



Enero 2016 - ISSN: 1696-8360



DIMENSIONES DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES DE LA PEQUEÑA EMPRESA

M.A. Perla del Refugio Escamilla Martínez

Resumen

El presente artículo aborda las dimensiones de las Relaciones Industriales en la pequeña empresa, con el objetivo de describir cada una de ellas, que sirvan de precedente para coadyuvar a la formalización teórica de las áreas que definen el manejo de la relación empleado patrón en este tipo de organización. Además se dimensiona a nivel de la pequeña empresa, debido a ser un área de aplicación poco estructurada y que por ende, ese nivel de estructura no le permite desarrollarse desde sus relaciones laborales internas. El conocimiento de estas dimensiones permite sentar las bases de su formalización y de su plataforma competitiva para el crecimiento y desarrollo.

Palabras Clave: Relaciones Industriales, Pequeña Empresa, Dimensiones, Formalización.

Abstract

This article approaches the dimensions of the small company Industrial Relationships with the objective of describing each of them, in order to make them part of a background to help the theoretical formalization of the defining areas in the management in the relationships between employee and employers in this type of organizations. Moreover is taken to a small business level, due to being an application area with little structure and so that, that particularity don't let them a development from their Internal working Relationships. By knowing this dimensions it's possible to settle the bases of their formalization and their competitive platforms to growing and development.

Key Words: Industrial Relationships, Small Business, Dimensions, Formalization.

Introducción

Las relaciones industriales en la empresa es un aspecto dentro del estudio organizacional que está teniendo un significado importante debido a la importancia que está tomando los intercambios patrón-empleado en el desempeño de la organización, más allá de los factores externos que rodean a la empresa, los factores internos y la calidad de éstos, están permeando significativamente la calidad e imagen de las instituciones.

Las condiciones de trabajo como jornada laboral, relación con los sindicatos, conflictos internos, capacitación y actitud de respuesta de la propia empresa ante su entorno, son la base que sostiene a una empresa sana, de ser favorable puede influir en que la empresa pueda organizarse técnica y moralmente para alcanzar sus objetivos.

Las bases para las relaciones industriales efectivas, han sido estudiadas desde un punto de vista de la mediana y grande organización, que son más conscientes de su estructura en ese sentido, pero en las pequeñas empresas, son lazos aún no definidos, que se dan sólo por su necesidad, por su naturaleza y por su necesaria relación, sin visualizar los efectos del manejo de la calidad en las relaciones industriales que existen entre los miembros de la organización.

Es importante señalar que aun cuando de manera empírica se aprende que las buenas relaciones en el lugar de trabajo inspirará y dará como resultado un mejor desempeño y desarrollo organizacional, existen aspectos que forman parte de las relaciones industriales que se descuidan, no se consideran como punto de mejora, y no se indican, en el sentido de que no tiene un estándar o una medida que las valore, que impongan un referencia para su medición y evolución, sólo se dan por su necesaria cotidianeidad laboral y las exigencias legales y laborales que demandan a la empresa.

Las dimensiones las Relaciones Industriales deben estudiarse desde un punto de vista teórico analítico, que permitan conocer su concepto, importancia y características para que de un entendimiento y panorama claro de cómo deben ser contempladas y tratadas dentro de la organización.

La teoría respecto a pequeña empresa, señala la debilidad de la estructura de las relaciones laborales y su condición de informal e intrascendente según la percepción de los que la constituyen.

Características de la Pequeña Empresa:

La pequeña empresa tiene determinadas características que la distinguen de otros tipos de empresa (micro, mediana o grande empresa).

Según Jack Fleitman, autor del libro "Negocios Exitosos", las características principales de la pequeña empresa son las siguientes:

- Ritmo de crecimiento por lo común superior al de la microempresa y puede ser aún mayor que el de la mediana o grande.
- Mayor división del trabajo (que la microempresa) originada por una mayor complejidad de las funciones; así como la resolución de problemas que se presentan; lo cual, requiere de una adecuada división de funciones y delegación de autoridad.
- Requerimiento de una mayor organización (que la microempresa) en lo relacionado a coordinación del personal y de los recursos materiales, técnicos y financieros.
- Capacidad para abarcar el mercado local, regional y nacional, y con las facilidades que proporciona la red de internet, puede traspasar las fronteras con sus productos (especialmente si son digitales, como software y libros digitales) y servicios.
- Está en plena competencia con empresas similares (otras pequeñas empresas que ofrecen productos y/o servicios similares o parecidos).
- Utiliza mano de obra directa, aunque en muchos casos tiene un alto grado de mecanización y tecnificación.

Ventajas de la Pequeña Empresa:

La pequeña empresa tiene sus ventajas en comparación con las medianas y grandes empresas, como se verá a continuación:

Según Derek Leebaert, la pequeña empresa:

- Tiende a ser económicamente más innovadora que las compañías más grandes, es más apta para responder a las cambiantes exigencias del consumidor, más dispuesta a crear oportunidades para las mujeres y grupos minoritarios y para emprender actividades en las zonas empobrecidas.
- Tiene la capacidad de realizar alianzas y sociedades, a diferencia de las grandes empresas con intereses competitivos demarcados.
- Actúa como punto de entrada a la economía de trabajadores nuevos o previamente menospreciados.

Complementando ésta lista de ventajas, añadimos las siguientes:

- La pequeña empresa brinda satisfacción y autonomía de trabajo a aquellos emprendedores que no tienen la capacidad financiera o técnica para iniciar una mediana o gran empresa.
- La pequeña empresa, en un mundo agobiado por la pobreza y la necesidad, tiene la capacidad no solo de mitigar el sufrimiento, sino también de crear una clase media sólida, generar una base impositiva segura y fomentar la estabilidad social.

Desventajas de la Pequeña Empresa:

Como es natural, paralelamente a las ventajas, la pequeña empresa tiene también sus desventajas, como se detalla a continuación:

- Los emprendedores de pequeñas empresas, en muchas ocasiones, tienen que dejar su empleo para iniciar su empresa o lo hacen cuando sufren un despido; lo cual, implica un cambio drástico no solo en lo económico, sino también en el modo de vida.
- En la primera etapa, los emprendedores de pequeñas empresas suelen pasar por momentos de privaciones, como consecuencia de haber invertido sus ahorros, haber incurrido en préstamos y contraído obligaciones (sueldos, alquileres, impuestos, etc...).
- Las pequeñas empresas suelen cerrar sus puertas con más frecuencia que las grandes empresas, debido principalmente a la falta de recursos económicos, capacidad técnica (para ofrecer productos de calidad) y/o de suficientes clientes como para mantenerlos en funcionamiento.
- Las pequeñas empresas tienen menor poder de negociación con los proveedores que las medianas o grandes, debido a sus bajos volúmenes de compras.
- Las pequeñas empresas tienen menor acceso al financiamiento o mayor dificultad para obtenerlo.

Situaciones que Originan la Creación de Pequeñas Empresas

Existen diferentes situaciones que despiertan en muchos emprendedores el deseo y el compromiso de iniciar una pequeña empresa, sin embargo, las principales son las siguientes:

- La identificación de una oportunidad en el mercado (por lo regular, un nicho de mercado) en el que el emprendedor determina o supone que puede obtener ganancias al ofrecer productos y/o servicios que las grandes empresas no ofrecen.
- La tenencia de un producto o servicio que apasiona al emprendedor, al punto de querer producirlo y comercializarlo por cuenta propia.
- La realidad económica en la que las oportunidades laborales son escasas o los salarios muy bajos; por tanto, emprender una pequeña empresa es vista por muchos emprendedores como una solución.

- El impulso de las sugerencias de familiares o amistades para que el emprendedor establezca un nuevo negocio o empresa por cuenta propia.
- El hecho de poder trabajar en familia o de brindar trabajo a otros miembros de la familia.
- La pérdida de un empleo.
- La necesidad de tener un ingreso adicional para la familia que por lo general, induce a uno de los cónyuges a emprender una pequeña empresa. Por ejemplo, en los países latinoamericanos muchas mujeres inician un negocio cerca de casa o en el domicilio (como una peluquería, una librería o un restaurante) para colaborar con los gastos del hogar y con el paso del tiempo comienzan a contratar personal hasta que se constituyen en una pequeña empresa.

Dimensiones de las Relaciones Laborales

La empresa es el núcleo material y humano donde se desarrollan las relaciones de trabajo, y donde el empleador y trabajadores acuerdan las condiciones y circunstancias de tiempo, lugar y modo en que ha de desarrollarse la presentación personal del servicio,

Razón por la cual es importante reflexionar, desde el punto de vista conceptual y laboral, sobre estos importantes parámetros.

- Suministro de Trabajadores
- Trabajo de Temporada
- La Jornada de Trabajo
- Ambiente físico en la empresa
- Ambiente de Trabajo
- Los Sindicatos
- Conflictos en las empresas
- Negociación Colectiva
- Salarios
- Incentivos y otras remuneraciones

Las relaciones laborales se definen generalmente, desde el punto de vista jurídico-laboral, como “El conjunto de relaciones que se dan, en el mundo del trabajo, entre los sujetos individuales y colectivos que están vinculados entre sí por el trabajo dependiente”, es decir, el conjunto de relaciones que se dan entre los actores principales que se relacionan en el mundo del trabajo. (PET, 1992).

Al respecto resulta básico distinguir dos dimensiones fundamentales en todo sistema de relaciones laborales: Una dimensión de corporación y una dimensión de conflicto, entendido fundamentalmente como diferencias de intereses. Ambas dimensiones siempre están presentes. A su vez, el peso e influencia de cada una de ellas puede variar según las etapas y coyunturas socioeconómicas, aunque siempre ambas estarán presentes estas dimensiones tienen una gran importancia en la empresa, puesto que de ellas depende el predominio de la paz social o los niveles de explotación y de conflicto social.

La cooperación, en el ámbito laboral es la contrapartida de la división social del trabajo, y es su complemento indispensable: es la fuerza que permite la acción coordinada y mancomunada de los diferentes actores en la vida laboral. (Andalon Serra, 2013).

Los sistemas de relaciones laborales reflejan las normas e instituciones que se relacionan con la forma de organizar el trabajo, con los sistemas de remuneración, las formas de impartir calificaciones, la contratación de personal, la seguridad en el empleo y la movilidad de trabajadores. Dicha institucionalidad laboral está fuertemente influenciada por la historia política,

económica y social de cada país y responde a la forma de organizar la producción la producción. (Chiavenato, I., 2011).

Relaciones laborales en la pequeña empresa

Uno de los aspectos más importantes dentro de la empresa es el manejo de las relaciones intrapersonales entre los miembros de la misma; tanto en una empresa mundial como una pequeña empresa es básico saber administrar y sobre todo gestionar la forma de trato entre el personal. Existen diversos artículos que analizan los distintos enfoques que se le dan a la administración de las relaciones laborales, con distintos enfoques. Por lo tanto se manejan diversos conceptos entre los que destacan:

“El término relaciones laborales (también se utiliza relaciones industriales), hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo” (Trevilcock, 1994).

Para hablar sobre el tema debemos conocer que poco a poco se ha ido perfeccionando el análisis de la gestión de los recursos humanos en sí, de hecho, han existido momentos históricos que han dado pauta para que esto suceda. Uno de estos hechos históricos fue la llamada Revolución Industrial, por la cual se comenzó con el análisis de las técnicas de para administrar los recursos humanos.

Todo comenzó con la creación de los sindicatos, con el fin de buscar la interacción entre los trabajadores y el patrón, de la misma forma el Estado podría interactuar con la empresa en sí.

La participación de los trabajadores en el ámbito laboral hace referencia a las diversas formas de colaboración de los recursos humanos en los procesos de toma de decisiones, y normalmente es a nivel empresa.

Esto se complementa a otros niveles o sectores más pequeños como lo son a nivel departamento o sectores más amplios como lo son a nivel corporación.

La Gestión de los recursos humanos es un punto importante a la hora de entablar una comunicación entre los miembros de una empresa y se puede definir como “la ciencia y la práctica que se ocupan de la naturaleza de las relaciones de empleo y del conjunto de decisiones, acciones y cuestiones vinculadas a dichas relaciones” (Ferris, GR, Rosen, & Barnum, 1995). De ello depende el buen funcionamiento de la empresa y por lo tanto el fortalecimiento de los lazos laborales.

Las micro y pequeñas empresas juegan un papel muy importante en cuanto a la economía y estabilidad del país; se podría decir que son la columna vertebral de la economía mexicana.

Con base en información del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), se estima que las pymes constituyen el 99% del total de unidades económicas del país, representan alrededor del 50% del PIB y contribuyen a generar más del 70% de los empleos en México. (INEGI, 2007).

En México existen alrededor de 4.1 millones de microempresas y ellas aportan el 41.8% del empleo.

Las pequeñas empresas suman 174,800 que representa 15.3% de empleabilidad; por otro lado, las medianas suman alrededor de 34,960 lo que genera un 15.9% del empleo, de acuerdo con la Subsecretaría para la Pequeña y Mediana Empresa (SPyme, 2011).

Gestión tradicional paternalista

Paternalismo es la tendencia a aplicar las normas de autoridad o protección tradicionalmente asignadas al padre de familia a otros ámbitos de relaciones sociales tales como la política y el mundo laboral. Su aplicación conlleva una reducción de la libertad y autonomía de la persona o grupo sujeto a trato paternalista, y la justificación utilizada es la protección de la persona o grupo frente al posible daño que esa persona o grupo pudiera causarse a sí mismo en caso de disponer de mayor autonomía y libertad.

Para el Derecho constitucional, el Estado paternalista es aquel que limita la libertad individual de sus ciudadanos y ciudadanas con base en ciertos valores que fundamentan la imposición estatal. De esta manera, se justifica la invasión de la parcela correspondiente a la autonomía individual por parte de la norma jurídica, basándose en la incapacidad no real o ineptitud de los ciudadanos y ciudadanas para tomar determinadas decisiones que el Estado considera correctas. (Cervantes.M., 2005).

El liderazgo paternalista abarca tres dimensiones: liderazgo benevolente, liderazgo autoritario y liderazgo moral con responsabilidad ante los trabajadores. Éstas ejercen sus respectivas influencias sobre el comportamiento organizacional ciudadano, y lo hacen de diferente manera.

El problema del paternalismo es esencialmente práctico. El ejercicio de cualquier responsabilidad cuyo cumplimiento, parcial o totalmente, se oriente a promover o proteger el bienestar individual de otros pone de manifiesto que este bienestar puede ser puesto en peligro por los propios individuos. Ésta es una experiencia común entre los legisladores, médicos, profesores, abogados etc. La lucha contra la enfermedad, por ejemplo, se ve frustrada en muchas ocasiones por los hábitos de vida no saludables: Pensemos en el consumo de tabaco, la mala alimentación o el sedentarismo.

El paternalismo es un problema muy difícil. De un lado, más allá de las connotaciones sugeridas por la analogía con la relación paterno-filial, resulta extraordinariamente complejo precisar el concepto. De otro lado, el problema de la justificación de las prácticas paternalistas muestra conexiones con muchos aspectos controvertidos en la filosofía práctica. La búsqueda de la coherencia en este tema tiene, por ello, algo de ideal de imposible realización plena. (García.Al., 2005).

Hofstede (1980) realizó una investigación sobre personal de IBM en más de 40 países para analizar los valores culturales y luego determinar que el liderazgo depende de las tradiciones culturales. Silin, (1976), en los años 60, en Taiwán, realizó durante un año un estudio de caso de una gran empresa privada, determinando que es claro que la organización y el liderazgo en la comunidad china poseen cualidades muy diferentes de las de occidente respecto al estilo de enseñanza, de liderazgo moral, etc. Redding, Wong, & Y. Y (1986), en un estudio longitudinal durante 20 años de los negocios familiares en China, señaló que la doctrina de la familia patriarcal (paternalismo) es una característica importante en la economía y la cultura china. Al igual que Redding, Silin destacó el liderazgo autoritario y el liderazgo moral, pero la diferencia es que Redding destaca también el concepto de liderazgo benevolente. Al mismo tiempo, Redding señaló que la sociedad china tiene una fuerte directriz en la "doctrina del hombre" como factor que permite a los individuos la toma de decisiones organizacionales. Esto hace que la benevolencia del líder no se distribuya por igual a todas las partes subordinadas; de hecho, existen diferencias.

Suministro de Trabajadores

Definir tanto el suministro de trabajadores como la subcontratación es una labor un tanto complicada, por la gran cantidad de nombres que presentan, ya que se habla indistintamente de suministro de trabajadores, empleo temporal, servicios temporarios, subcontratación de trabajo o mano de obra, colocación de personal, servicios eventuales, etc.

En el suministro de trabajadores un trabajador se obliga ante su empleador a prestar servicios para un tercero, por un período transitorio, en las condiciones y por el tiempo que aquel le señale.

La empresa receptora o usuaria de los servicios, que corresponde a aquella que utiliza efectivamente los servicios del trabajador temporal, ejerciendo sobre él la autoridad de mando laboral, pagando un precio por ello a la empresa suministradora.

La empresa suministradora, que corresponde a aquella que facilita o suministra los trabajadores a, las empresas usuarias, conservando la calidad de empleador.

Los trabajadores suministrados, que son personas naturales que tienen contratos de trabajo con la empresa suministradora, pero prestan servicios a la empresa usuaria.

Se debe considerar como empleador a la empresa suministradora, y no a la que recibe los servicios empresa usuaria, por tanto, todas las obligaciones laborales recaen sobre aquella empresa, que debe pagar salarios, indemnizaciones, etc.

El trabajo a realizar por el trabajador suministrado a la empresa usuaria debe ser de carácter eminentemente transitorio. Como señala (Ameglio, 1984). "sólo es posible concebir esta figura con relación a la mano de obra temporal. Cualquier otra forma de contratación pura y simple de mano de obra, a nuestro juicio, queda alcanzada por la figura del intermediario (único empleador) en la medida en que el contrato no tiene otro objeto que suministrar trabajadores a una empresa usuaria".

El suministro de personal debe ser una herramienta auxiliar que permita superar necesidades transitorias. En otras palabras "El fin perseguido es procurar que este (trabajo temporal) se limite a una función de complemento del empleo estable y no de competencia, ya que, a pesar de la expansión del empleo atípico, el trabajo permanente sigue siendo la forma de empleo privilegiada por la legislación laboral".

La agencia de colocación corresponde a un ente de intermediación laboral de hecho, no jurídica, cuya función es poner en contacto la oferta de empleo con sus demandantes.

En el caso de la Subcontratación podemos citar los siguientes puntos (Cataldo, 2004):

a) En la subcontratación la potestad de mando es ejercida efectivamente por la empresa contratista o subcontratista, en el suministro de trabajadores dicho poder es ejercido por la empresa usuaria del suministro. Esta aquí el centro de la distinción como veremos en adelante.

b) En la subcontratación el objeto del contrato civil o comercial entre la empresa principal y la empresa contratista o subcontratista es la ejecución de un obra o la prestación de un servicio para el cumplimiento de una etapa productiva, en el suministro de trabajadores la relación entre la empresa usuaria y la empresa suministradora sólo tiene por objeto el suministro de trabajadores.

c) La subcontratación laboral puede importar tan una relación triangular de trabajo (empresa principal-empresa contratista- trabajadores) como cuadrangular de trabajo (empresa subcontratista), en el suministro de trabajadores la relación sólo puede dar lugar a una forma triangular de relación laboral (empresa suministradora- empresa usuaria-trabajadores)."

En la subcontratación asume el rol de empleador, con todo lo que ello importa en términos legales, quien efectivamente lo es, porque la empresa contratista dirige y subordina al trabajador en régimen de subcontratación. La calidad de empleador como sujeto que ejerce la subordinación y el principio de primacía de la realidad, están, en ese sentido, a salvo.

En el suministro todo es al revés. La empresa que dirige y subordina a los trabajadores, la denominada empresa usuaria, no es quien asume la condición legal de empleador, calidad que se queda radicada en la empresa suministradora. Esta última es la que celebra los contratos con los trabajadores.

Trabajo de temporada

En la actualidad existen distintos tipos de trabajos, algunos de estos trabajos lo realizan dos personas, personas que pueden trabajar desde casa y personas que trabajan por un periodo corto. Los diferentes tipos de trabajo son:

Trabajo compartido: dos o más personas comparten o desempeñan un puesto. Un mismo puesto de tiempo completo se divide entre dos personas y cada una trabaja media jornada diaria.

Trabajo a distancia: el trabajo se desempeña en casa por un empleado externo. Se trata de la llamada oficina en casa, que hoy en día adquiere muchos adeptos en todo el mundo. Abarca muchas variantes, desde el auto empleo y la actividad emprendedora apoyada en casa hasta un trabajador externo con libertad para pasar en casa todo el horario de trabajo o una parte de él.

Trabajo de tiempo parcial: el trabajo es normal, pero no de tiempo completo. Con este sistema, el trabajo semanal se desempeña en menos de 40 horas. Incluye a los llamados trabajos eventuales de medio tiempo, temporales y auto empleados (Chiavenato, I., 2005). Se entiende que las personas contratadas no tienen un trabajo de planta, pues nada más los contratan cuando los ocupan y después son desocupados, así como que no cuentan con prestaciones sociales. Estos trabajos no es conveniente para algunos trabajadores, pero para las empresas si porque no gastan mucho dinero en empleados.

Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entra las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza (Cavagnari, 1992), se da por entendido que el empleado así como el empleador deben de estar de acuerdo del periodo que va prestar sus servicios así como estar de acuerdo si vuelve a trabajar después que se le acabe la temporada de trabajo.

La jornada de trabajo

Jornada de trabajo en una definición clásica y según diversos autores es el tiempo requerido para que una persona lleve a cabo una actividad por la cual le será remunerada mediante el pago en efectivo. Además de ser una base para las relaciones laborales empleado (obrero) - patrón, la cual puede en su contexto abarcar diferentes modalidades como: mixta: que comprende un tiempo según lo requerido en turno matutino- vespertino, vespertino- diurno, diurno- matutino, tomando un lapso de tiempo de cada una, la jornada diurna que comprende parte del día, la jornada nocturna que comprende parte tarde - noche, cada una con sus respectivos máximos y mínimos de tiempo establecidos por ambas partes interesadas y apegados a la ley federal de trabajo de los estados unidos mexicanos, en la cual se establece en sus artículos las bases para llevar a cabo estos procedimientos, incluso sin afectar la integridad del trabajador, respetando su dignidad, así como sus derechos.

Esto no puede sobrepasar lo reglamentado en la ley antes mencionada, así mismo se debe dejar a un lado todo tipo de discriminación, racismo, que afecte emocional o psicológicamente a cualquier persona y que de esta manera pueda desarrollar plena y libremente su trabajo correspondiente. Como se afirma y establece en algunos de sus artículos "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". (LFT, 2011).

En la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada en febrero de 1917 quedo establecido que todo obrero tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil, por lo cual se deberá promover y crear la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

Por lo que se deberá establecer días de descanso, vacaciones así mismo la repartición de utilidades, salarios mínimos y obligaciones del trabajador, correspondientes a su actividad desempeñada durante su permanencia en su ocupación laboral, por ende se pretende mantener un orden legal, que permita a ambas partes estar involucradas para lograr un entendimiento óptimo.

Actualmente se reconoce en México y Latinoamérica la jornada laboral de 8 horas establecida, partir de 8 horas en adelante se reconocen las horas extras en el trabajo que se esté realizando.

Estimulada principalmente por los japoneses a finales de la segunda guerra mundial, de Japón se compartió para el resto del mundo desde el continente Europeo hasta el continente americano. (Smith, 2011).

Reglamentos laborales en la industria y de respeto al obrero en turno distribuyéndolo en matutino vespertino y nocturno cada uno cumpliendo con las 8 horas y bajo la gestión de los respectivos jefes de área en turno y que a su vez se hace responsable por los daños y accidentes que afecten de forma directa al trabajador. (La Jornada Laboral, 2011).

Ambiente físico en la empresa

El medio ambiente en el trabajo y en la empresa es uno de los elementos con mayor importancia ya que esta puede afectar o ayudar al operario a que realice su trabajo adecuadamente, el medio ambiente tiene un impacto en el operario en los siguientes factores como, motivación, comportamiento y rendimiento en el trabajo que este mismo realice.

El área de trabajo debe de tener las condiciones sanitarias adecuadas en cada área de la empresa desde lo más sencillo hasta lo más complejo como la limpieza y el mantenimiento de la maquinaria así como también si es posible contar una tecnología adecuada y sofisticada, ya que existen unas series de condiciones no visibles para el operario pero sin embargo estas lo afectan ya que son percibirlas como el ruido contaminación, e iluminación.

Estos factores ya mencionados afectan el bienestar del trabajador causando estrés y torpeza a la hora de ejercer el desempeño de su trabajo.

La capacidad física como salud y mental en un ambiente de trabajo deteriorado puede atraer presión, estrés, cansancio fatiga al trabajador de tal manera un mal desempeño en la empresa e incluso en otras medidas más extremas accidentes fatales.

Ambiente de trabajo

El medio ambiente en el trabajo es un factor importante en el rendimiento del trabajador en algunas ocasiones puede deteriorarse conforme pase el tiempo esto puede suceder a causa de la fatiga, estrés o aburrimiento y una de las más importantes falta de motivación, para evitar el bajo rendimiento es necesario que el trabajador no trabaje más de su jornada empleada, y que las condiciones de su medio laboral sean las adecuadas para una mejor estancia laboral.

Uno de los factores en el medio ambiente son ruido, temperatura, iluminación tal cual lo menciona Cavassa en uno de sus fragmentos "el medio en que vive el trabajador es falta de orden e higiene, el cual proyecta después al puesto de trabajo. El orden y la limpieza producen una sensación psicológica y física y bienestar y comodidad; el desorden y la falta de higiene afectan la eficiencia y eficacia en el trabajo y crean situaciones potenciales de accidentes" (Cavassa, 1995).

Si el trabajador se encuentra en un ambiente de condiciones higiénicas, sin experimentar condiciones ambientales extremas disminuye considerablemente su fatiga; si no existen factores que distraigan al operario puede realizar su trabajo adecuado y con éxito, las malas condiciones de trabajo son de las principales causas de distracción y estrés en el medio laboral.

Esto no solo afecta al operario sino que también en la empresa de esta manera si el operario no está realizando su trabajo adecuadamente se producen retrasos en la producción, gastos en mano de obra no requeridos pérdidas de material y gastos en la producción.

Lo antes relatado está basado en uno de los fragmentos relatados por García Criollo "las malas condiciones de trabajo figuran entre las principales causas productoras de tiempo improductivo por deficiencias de dirección" (Criollo, 2005).

Los Sindicatos

Los sindicatos son efectivamente, instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera organizada y combativa. Estas luchas reivindicativas desde el aumento de salarios, pasando por las demandas de reducción de la jornada de trabajo, hasta la participación en la ganancia y la cogestión son el punto de partida para que la clase obrera asuma su papel protagónico en la lucha por la liberación y llegue a un cierto grado de autonomía y organización, logrando una percepción directa de su valor cuantitativo, especialmente en las luchas federativas y confederativas en el seno de las organizaciones sindicales.

Los sindicatos asumen una parte muy importante dentro de una organización ya que están conformados por los mismos trabajadores democráticamente, con la finalidad de defender los derechos de los trabajadores. (Moreno, 2010).

Un sindicato es una organización democrática de empleados en un lugar de trabajo, que eligen unirse para alcanzar objetivos comunes. Por medio de la formación de sindicatos, los empleados pueden trabajar colectivamente a fin de mejorar las condiciones laborales, incluyendo salarios, beneficios, horarios y la seguridad laboral, así como también resolver desacuerdos laborales y encontrar la mejor manera de que se realice un trabajo. Los sindicatos también representan a sus miembros y a todas las personas que trabajan ejerciendo la defensa de leyes y políticas favorables que son favorables para las familias trabajadoras a través de la acción legislativa y política.

Tal como lo afirma Villalón, Los sindicatos otorgan a los trabajadores seguridad en la defensa de sus derechos y la obtención de mejores condiciones de trabajo en la relación obrero patronal. (Villalon, 2009).

Conflictos en las empresas

El conflicto cognoscitivo es aquel conflicto que surge de diferencias de opinión relacionadas a problemas y el conflicto afectivo se refiere a las reacciones emocionales que pueden ocurrir cuando los desacuerdos se vuelven personales. El conflicto cognoscitivo incluye desacuerdos relacionados a metas, asignación de recursos, distribución de recompensas, políticas y procedimientos y asignaciones de tareas. El conflicto afectivo resulta de sentimientos de coraje, desconfianza, miedo, y resentimiento; así como de choques de personalidad. El conflicto cognoscitivo se asocia fuertemente con mejoras en el desempeño de los equipos de trabajo mientras que el conflicto afectivo se asocia fuertemente con disminución en el desempeño de los equipos de trabajo.

En la mayoría de las organizaciones las personas no tienen buenas relaciones dentro del área laboral, muchas de ellas son sanas y agradables en donde se refleja el trabajo en equipo, sin embargo, vemos en otras organizaciones en donde las relaciones se dificultan y provocan conflictos laborales, provocando a su vez objetivos y metas no cumplidas. (Gallego, 2010).

Los conflictos pueden surgir entre un miembro del personal y su gerente cuando éste percibe que el gerente es incompetente o un líder inadecuado. Resuelve estos conflictos simplemente comunicando las preocupaciones y ansiedades, con cada partido acordando cómo seguir adelante. Los miembros del personal deben tratar a los administradores con respeto en todo momento.

En ocasiones, los conflictos surgen en el lugar de trabajo debido a las diferencias culturales entre dos o más individuos. Esto suele ser producto de problemas con la comunicación efectiva, pero a veces el motivo de la disputa se basa en la religión o en la raza. En este caso, toma medidas rápidas para disciplinar a la persona infractora y para resolver cualquier acción discriminatoria.

Una parte importante del conflicto, es que de manera individual las personas involucran en todo momento las emociones que provocan la forma de actuar y decidir ante ciertas circunstancias, trayendo consigo los efectos del conflicto (Redorta, 2012).

La negociación colectiva

La negociación colectiva persigue dos objetivos. Por una parte, sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente. Por otra parte, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Estos dos aspectos del proceso de negociación se hallan íntimamente vinculados. La negociación colectiva tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y una o más organizaciones de trabajadores, por el otro. Puede tener lugar en diferentes planos de manera que uno de ellos complemente a otros, a saber, en una unidad dentro de la empresa, en la empresa, en el sector, en la región o bien en el plano nacional.

La negociación colectiva es buena porque ayuda a todos para mejorar su trabajo como resolver problemas que tienen en el trabajo o los que se presenten ya que lleva una colectividad de cosas que proporciona el intercambio de palabras para llevar acabo la tarea a realizar o el problema a resolver es bueno por otra parte porque también conviven todos y hace que todos lleven una comunicación y un respeto a los demás cuando opinen o den su punto de vista sobre cómo resolver el problema ya que se dan la oportunidad de dialogar entre si y convivir con jefe y obreros. (Reynoso, 2009).

La libertad sindical garantiza que los trabajadores y los empleadores pueden asociarse para negociar con eficacia las relaciones de trabajo. Al combinarse con una sólida libertad sindical, las buenas prácticas de la negociación colectiva garantizan que los empleadores y los trabajadores negocien en un plano de igualdad y que los resultados sean justos y equitativos. La negociación colectiva permite que ambas partes negocien unas relaciones de empleo justas, evitándose costosos conflictos laborales. Efectivamente, algunos estudios han indicado que los países en los que la negociación colectiva está muy coordinada, tienden a tener menos desigualdades en los salarios, un desempleo más bajo y menos persistente, menos huelgas y más breves que los países en los que la negociación colectiva está menos instaurada. (Escudero, 2010).

Salarios

Los salarios son uno de los factores de mayor importancia en la vida económica y social de toda comunidad. “Los trabajadores y sus familias dependen casi enteramente del salario para comer, vestirse, pagar el alquiler de la casa en que viven y subvenir a todas sus demás necesidades” (IBID, pag, 454).

Nos dice que los salarios son el lados como para dar un impuso a la demanda de bienes y cuando son demasiado altos exceden o se aumenta se provoca una inflación. Cuando los tres factores acumulados los recursos naturales y el dinero acumulado adecuadamente será más capital riqueza.

Las riquezas más de esta manera se dividen las partes necesarias para costos proveedores materia primas, maquinas, equipos autorizados y e instalaciones es una forma de generar ganancias para a quienes prestaron dinero en las organizaciones en las empresas o equipos arrendados a quienes ganaron dinero a la otra parte en forma de dividendos a quienes proveyeron el capital de participación o de riesgo. Sin embargo algunas organizaciones pasan la mayor parte de las riquezas pasa a los empleados en forma de trabajo o de obligación resulta de ello. Existe también otra distinción entre salario nominal y real, el primero representa el volumen asignado en contrato individual por el cargo ocupado; el segundo representa la actividad de bienes que el empleado puede adquirir con aquel volumen de dinero y corresponde al poder adquisitivo, es decir, el poder de compra a la cantidad de mercancías que puede adquirir un salario. El salario constituye el centro de relaciones del centro de intercambios entre las personas y las organizaciones.

Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y esfuerzo, y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre empleado y el empleador.

Como puede observarse en este ejemplo, los montos pagados distinguen, de alguna manera, la importancia de cada puesto al compararse entre sí, sin embargo no corresponden a los que se ofrecen en el mercado de trabajo.

La globalización ha traído en consecuencia, respecto del monto de los salarios, una importante contracción que impacta a los ocupantes de la mayor parte de los puestos, en la generalidad de las organizaciones. Por ello, hoy en día es difícil hablar de salario remunerador. "Sin embargo la práctica habitual en la administración consiste en asignar a los diferentes puestos montos semejantes a los que paga, en promedio, el mercado de trabajo a puestos semejantes. Algunas organizaciones deciden establecer por política estar un determinado porcentaje por abajo o por encima de dicho promedio". (Varela.R, 2014).

Incentivos y otras remuneraciones

En la actualidad los incentivos tienen mucho valor para las personas que trabajan en una empresa que es reconocida, en la cual la misma empresa debe responderles a sus trabajadores por hacer un buen trabajo, y no como una obligación de dicha empresa como son las primas vacacionales, el aguinaldo, etc.

Y así lograr que los trabajadores se comprometan con la empresa y que realicen más bien su trabajo, no nada más hacerlo por hacerlo sino porque saben el compromiso que implica recibir un sueldo, y que si logra las expectativas de la empresa, esta le reconocerá su esfuerzo de una manera.

Como podría ser un ascenso o una remuneración como lo dice "En una era de competitividad, la remuneración fue insuficiente para motivar e incentivar a las personas, así como para promover un comportamiento proactivo y emprendedor en la búsqueda de metas y de resultados excelentes". (Ibid.Pag.235).

Es por ello que casi todas las empresas reconocidas ofrecen estos incentivos y remuneraciones para lograr un mejor rendimiento de su equipo de trabajo.

La remuneración flexible.

Reparto de utilidades,

Remuneración competitiva

Entre otros sistemas de incentivos deben como lo dice la palabra animar a los trabajadores para que realicen un mejor trabajo como los objetivos de la empresa "Los objetivos de los sistemas de control e incentivos deben ser, pues, por su propia naturaleza, más bien modestos: que no "enreden" y desmotiven, con preferencia a que motiven positivamente. (Berrone, 2012).

En concreto un buen salario debe de animar a los trabajadores, y que las empresas deben de interesarse por el bienestar de sus trabajadores y pagarles lo justo y necesario.

Relaciones laborales y la teoría de la organización científica de Taylor

La internacionalización de los mercados y las innovaciones técnicas ha transformado notoriamente las relaciones laborales en diferentes países del mundo.

En los últimos años se representan cambios afectando a los diversos factores empresariales así como a las sociedades. "Las instituciones son meso estructuras que ensamblan el nivel micro de la acción social individual con el nivel "macro" del sistema social, que no es sino un entramado de instituciones" (Lopez.M, 2013).

La empresa se convierte en una institución sólida, capaz de transformarse internamente y de modificar, incluso, su entorno. Ya no está totalmente sujeta a los vaivenes del mercado sino que puede, a través de las estrategias de sus actores, moldearlo, e incluso redefinirlo. (Marina.F, 2009).

Busca descubrir y aplicar la mejor forma de desempeño. Una forma de entender el comportamiento de las organizaciones es el concepto de racionalidad, es lo imperativo de todas las actividades administrativas de una organización y lo que lleva a una infinidad de comportamientos para alcanzar sus objetivos. La racionalidad se aplica en muchas situaciones: cuando se reducen los medios para lograr un fin determinado o cuando los fines que se pretenden alcanzar determinan la forma de comportamiento del sistema racional. En este caso se trata de lograr el objetivo deseado de la manera más eficiente con los recursos disponibles.

La eficiencia es resultado de la racionalidad encontrar los medios más adecuados para alcanzarlos. Existe una racionalidad organizacional: toda organización se comporta de acuerdo con una racionalidad propia y vinculada con los medios, métodos y procesos que la organización considera le proporcionarían el logro de determinados objetivos. La racionalidad se basa en una suposición de relaciones de causa y efecto: determinadas acciones llevan a determinadas consecuencias. Así, una acción se considera racional si es congruente con el logro de los objetivos deseados a se ajusta a presunciones y premisas previamente aceptadas por la organización. Existe racionalidad si el comportamiento de la organización y dirige a los objetivos que se pretende alcanzar. Para que haya racionalidad, los medios, procedimientos, métodos y procesos, entre otros, deben ser coherentes con el logro de los objetivos. (Ibid, pag 143).

Una forma de entender el comportamiento de las organizaciones es el concepto de racionalidad, que es lo imperativo de todas las actividades administrativas de una organización y lo que la lleva a una infinidad de comportamientos para alcanzar sus objetivos. La racionalidad se implica en muchas situaciones: cuando se reduce los medios para lograr un fin determinado o cuando los fines que se pretende alcanzar determinan la forma de comportamiento del sistema racional. En este caso se trata de lograr el objetivo deseado de la manera más eficiente con los recursos disponibles.

A lo que según Chiavenato comenta que para Taylor, la organización y la administración deben estudiarse y tratarse científica y no empíricamente. La improvisación debe ceder el lugar a la planeación, y el empirismo a la ciencia. Taylor pretendía elaborar una ciencia de la administración. Como pionero, el mayor merito de Taylor está realmente en que se contribuyo a que se abordase de manera sistemática el estudio de la organización, lo cual no solo revoluciono por completo la empresa, sino que tuvo gran impacto a la empresa. (Chiavenato I. , 2010).

Conclusion

Las dimensiones de las Relaciones Industriales, en las pequeñas empresas, pueden no ajustarse a los parámetros básicos para su correcta aplicación, o que puede ocasionar conflictos, desmotivación y en consecuencia, un avance o nulo o poco significativo de su propia posición en el mercado, las relaciones internas, debería ser conocidas y estudiadas de manera más consciente para la sensibilización de su importancia para la eficiencia organizacional.

Referencias

Andalon Serra, M. E. (2013). Un mal de nuestro tiempo. *PYME Administrate Hoy*, 79.

Ameglio, E. J. (1984). *Las empresas suministradoras de mano de obra temporal*. Universidad de Texas: A.M. Fernández Universidad de Texas.

- Berrone, P. (2012). *INCENTIVOS SALARIALES*. EEUU: Revistas de negocios.
- Cataldo, J. L. (2004). *El Nuevo Derecho del Trabajo*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria, S. A.
- Cavagnari, R. O. (1992). *Sinopsis ley nacional de empleo*. argentina: Juris.
- Cavassa, R. (1995). *Ergonomia y Productividad*. Mexico D.F: LIMUSA Noriega Editores.
- Cervantes.M. (2005). *Gestión Tradicional Paternalista*. MEXICO: MA.P.P.
- Chiavenato, I. (2005). *Administracion de Recursos Humanos*. Rio de Janeiro: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2010). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion De Recursos Humanos*. México: Elsevier editora.
- Criollo, R. G. (2005). *Estudio de trabajo ingenieria de metodos y medicion del trabajo* . D.F: MC GRAW HILL.
- E., G. B. (2010). El Conflicto Empresarial. En G. B. E., *El conflicto empresarial* (pág. 150). Mexico.
- Escudero, R. (2010). *Negociacion Colectiva en las Reformas Laborables*.
- Ferris, GR, Rosen, S., & Barnum, D. (1995). *Handbook of Human Resurces*. Cambridge, Massachussets: Blackwell.
- Fleitman, Jack. 2000. *Negocios Exitosos*. Mc Graw Hill Interamericana Editores
- García.Al. (2005). *Gestion Tradicional Paternalista*. Colombia: Madrid p.p.
- Relaciones Laborales*. Río de Janeiro: Her Laws.
- Ibid.Pag.235. (2011). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico D.F: Mc Graw Hill.
- INEGI. (31 de MAYO de 2007). *DIARIO OFICIAL*. Obtenido de <http://www.inegi.org.mx>
- LFT. (30 de noviembre de 2011). http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf. Recuperado el 6 de septiembre de 2015, de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf
- Lopez.M. (2013). *Recursos y relaciones laborales*. EE.UU: MASTIL.
- Marina.F. (2009). *Incentivos del Trabajador*. Mexico: Mesillas.
- Mi pequeña empresa*. (5 de Septiembre de 2014). Obtenido de Promonegocios: <http://www.promonegocios.net/empresa/pequena-empresa.html>
- Moreno, G. (2010). *Los Sindicatos*. Barcelona: Oberta UOC Publishing, SL.
- Redorta. (2012). No mas conflictos. En Redorta, *No mas conflictos* (pág. 193).
- Reynoso, C. (2009). *Guia para negociacion colectiva*. México: Escritores de México.
- Saleme, M. (2009). *"Principios de la Administración Científica"*. México D.F: Mesillas.
- Smith, J. (2011). *La jornada Laboral*. New York: MS WORKS EDITION.
- SPyme, S. P. (2011). *Seminario «Facilitación Comercial y Negocios entre México y la Unión Europea*. Obtenido de Programas Gubernamentales de apoyo a Pymes:

<http://www.protlcuem.gob.mx/swb/work/models/Protlcuem/Resource/37/1/images/PYMESIORNELAS.pdf>

Trevilcock, A. (1994). RELACIONES LABORALES Y GESTION DE RECURSOS; . In A. Trevilcok, *Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making* (pp. 21.1 - 21.9). Ginebra: OIT.

Varela.R. (2014). *Ensayo*. Distrito federal: Mesillas.

Villalon, J. (2009). *Instituto de Investigaciones Juridicas de la UNAM*. Mexico: McDraw DR.