

LAS RELACIONES INDUSTRIALES UNA GRAN ACTIVIDAD PROFESIONAL.

Las relaciones industriales tratan de un conjunto de normas, procedimientos y recomendaciones que se desarrollan con el objetivo de alcanzar la eficiencia y cumplir con los objetivos de la empresa. Esta se puede definir como una disciplina que surge de la creencia de que la principal ventaja competitiva de una empresa es su gente, es decir, las personas que trabajan en ella. Por lo tanto, para el éxito de los negocios de la empresa, es imprescindible que sus directivos y empleados trabajen en armonía en pos de los objetivos empresariales.

Los grandes avances tecnológicos que se han vivido en los últimos años, han modificado absolutamente la forma de trabajar de las empresas, haciendo que las labores de cada uno se asemejen a las que pertenecen a su mismo sector en términos productivos y en cuanto a los equipos necesarios para su funcionamiento. Sin embargo existe un factor que permite la singularidad de las compañías son las **personas** que la forman, es decir, **el capital humano** que ésta posee. Y son esas personas las encargadas de producir, vender, tomar decisiones, motivar, difundir, en fin de sacar adelante la empresa y le dan su propia personalidad.

La complejidad de las modernas relaciones laborales y de los problemas que de ellas u otras causas se han derivado deja muy en claro la necesidad de contar con profesionales de las relaciones industriales que se ocupen del estudio y su resolución. Se trataría de nuevos expertos que contarían con conocimientos interdisciplinarios, capaces de abordar la problemática laboral no solo desde la perspectiva de la

economía sino de otras disciplinas como la sociología, la psicología, el derecho, la filosofía, entre otras.

Esta ha alcanzado una especial relevancia no solo por tratarse de relaciones que fundamentalmente está relacionada con la vida de la sociedad, ya que crea un vínculo a través de la actividad laboral y conforma al ser humano en su necesidad de satisfacer individual y colectivamente las exigencias de su existencia.

Si hablamos de Relaciones Industriales estamos haciendo alusión a Administración de Recursos Humanos o Administración de Personas, pero sea cual sea el término que se utilice siempre refiere a lo mismo a la idea de personalizar y de administrar las capacidades y habilidades del personal para enfocarse en una mejor productividad y una inserción rotunda en el mercado.

Lo que comenzó por ser una restringida actividad administrativa de la empresa, referida a la contratación, empleo y remuneración de personal fue creciendo gradualmente hasta constituir una compleja función que habría de merecer no solo una función gerencial de primera línea, sino más aun de una profesión académica. El acontecimiento más importante dentro de la conformación de Las Relaciones Industriales nace de la relación de la parte administrativa de una empresa. Algunos factores que influyen en su creación esto quiere decir que a través de este proceso llevar todo lo necesario para este cumplimiento de normas como la matemática y la ciencia que son dos teorías distintas pero tienen la misma enseñanza.

Se trata de un conjunto de normas, procedimientos y recomendaciones que sirven para alcanzar la más eficiente actuación y función de sus encargados y lograr al mismo tiempo los objetivos de la empresa, con la máxima satisfacción y eficiencia posibles.

Las características fundamentales del término relaciones industriales en la primera etapa pueden resumirse en las siguientes:

- 1.- Origen y ámbito de difusión. El análisis cronológico de la literatura especializada en relaciones industriales es contundente: la totalidad de los textos de la época son escritos en lengua inglesa.
- 2.- Origen estrechamente ligado al estudio del movimiento sindical. Se detecta una voluntad reformista de parte de la mayoría de los autores que se esforzaba en legitimar el sindicalismo como actor social, y que proponía reformas sociales.
- 3.- Fuerte acento en lo colectivo. Lo que importa en esta época son los aspectos colectivos del trabajo, fundamentalmente las formas asociativas de los trabajadores y sus medios de acción.

En la segunda etapa es caracterizada por los siguientes aspectos:

- 1.- Extensión del término a países no anglófonos. Se registra una expansión del término y del debate concerniente a las relaciones industriales, primero a otros países anglófonos pero luego muy fuertemente a países no anglófonos.
- 2.- Hegemonía del enfoque sistémico. Esta segunda etapa es claramente marcada por una influencia muy grande del enfoque sistémico postulado por Dunlop en su obra "Industrial Relations Systems". En esta obra Dunlop intenta ordenar el ámbito de los trabajos existentes hasta el momento, dotarlos de un cuadro teórico adecuado, y conformar a partir de este cuadro teórico una disciplina científica, alrededor del concepto de sistema de relaciones industriales.

Por lo tanto, la influencia de la obra de Dunlop es impresionante: la producción literaria en relaciones industriales luego de los trabajos de Dunlop se ve totalmente condicionada por aquellos, a partir de los cuales, fuertes debates se celebran. Los

trabajos de Dunlop y fundamentalmente su enfoque sistémico producen grandes críticas, pero al mismo tiempo grandes seguidores que rediscuten, corrigen, y modifican el modelo inicial dunlopiano, pero sin apartarse de un enfoque sistémico.

- Afirmación del carácter interdisciplinario. El trabajo en tanto que fenómeno social, es reconocido como un hecho complejo que presenta articulaciones y estructuraciones complejas -tanto en lo individual como en lo colectivo— siendo estas imposibles de ser comprendidas y explicadas solamente por el análisis de una disciplina. Por ello es necesaria la creación de marcos teóricos, abiertos a la contribución de varias disciplinas, permitiendo de esta forma maximizar la capacidad de análisis y de explicación.
- Es importante destacar, la consolidación de las relaciones industriales, como ámbito de reflexión y de investigación, produce todo un debate referente a la justeza, a la adecuación del propio término. A finales de los años 60, comienzos de los 70, el término relaciones industriales empieza a verse como inconveniente cuestionándosele su restrictividad al trabajo industrial.
- Se inicia el debate acerca de si las Relaciones Industriales configuran una ciencia o solamente un campo de investigación científica. La evolución de los trabajos teóricos y de las investigaciones empíricas, y la consiguiente consolidación de las relaciones industriales como ámbito de reflexión, provocan la necesidad de definir los límites académicos de estos estudios. Por lo tanto, comienza una fuerte discusión entre aquellos que ven en las relaciones industriales la configuración de una nueva ciencia al interior de las ciencias sociales, y aquellos que solamente las consideran como un campo de investigación científica, pero no susceptible de conformar una ciencia.

A comienzos de los años 80 se abre una tercera etapa de la evolución de las relaciones industriales. Esta etapa a nuestro entender se caracteriza por los siguientes aspectos:

- Redimensionamiento de lo individual frente a lo colectivo. Se produce una reubicación de lo individual. Los aspectos colectivos presentaban un predominio total en cuanto a sujetos de estudios. En esta etapa entonces se verifican sujetos de estudio referente al individuo en tanto que el trabajador. Entre otros pueden plantearse los siguientes: la satisfacción en el trabajo, la motivación, el ausentismo, la rotación individual y la polivalencia del trabajador.
- Pérdida de protagonismo del enfoque sistémico. Este enfoque comienza a ceder paso a otras perspectivas teóricas y a otros modelos que se desarrollan, pero ya no podemos hablar de una hegemonía como en el período anterior. Es allí donde aparecen
- nuevos enfoques y modelos, muchos de los cuales tienen que ver con la importancia que la gestión de los recursos humanos adquiere entre las actividades gerenciales.



**MCS. ESTHERBINA PEREZ
DOCENTE**