



Guía de Trabajo Número 10 Inserción Laboral

Profesor(a): Roxana Cofré Valenzuela		Alumno(a):	
Puntaje Máximo: puntos.	Puntaje Obtenido:	Curso:	Fecha: 12/ 06 /2020 1°A 11 /06 /2020 1°B
Objetivo de aprendizaje o aprendizaje esperado: Conocer la normativa referida a la capacitación laboral y comités paritarios.			
Instrucciones: Lee con atención cada ítem realizando en cada uno de ellos lo que se te solicita. Las respuestas deben escribirse con lápiz pasta negro o azul. El uso de lápiz grafito está permitido siempre y cuando se entienda lo que se escribe. Mantén silencio antes, durante y al término de la guía. Revisa dos veces tus respuestas.			

Alumnos, para resolver esta guía sólo deben responder las preguntas que a continuación se señalan, **No es necesario imprimir la guía y tampoco copiar el texto**, las preguntas y respuestas deben ser registradas en el cuaderno, con la fecha que la desarrollan. Enviar las guías 3 y 4 resueltas a más tardar el jueves 18 de junio primero B y viernes 19 de junio primero A, pueden hacerlo a través de una foto a mi Whatsapp.

El capitalismo, el control y la no-capacitación de los trabajadores

En los países capitalistas contemporáneos existe una tendencia general a reorganizar los empleos imponiendo grados de capacidad cada vez más bajos. Cuando existen habilidades generales, los administradores las destruyen de manera sistemática y las reemplazan con habilidades y ocupaciones que se adaptan a las necesidades de la administración. Esta no-capacitación para el trabajo permite a la administración reducir costos, incrementar utilidades e imponer controles sobre los trabajadores. Estas afirmaciones constituyen la tesis medular propuesta por Harry Braverman a mediados de los años setenta en Estados Unidos. Su controvertida posición, ha captado poca atención de los estudiosos del comportamiento organizacional en las escuelas de administración.

Sin embargo, muchos sociólogos organizacionales la han adoptado con entusiasmo. Los elementos básicos de la tesis de Braverman se pueden resumir como se expone a continuación. El



control es el concepto central de todos los sistemas de administración. Por lo tanto, no es de extrañar que la administración pretenda controlar a los trabajadores. Lo hace restando capacidades a su trabajo. Además, los administradores de los países capitalistas del siglo XX han logrado reducir la capacidad de los trabajadores sin encontrar demasiada resistencia. La no-capacitación permite a la administración reducir al mínimo su dependencia de los trabajadores. Por ejemplo, la división del trabajo y la mecanización erradican el trabajo artesanal o especializado. Por otra parte, la no-capacitación produce un sistema de dos clases: un cuadro directivo informado y un grupo de trabajadores mal informados.

La administración, al concentrar los conocimientos (por medio de las decisiones centralizadas) e imponer el requisito de la confidencialidad, deja a los trabajadores inermes. La administración, al restar capacidades al trabajo, se ha “apropiado” de las habilidades intelectuales que correspondían a los trabajadores manuales. Es interesante señalar que Braverman acepta que la división del trabajo existe en todos grupos sociales. Señala que la división social del trabajo permite a las especies aprovechar sus fortalezas inherentes: “La araña teje, el oso pesca, el castor construye presas y casas”. Sin embargo, Braverman señala que así como la división social del trabajo subdivide a la sociedad, la excesiva división del trabajo impuesta por las organizaciones modernas subdivide a los humanos. Si bien la “subdivisión de la sociedad refuerza al individuo y a la especie, cuando la subdivisión del individuo se efectúa sin considerar la capacidad y las necesidades humanas, se comete un delito contra las personas y la humanidad”. Braverman no ignora la tendencia contemporánea de incluir la participación de los trabajadores y la humanización del trabajo, pero las descarta por considerarlas superficiales: “permitir que el trabajador se adapte a una máquina, reemplace a foco, pase de un trabajo fraccionado a otro y viva el espejismo de que toma decisiones porque puede elegir de entre una serie fija y limitada de alternativas que ha diseñado la administración, deliberadamente dejando cuestiones sin importancia a la posible selección”. Los partidarios de la tesis de Braverman podrían sumar otra dimensión al argumento que lógicamente, pasó por alto cuando escribió. Se trata de los controles generalizados que ha introducido la administración, la cual ahora vigila el trabajo de los empleados con computadora; complejos programas que, por ejemplo, pueden calcular, para cada trabajador, el promedio de golpes de tecla dados por minuto, el promedio de formas procesadas por hora, los minutos de “ausencia de procesamiento” al día y otros más.

Actividad:

Explica qué se expone en el texto respecto a la no- capacitación de los trabajadores, según lo que se expone desde el punto de vista del control de las empresas.