialmente por las características del clima de la región donde se ubican.

La diferencia radica en que en una de ellas existe una organización sindical y en dicha empresa el trato al recurso humano es más efectivo y el desgaste de energía física y mental es menor, además se nota un mayor rendimiento de los trabajadores.

Por su parte la embotelladora ubicada en Quetzaltenango, la aplicación de la tecnología es mayor, provocando con ello que se halla desplazado la fuerza de trabajo en los últimos años y por lo mismo la rotación laboral se observa en un menor grado.

De lo anterior se deduce que el Trabajo Relativo se puede aplicar en las empresas, pues por lo general las trasnacionales lo hacen en un alto porcentaje, faltándoles únicamente un grado superior, lo cual haría más rentable su inversión, lo que se alcanzaría si se le concediera la libertad a los trabajadores para que ellos elijan realizar la actividad en la que consideren ser más aptos y productivos.

Propuesta de la Teoría del Trabajo Relativo

Con la aplicación del Trabajo Relativo se pretende demostrar que no es la División del Trabajo la que le proporciona una mayor productividad a la organización como a sus trabajadores, debido a que sus actividades son rutinarias y se convierten en atrofiantes para los trabajadores. En cambio el Trabajo Relativo permite a los trabajadores conocer todas las fases del proceso productivo y además se les concede la libertad de que sean ellos los que elijan que actividad realizar en un período de tiempo determinado, convirtiéndose así en trabajadores más productivos.

El Trabajo Relativo se puede aplicar tanto en empresas como en las actividades liberales, para ello se ilustra con algunos ejemplos. En las actividades liberales realizadas por aquellas personas que tienen cierto proceso formativo académico y técnico se pudo determinar que no se les puede considerar desempleados, sino que son personas que emprendieron otras actividades y resultan teniendo una mayor productividad y les proporciona una mayor satisfacción. Lo anterior demuestra que el Trabajo Relativo también se puede aplicar en el trabajo liberal. Ejemplo: Un médico que no ejerce la profesión, pero a cambio posee una granja, es propietario de una frecuencia radial y realiza otras actividades, las cuales le proporcionan una mayor satisfacción y sobre todo muy buenos ingresos.

Otros casos que se pueden mencionar son Michael Jordán, quien como basquetbolista fue considerado un fenómeno, este personaje decidió, incursionar en el béisbol y luego como administrador de un equipo de baloncesto, esto en lo deportivo, pero también incursionó en inversiones en restaurantes, así también se involucró en la actuación filmando una película, cada una de esas actividades le proporcionaron alto grado de satisfacción.

También se puede mencionar a la cantante Thalia, quien ha realizado diversas actividades laborales, entre ellas se pueden mencionar: artista de telenovelas y actualmente inversionista en productos de lencería y perfumes, chocolates; expandiendo su actividad comercial a varios países del mundo.

De los dos casos mencionados anteriormente, se podría anteponer una postura negativa y ella sería que en ambos casos, ellos cuentan con el capital para incursionar en diferentes ramas productivas, pero el aspecto positivo que se debe tomar en cuenta es que el ser Humano es capaz para realizar diversas actividades y en cada una de ellas puede ser productivo, pero lo más importante es que deben ser de su agrado.

Pero los últimos casos mencionados son de dos connotadas estrellas internacionales, y como se pueden aplicar a los Guatemaltecos, de una manera sencilla se puede ejemplificar y ello consiste en observar a la gran

mayoría de desempleados inmigrantes que se han trasladado en un alto porcentaje a los Estados Unidos, (dos millones aproximadamente), quienes aceptan cualquier trabajo y en el largo plazo su situación económica ha cambiado, así como el de los familiares que dependen de ellos.

También la relatividad se puede aplicar en los deportes, ello quiere decir que no se debe de especializar en una rama deportiva, sino que se debe buscar practicar otras disciplinas, para que no se convierta en una rutina y así fortalecer todos los músculos del cuerpo y el organismo completo.

Producto de lo anterior se puede decir que el ser humano necesita constantemente innovar las diversas actividades que realice, para evitar la rutina y atrofias físicas y mentales, para lograr una mayor productividad y un alto grado de satisfacción. Por tal razón se plantea el presente eslogan “El deporte, la cultura y la ciencia deben ir de la mano, para hacer al hombre más sano”.

La teoría del Trabajo Relativo, actualmente es difícil que cobre vigencia dentro de una organización, pero ello no implica que no se pueda ejecutar en las actividades liberales y que cada uno de los principios indicados, se puedan aplicar y demostrar que la teoría del Trabajo Relativo, se puede convertir en un medio racional altamente productivo que le proporcione un nivel de satisfacción incalculable a quien lo convierta en su medio de apoyo.

Se hace énfasis en este aspecto, porque la actividad liberal o independiente es la que le ha permitido a muchos profesionales alcanzar el éxito deseado y en un alto porcentaje no en la especialidad en la cual se graduaron a nivel de Licenciatura, eso no quiere decir que dicha preparación académica no tenga ningún valor, al contrario, se convierte en un medio que le abre puertas a los profesionales y además les permite tener una visión diferente y sobre todo futurista.

Es importante ser emprendedor, es lo que encamina a las personas, por los senderos del triunfo, para ello hay que estar dispuestos a enfrentar los retos del cambio, como una vía hacia el desarrollo integral, además dejar por un lado, el que dirá la sociedad, porque al final de cuentas no son ellos los que le darán los ingresos que necesita.

Por eso hoy en día se ve a muchos profesionales que han emprendido otra actividad y que esta es altamente productiva, generándole mayores ingresos que los que le podría generar su profesión, además les proporciona estabilidad económica y cierto estatus ante la sociedad.

Ejemplos hay varios, a continuación se describen algunos: Un médico, que prefirió dedicarse a la importación de productos –comestibles-, para comercializarlos en el mercado interno, pasados tres o cuatro años tenía su clínica como segunda fuente de ingresos, a los cinco años invierte en la construcción de un sanatorio, del cual actualmente es socio y a los siete años decide importar aparatos y suministros médicos, todo ello sumado le ha permitido adquirir algunas propiedades y además tener otros proyectos en puerta.

Lo más importante en este caso es que se empieza de una manera individual, pero luego se puede ir creciendo, hasta llegar a establecer pequeñas empresas, en las cuales se puede aplicar la teoría del Trabajo Relativo, debido a que se conoce el proceso, que le ha permitido alcanzar el triunfo.

En el país la escasez de fuentes de empleo, también permite a los profesionales buscar nuevos rumbos, para poder ser parte de la población económicamente activa, todo ello lo convierte en un actor multidisciplinario, pero lo esencial de ello es que le permite decidir que actividad realizar y no enfrascarse solo en una, además al escoger la actividad que va realizar, decide que sea la que le proporciona un mayor grado de satisfacción y porque se siente realizado al hacerla.

El ejemplo más reciente de la Relatividad del Trabajo se pudo observar en el recién finalizado mundial realizado en Alemania, en donde el arbitro Mexicano Benito Armando Archundia, a pesar de contar con dos Licenciaturas, la de Economista y la de Abogado, decidió ser arbitro de fútbol y ello actualmente lo coloca como el primer arbitro en la historia de los mundiales de haber dirigido cinco encuentros de fútbol en un mundial, aparte de ello los altos dividendos que recibió por parte de la FIFA. Además, de él también asistió un arbitro Polaco, quien había sido electo como representante del Parlamento de su país y antepuso su asistencia a la toma de posesión, por estar hasta el final del campeonato mundial.

También se puede mencionar a un alto porcentaje de futbolistas que ahora son modelos o representantes de una marca “X” y que también de esa manera perciben un ingreso y además es una actividad que le agrada y le proporciona satisfacción y les permite decidir que actividad es la que realizarán, todo ello es Trabajo Relativo.

Conclusiones Generales:

1. Lo más importante de destacar al haber realizado el presente análisis es el de haber aplicado conocimientos teóricos de diversas disciplinas entre ellas se pueden mencionar Economía, Administración, Derecho, Psicología y otras ciencias sociales afines, permitiendo así demostrar que la Teoría del Trabajo Relativo es aplicable a cualquier actividad, entre ellas la generación del conocimiento.
2. El planteamiento del Trabajo Relativo, podrá parecer simple, pero es un grado superior, a la forma en que actualmente se realizan las relaciones de producción, por lo que el aporte pareciera que fuera mínimo, pero es de esa manera como se generan los cambios, por lo mismo no es necesario crear todo un discurso, si la mayoría de elementos de lo que es el trabajo ya se conocen, solo se debe aplicar ese nuevo ingrediente, el cual es brindarle la oportunidad a los trabajadores que sean ellos los que elijan la actividad productiva que desean realizar, para que las empresas sean más productivas y el beneficio se refleje para toda la organización.
3. La teoría del Trabajo Relativo en el contexto laboral Guatemalteco, su aplicación permitirá a los empresarios obtener una mayor productividad, al conceder a sus trabajadores la libertad de decidir en que actividad laboral ellos se pueden desempeñar mejor y sobre todo hacer lo que a ellos les gusta.
4. En Guatemala y en algunas regiones del mundo, la teoría del Trabajo Relativo, aun no se aplica, porque los empresarios aun no salen de su equivocada teoría de que son ellos los que deben de poseer el control de la actividad laboral, no han comprendido que en las relaciones laborales su capital se puede incrementar si ellos a cambio, conceden la iniciativa a los trabajadores y además los motivan y capacitan para que sean altamente productivos.

5. Con base a la observación cualitativa y las entrevistas se pudo determinar que un alto porcentaje de profesionales universitarios, actualmente realizan actividades que no son afines a la especialización de la cual se graduaron, pero la que realizan actualmente es tan productiva como su profesión y les genera muy buenos dividendos, siendo ello Trabajo Relativo.
6. No existe ningún método, que garantice que la División del Trabajo es la única forma de incrementar la productividad de las organizaciones, especialmente porque no existen verdades absolutas y por lo mismo con el correr del tiempo y de las diversas actividades laborales, se ha demostrado que no solo aplicando la División del Trabajo se pueden obtener altos dividendos.
7. Producto de los cambios incesantes de la tecnología y la aplicación de la globalización dan origen a que en las organizaciones existan cambios en el clima organizacional, para generar una mayor productividad y sobre todo contar con un contingente de Recurso Humano altamente motivado, por esa razón se propone la aplicación de la Teoría del Trabajo Relativo, debido a que sus bondades beneficiarán, a la parte patronal como a su fuerza de trabajo, especialmente si a los trabajadores se les da la oportunidad que puedan conocer todo el proceso productivo y luego sean ellos los que decidan en que área se pueden desempeñar mejor, y sobre todo aplicando el Trabajo en Equipo, de esa manera la cultura organizacional dará un giro positivo para ambas partes.

Bibliografía:

- Aquiles Montoya. Economía Crítica.
- Blanchard Ken. Bowles Sheldon. !Gung-Ho!, Editorial Norma.
- Dessler Gary. Administración de personal octava edición, Editorial PHH.
- Dunnette Marvin y Kirchner Wayne, Psicología Industrial, Editorial Trillas. México.
- Galindo Munch. Fundamentos de Administración, Editorial Trillas. México.
- Keith Davis, Newstrom John W. Comportamiento Humano en el Trabajo. Editorial MGH.
- Mondy R. Wayne, Robert M. Noe. Administración de Recursos Humanos. Editorial PHH.
- Platón, Obras completas T. III. La República Editorial Bibliográfica, Argentina S. R. L. 1967.
- Reyes Edgar. Introducción a la economía. USAC.
- Smith Adam. La riqueza de las Naciones, Fondo de Cultura Económica, impreso en México.
- Stoner James. Administración Editorial PHH.
- Código de Trabajo decreto 1441.
- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Diccionario enciclopédico estudiantil océano “mentor color” impreso en España.
- Informe Nacional de Desarrollo Humano 2005. PNUD Editorial Edisur. Guatemala, C.A.

ANEXOS:

Resumen del proyecto de investigación:

1. Planteamiento del Problema:

El trabajo es aquella actividad que el hombre tiene que realizar con la finalidad de poder subsistir, debido a que producto de su trabajo se le remunera con un salario, con el cual puede agenciarse de bienes, satisfaciendo así sus necesidades.

En muchos casos el trabajo resulta siendo una carga, ya que no es una actividad que se realice a gusto, porque lo ideal sería hacer lo que al trabajador le gusta, sino, que es estresante y tedioso en un alto grado. Pero la mayoría debe trabajar, porque es la única manera de agenciarse de ingresos de una manera honrada, los ingresos percibidos se destinan para la subsistencia personal y la del núcleo familiar.

Dos de las corrientes que analizaron el trabajo, decían: Los teóricos clásicos partían de que la división del trabajo era la forma que permitía una especialización y con ello las empresas serían más rentables. Los Marxistas planteaban que el trabajo era la fuente de explotación de los capitalistas hacia los obreros y que estos no podían saciar sus necesidades con los salarios paupérrimos que percibían por la venta de su fuerza de trabajo.

Actualmente a inicios del siglo XXI con un mundo (relativamente) cambiante, es necesario que surjan nuevos planteamientos o concepciones que modifiquen los existentes. Por eso se considera que el Trabajo Relativo es una nueva opción: De acuerdo con esta premisa el Trabajo Relativo consiste en proporcionar al trabajador la libertad de escoger la actividad laboral que desee realizar, para que se sienta a gusto y sobre todo motivado y que ello se refleje en su productividad y en los beneficios que perciba la empresa.

En Guatemala el desempleo es un flagelo que afecta a la mayoría de la población, por esa razón las personas aceptan cualquier actividad para laborar, aunque no cuenten con un adiestramiento específico, siendo ello una fuente para analizar la teoría del Trabajo Relativo, debido a que, el ser humano es capaz de realizar cualquier actividad, lo único que necesita es que se le de la confianza y la libertad necesaria para poder ser creativo.

Mediante la facultad que posee el trabajador de elegir la actividad productiva que le guste, aplicando la rotación en cada una de las funciones, en las empresas, ello permitiría la especialización y a la vez que el empleado pueda conocer todo el proceso productivo. Luego de ello podría elegir que actividad es la que más le gusta realizar, después puede solicitar que se le cambie a otra. Lo anterior evitaría la rutina y permitiría que la persona no se aferre a un solo puesto de trabajo, que en muchos casos no es de su agrado.

El Trabajo Relativo no se debe aplicar solo en procesos productivos o comerciales, sino que se puede aplicar también en el contexto del conocimiento, esto quiere decir que una persona hoy puede conocer de una disciplina y mañana de otra y con ello incrementa su capacidad productiva y se puede desempeñar en varios frentes laborales, según su real vocación.

Es importante indicar que nadie es capaz de tener un dominio sobre todas las disciplinas, pero ello no implica que no se pueda tratar de alcanzar la mayor cantidad posible de estas, sobre todo si ello se convierte en un mecanismo de autorrealización de la persona.

La presente investigación tiene como finalidad demostrar que el ser humano tiene la capacidad de realizar diversas actividades y en cada una de ellas puede alcanzar la productividad, pero sobre todo que podrá identificar que es lo que le gusta hacer y eso lo hará más eficiente y como consecuencia más productivo, lo que se reflejará en un beneficio de la empresa y en su desarrollo personal.

Lo ideal sería realizar la investigación en una empresa productiva, para comprobar los planteamientos emitidos, pero como es difícil encontrar un empresario que esté dispuesto a realizar una experimentación de esta índole, es necesario realizar los primeros pasos de este proceso, analizando casos concretos de la aplicación del Trabajo Relativo, por parte del recurso humano que se desenvuelve en el contexto Guatemalteco. Por tal razón la investigación cualitativa, se dirigió a algunas empresas ubicadas en el medio que aplican la Rotación de Puestos, para obtener la sustentación de la viabilidad fáctica de dicha teoría. Con base a lo anterior se plantean las siguientes interrogantes:

1. ¿Qué métodos garantizan que la División del Trabajo es la única, que le proporciona mayor productividad a una organización?
2. ¿Existirá un nuevo planteamiento que permita a las organizaciones tener una mayor productividad y sobre todo que su fuerza de trabajo esté altamente motivada?
3. ¿Qué beneficios o bondades puede proporcionar el Trabajo relativo a los empresarios y a los trabajadores?

2. OBJETIVOS:

- a) Fundamentar y formular una teoría relacionada al Trabajo Relativo en la empresa.
- b) Evaluar el fenómeno del Trabajo Relativo en el contexto Guatemalteco.
- c) Comparar los niveles de productividad de los trabajadores que aplican el Trabajo Relativo, con aquellos que aplican el trabajo especializado.
- d) Enfrentar los paradigmas vigentes de la teoría del trabajo, mediante la valoración del trabajo libre y el hombre productivo basado en la vocación natural de los sujetos.

3. SUPUESTOS:

- 3.1. El trabajo se torna agradable cuando el ser humano realiza la actividad que le gusta y no se convierte en una rutina, por lo tanto, el Trabajo Relativo es la solución para que el trabajador realice en armonía sus actividades laborales.
- 3.2. El fenómeno del desempleo es marcado en el contexto Guatemalteco, propiciando ello que las personas acepten realizar cualquier trabajo que les ofrezcan.
- 3.3. Los profesionales liberales que realizan otra actividad ajena a su formación académica generalmente se les cataloga como subempleados pero esa actividad les proporciona una mayor satisfacción personal y productiva.

4. METODICA:

El presente estudio será de carácter no experimental, se aplicará el método científico aplicando la alternativa de la investigación cualitativa, además se auxiliará de diversas técnicas que permitan establecer que la teoría del Trabajo Relativo convierte al ser humano en más productivo.

El análisis será longitudinal y descriptivo.

Instrumento de campo

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE PROGRAMA DE MAESTRIAS.

Guía de entrevista para gerentes:

1. ¿Realiza Rotación de Actividades en su empresa? Si No
2. ¿Por qué han implementado la Rotación de Actividades?
3. ¿Qué cambios han obtenido en el Proceso Productivo?
4. ¿Qué beneficios han obtenido con la Rotación de Actividades?
5. ¿Qué obstáculos han enfrentado con el personal, al haber implementado la Rotación de Actividades?
6. ¿Con la Rotación de Actividades se ha incrementado la productividad de la empresa?
7. ¿Cómo influye la Rotación de Actividades en la motivación de los empleados por su trabajo?
8. ¿Cuentan con programas de capacitación para preparar a los empleados para la Rotación de Actividades?
9. ¿Cómo influye en el rendimiento de los trabajadores, la Rotación de Actividades, en sus habilidades y destrezas?
10. ¿Cómo ha impactado la Rotación de Actividades en el rendimiento general de la empresa en cuanto a:
 - 10.1 Volumen de utilidades.
 - 10.2 Deserción o retiro del personal.
 - 10.3 Productividad del Recurso Humano
 - 10.4 Atención al Cliente.
 - 10.5 Prestigio de la empresa ante el público.

Instrumento de campo

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE PROGRAMA DE MAESTRIAS.

Guía de entrevista para trabajadores:

1. ¿Considera que la Rotación de Actividades en su empresa es importante?
2. ¿Por qué cree que han implementado la Rotación de Actividades?
3. ¿Qué cambios ha obtenido en el Proceso Productivo?
4. ¿Qué beneficios han obtenido con la Rotación de Actividades?
5. ¿Qué obstáculos ha enfrentado con la Rotación de Actividades?
6. ¿Con la Rotación de Actividades se ha incrementado la productividad de la empresa?
7. ¿Como influye la Rotación de Actividades, en la motivación por su trabajo?
8. ¿Reciben programas de capacitación para prepararlos para la Rotación de Actividades?
9. ¿Como influye la Rotación de Actividades, en sus habilidades y destrezas?
10. ¿Cómo ha impactado la Rotación de Actividades en el rendimiento general de la empresa en cuanto a:
 - 10.1 Volumen de utilidades.
 - 10.2 Deserción o retiro del personal.
 - 10.3 Atención al Cliente.
 - 10.4 Prestigio de la empresa ante el público.