

INVESTIGACIÓN PARTICIPATIVA Y CAMBIO CULTURAL:
PROPUESTAS PARA LAS RELACIONES LABORALES EN LA ECONOMÍA SOCIAL

Javier Escalera Reyes
Universidad de Sevilla

Esteban Ruiz Ballesteros
Universidad Pablo de Olavide

1. INTRODUCCIÓN

En principio, los procesos de trabajo en las empresas de economía social no parecen diferir de los procesos de trabajo que se desarrollan en empresas públicas o privadas al uso. En el transporte, la industria metálica, la minería, el sector agroganadero, la manufactura, los servicios..., los procesos de trabajo, la tecnología y la organización productiva en general, responden a un esquema coincidente, que parece no traslucir las diferencias entre el trabajo (como proceso técnico y social) en una empresa propiedad de una multinacional del sector, y una empresa que sea propiedad de sus trabajadores en cualquiera de sus formas jurídicas posibles (cooperativa, sociedad laboral...). Nada deja entrever, en el carácter del propio trabajo, la radical diferencia que supone que en el primer caso los operarios sean exclusivamente trabajadores por cuenta ajena, y que en el segundo la mayoría sean propietarios al mismo tiempo que trabajadores (en algunos casos incluso manteniendo una relación de trabajo por cuenta ajena con una empresa de la que ellos mismos sean propietarios).

No obstante, cualquier experiencia de economía social aspira a transformar la significación, el sentido del trabajo dentro de la organización. Bien sea porque mejorando productividades y eficacia puede mantenerse un proceso productivo del que previamente se ha desentendido un empresario o grupo empresarial al uso, bien

porque en una experiencia que parte de cero se supone que la propiedad y el trabajo compartido transformarán completamente las actitudes, las percepciones, la motivación y en definitiva la predisposición hacia el trabajo. En cualquiera de los casos, el trabajo, como factor de la producción, se esgrime como distintivo de un tipo de empresas que se apellidan “sociales”, y que centran su estrategia primordial de competitividad no tanto en la comercialización, ni en la financiación, ni en la tecnología, sino en un factor trabajo que, sobre el papel, se desmarca de sus versiones más clásicas en empresas y corporaciones privadas al uso.

Los principios de todo ello, los elementos que definen a la economía social: sus objetivos y “espíritu”, resultan evidentes a nivel teórico, pero su plasmación en la propia realidad del trabajo de las empresas de economía social presenta innumerables fallas. Parece lógico que el antagonismo capital/trabajo, que ha servido para enmarcar los procesos de trabajo en la sociedad capitalista, deje a primera vista de tener vigencia en la economía social, donde la mayoría de los trabajadores, de las personas que participan en los procesos de producción, son los poseedores del capital según diversas modalidades (socios, accionistas...). Por tanto el trabajo se ve liberado de su antagonista, la plusvalía pasa a convertirse en un valor añadido al patrimonio de los dueños de la empresa (que son sus trabajadores) y la distancia entre la fuerza de trabajo contratada y el trabajo efectivo que se desarrolla en la empresa, debiera reducirse o simplemente desaparecer. Este es, en síntesis, el marco donde deberían desarrollarse las relaciones sociolaborales. Como vemos, un marco radicalmente distinto del que pudiera encontrarse en cualquier otra empresa en la que las contradicciones entre capital/trabajo y trabajo/fuerza de trabajo constituirían los ejes básicos desde los que situar cualquier hecho o circunstancia que atañera al funcionamiento de la misma en un contexto potencialmente conflictivo. En la economía social, por tanto, tenemos claro cuál no es el marco, o mejor dicho cuál no debería ser, pero al mismo tiempo existe un vacío para comprender cuál sea ese marco alternativo más allá de los planteamientos teóricos que pudieran esgrimirse y que no siempre se encuentran reflejados en la realidad concreta, en el día a día, de las empresas de economía social.

Al estudiar una cooperativa o una sociedad laboral tendemos, gratuitamente, a renunciar a todas estas tensiones, contradicciones y antagonismos teóricos, que nos han servido para contextualizar el trabajo en cualquier empresa. Buscamos otro entorno conceptual para comprender como se desarrolla la producción y las relaciones sociales que esta genera a su alrededor, y difícilmente lo hallamos: las referencias empíricas, con bastante frecuencia, provocan incertidumbre porque da la impresión de que las cosas no suceden como deberían suceder. La transformación esperada de las relaciones sociolaborales no se produce: teóricamente el factor trabajo debería tener otro carácter completamente distinto y el referente empírico no lo refleja tal cual.

A nivel del discurso, los trabajadores de las sociedades laborales son tremendamente conscientes de la centralidad que el trabajo tiene en el éxito de sus empresas. En los casos estudiados incluso son abiertamente críticos con sus propias actitudes laborales en las empresas que precedieron a la constitución de la sociedad laboral; es más, pueden justificar la inviabilidad manifiesta de algunas de ellas a través del tono y la intensidad del trabajo de sus operarios. Y en cualquiera de los casos, apuestan por una transformación radical del sentido y la eficiencia del trabajo para mantener sus empleos y a la propia empresa. Sin embargo, como el trabajo no se ancla exclusivamente a la condición de socio, o a los títulos de acciones que tienen los miembros de las sociedades laborales, o al carácter jurídico de la sociedad, su eventual transformación y desarrollo progresivo viene condicionado por otros factores completamente independientes al propio proceso técnico o la necesidad expresada en términos economicistas.

Llegados a este punto resultaría más útil considerar al trabajo como una actividad relacional, como una forma más (aunque muy especial) de expresión de la sociabilidad entre personas en el entramado de redes sociales que configuran una organización amplia que tiene, obviamente, fines productivos. Esas redes tienen determinadas configuraciones en virtud del sistema de poder en el que se enmarcan, que en este caso tiene como contexto a una empresa de economía social. Las transformaciones o no del trabajo, no se producen tanto por el cambio en las condiciones jurídicas, teóricas o técnicas del contexto en el que se trabaja, si fuera así tanto en las cooperativas como en las sociedades laborales las transformaciones se habrían producido de forma más o menos automática y radical, sino que la clave parece estar en las relaciones entre los participantes en los procesos de trabajo. Sólo si esas relaciones se ven afectadas, y en qué medida, por el cambio de personalidad jurídica de la empresa o por el marco nuevo en el que quiera fundarse ésta, se dará paso a una transformación efectiva del trabajo, tanto de su desarrollo material como de su representación discursiva, cuestiones éstas que se alimentan mutuamente y que moldean las actitudes de los protagonistas en los procesos productivos.

El proceso de trabajo, más que una relación del operario con el producto, establece una relación entre los propios operarios. Desde un esquema excesivamente rígido y cuantitativo se intenta enmarcar la producción desde los puestos de trabajo específicos y estos se definen desde la relación con el producto en sus distintas fases productivas. Pero esta relación, que podría ampliarse hasta una posible abstracción en la que el operario, que es a la vez el dueño de la empresa, se sienta en estrecha relación con el producto que manipula y sea capaz de traducirlo en dinero, no es nunca la que opera más fuertemente en el lugar de trabajo. El operario más que relacionarse con productos, instalaciones o herramientas se relaciona con otros operarios, independientemente del tiempo que los frecuente de manera efectiva. Por eso

se nos antoja que cualquier transformación en el trabajo, más allá de cambios tecnológicos, o jurídicos, vendrá de transformaciones en el marco de las relaciones sociolaborales. En este sentido, una empresa de economía social constituye un marco específico en las relaciones entre los trabajadores, porque supone una transformación cualitativa en el sistema de poder y de decisiones dentro de la empresa. Estos extremos pueden llegar a cambiar las relaciones sociolaborales, que a su vez pueden transformar el factor trabajo, pero estos pasos no son automáticos ni mecánicos. Los trabajadores acceden a la propiedad y tienen documentos que así lo manifiestan, pero la transformación de sus relaciones es un proceso que, amparado en un nuevo marco jurídico, puede producirse o no. La transformación efectiva del factor trabajo sólo se podrá desarrollar una vez que ese primer proceso de transformación sociolaboral haya tenido lugar. Lo jurídico o mercantil supone un marco normativo, no implica automáticamente un principio práctico de relación social.

Empezamos por tanto a aclarar nuestras dudas y a explicarnos porque no se produce esa transformación radical del trabajo en algunas empresas, la clave estará en como articulan un nuevo marco de poder interno y hasta qué punto son capaces de practicarlo. A pesar de que pueda ser difícil asumirlo teóricamente, en la práctica, el sentido y la motivación del trabajo puede quedar intacto en una empresa de economía social respecto a una empresa capitalista clásica si no se desarrollan ciertos procesos socioculturales internos. En este punto estamos introduciendo nuevos elementos a la reflexión.

Desde nuestro punto de vista la economía social supone un marco específico de la economía y del trabajo porque lleva implícita, entre otras, una transformación cultural. La no consideración de esta variable, o su conceptualización como dependiente de forma mecánica de otras, implica una incompreensión de muchos de los procesos y fenómenos que rodean a una empresa de economía social, y lo que es más importante: la puesta en peligro de su viabilidad.

Siendo una empresa un marco de relaciones sociales guiadas por actitudes de sus participantes que condicionan su actividad, las transformaciones que se produzcan (cambio en la titularidad, nuevo marco sociolaboral...) deben ser trasladadas a la esfera social, traduciéndose precisamente en actitudes distintas y comportamientos nuevos. El trabajo -como actividad humana- es un ámbito sujeto a este contexto. La empresa de economía social debe desarrollar un marco cultural adecuado a sus características y este no viene implícito, ni se desarrolla automáticamente, por el sólo hecho de la constitución de una cooperativa o de una sociedad laboral o de cualquier otra forma posible de economía social. El marco cultural de la empresa en cuestión debe ser construido socialmente.

La necesidad indiscutible de que el trabajo, como marco fundamental de las relaciones sociolaborales en estas empresas, deba responder a unas determinadas caracterís-

ticas, entra a formar parte de ese universo cultural que precisa la economía social y que debe explicitarse en cada una de sus unidades productivas. Trabajo y propiedad compartidas, un marco de relaciones sociolaborales de corte igualitario, son algunas de las peculiaridades que presenta la economía social y que la diferencia netamente de otras empresas a pesar de que sus productos y procesos de trabajo sean similares. Mantengamos que la viabilidad de las empresas de economía social resulta más compleja que la de otras empresas por la sencilla razón de que los condicionantes que afectan a su funcionamiento no son solamente comerciales, financieros, productivos, tecnológicos, sino también socioculturales. Esto no quiere decir que las empresas al uso (capitalistas y que persiguen como objetivo único la maximización de beneficios) no se vean afectadas por factores socioculturales, sino que en ellas esta cuestión se salva con mayor facilidad. En una empresa clásica, las reglas del juego, el marco de las relaciones sociolaborales, está asumido y es conocido de antemano por sus participantes, si se nos apura podríamos decir que el marco cultural global en el que vivimos nos va cualificando progresivamente para entender que las tensiones entre capital y trabajo son casi "naturales", por tanto asumidas y asimilables en un proceso de naturalización de los conflictos que hace que nos insertemos sin demasiado problema en cualquier marco de estas características: un empresario que pretende maximizar sus beneficios y un conjunto de trabajadores que pretende asimismo defender sus derechos alcanzando el balance mas "justo" entre trabajo y salario. Sin embargo, con carácter general, una empresa de economía social supone un marco radicalmente distinto a ese que hemos casi caricaturizado anteriormente, en principio no existe uno de esos elementos que establece el tablero polarizado y asimétrico de relaciones sociolaborales: el factor capital con sus intereses propios y antagónicos con los trabajadores. Este es sólo uno de los elementos que cambian, quizá el más importante, pero no el único.

Es un atrevimiento afirmar que nuestra sociedad, nuestra cultura, no está en consonancia con muchos de los elementos que conlleva la práctica de la economía social. Esta es una premisa que precisaría de una reflexión profunda que aquí no podemos hacer, pero sin embargo es un factor crucial, desde nuestra perspectiva, para establecer un punto de partida analítico que nos permita diseñar estrategias globales para mejorar el funcionamiento de la economía social. Las empresas que persiguen ante todo un fin social (el empleo y las mejora de sus condiciones) antes que fines exclusivamente económicos (beneficios de capital y contraprestación salarial), constituyen una suerte de anomalía, una nota disonante dentro de un marco cultural que marca unos objetivos de corte esencialmente materiales enfocados hacia el consumo. En este contexto la economía social no supone una transformación del sistema en sí, ni lo persigue en principio, ni puede trazarse metas tan altas, sino que subsiste como isla, como cápsula encerrada en sí misma y rodeada de una sociedad que no renuncia ni al consumo ni al mercado, pero ¿cómo son las cosas al interior de estas empresas "diferentes"?

En definitiva la forma en la que funcionan a nivel social, sociolaboral para ser más exactos, precisa de un marco sociocultural que no responde directamente a los que se mantienen en otros ámbitos de la vida social. Por ejemplo, en un contexto global cada vez más individualista y que implica una desarticulación colectiva a distintos niveles, la empresa de economía social no puede ser un mero agregado de trabajadores que participan por inercia en un proceso productivo; el nivel de articulación, compromiso y participación que se precisa en estas empresas marca una ruptura con las tendencias más generales de nuestra sociedad. Toda esta reflexión muy sucinta nos coloca ante la dimensión cultural que tiene la economía social y la necesidad de convertir a ésta en un contexto de consideración y actuación dentro de dichas empresas.

Si la viabilidad de todo proceso productivo, de toda empresa, tiene un carácter sociotécnico, es decir precisa de la satisfacción de objetivos puramente técnicos por un lado (financieros, comerciales, tecnológicos, productivos...) y sociales por otro (un marco sociolaboral que garantice la consecución de objetivos técnicos), en la economía social el carácter de esa viabilidad sociotécnica se complejiza por la sencilla razón de que el marco social sólo está definido sobre el papel, teóricamente, sin que existan indicios claros sobre cómo ponerlo en marcha, cómo se “práctica” ese contexto sociolaboral en el que hay una coincidencia entre el capital y el trabajo dentro de la empresa. Si el sistema capitalista ha ido desarrollando a lo largo del tiempo un marco sociocultural adecuado a sus intereses, con múltiples elementos que dentro de las empresas y de la propia sociedad tienden a encauzar y difuminar el conflicto inherente al proceso productivo (sindicatos, negociación colectiva, formas de participación laboral...) la economía social tiene a ese marco como un perverso referente que viene a dificultar aún más la generación de un contexto sociolaboral propio, que venga a facilitar el desarrollo de los procesos productivos (que son los mismos) desde unos objetivos finales distintos y dentro de un marco social diferente. Desde nuestro punto de vista este es el principal reto de la economía social, consolidar un marco sociocultural propio que garantice su viabilidad en una doble vertiente: manteniendo su existencia en aquellos procesos que desde el punto de vista técnico son factibles, y fortaleciendo sus niveles de resistencia en aquellos procesos que precisan de reajuste o que pasan por coyunturas problemáticas. En todos estos casos la economía social tiene, potencialmente, una mayor capacidad de respuesta que las empresas clásicas, y esta se basa casi exclusivamente en el compromiso de sus trabajadores-socios.

En definitiva, lo que estamos intentando expresar es la necesidad que tiene la economía social de propiciar una transformación cultural en cada una de las empresas que la forman, y que este condicionante es absolutamente necesario para la viabilidad de estas. Hoy están de moda en el ámbito empresarial las alusiones a los

aspectos culturales, pero no siempre de forma rigurosa, sino más bien atendiendo a los aspectos culturales como epifenómenos o abstracciones sin demasiada elaboración, como una especie de último recurso para asumir situaciones o circunstancias específicas que no pueden ser explicadas según los recursos más clásicos, esos que giran casi siempre en torno a aspectos relacionados con resultados económicos, salariales o directamente productivos y comerciales. La cultura funciona como la última tabla de salvación para explicar que las cosas no van bien o que circulan irremediablemente en una dirección equivocada. Cultura como explicación última y en cierto sentido insondable, pero no como campo de actuación sociolaboral concreta. O también en un sentido meramente de identidad corporativa o imagen, lo que muy frecuentemente se entiende como "cultura de empresa".

Sin embargo, los elementos culturales que rodean la actividad productiva en una empresa de economía social deben convertirse en objeto prioritario de reflexión para mejorar las relaciones sociolaborales y por tanto los resultados globales de la empresa.

El marco de relaciones sociolaborales que precisa una empresa de economía social no viene determinado de antemano. La necesidad de desarrollar, por ejemplo y tal como hemos visto páginas atrás, una conceptualización del trabajo específica, o una visión de la empresa de economía social como diferente, son factores que condicionarán las actitudes y los comportamientos de sus miembros, y que sin duda redundarán en el desempeño del conjunto de la empresa. Pero las transformaciones culturales son procesos complejos que precisan de una metodología y un enfoque particulares, y que en el caso de los ámbitos empresariales deben presentar de antemano un carácter eminentemente práctico y aplicado. Para ello es necesario mantener un planteamiento claro sobre el carácter de la cultura, sobre cómo se producen las representaciones que utilizamos para fijar un marco de funcionamiento colectivo y cómo todo ello es aplicable de manera operativa al marco de las empresas de economía social. El objetivo no es otro más que un marco común nuevo de las relaciones sociolaborales, que debe ser asumido desde una creación colectiva del mismo a través de un proceso estructurado, sistemático y riguroso, que en ningún momento introduzca más problemas a los que ya de por sí soporta la empresa, pero que reporte un beneficio incuestionable para su viabilidad. Los enfoques de investigación participativa, por lo que tienen de planteamiento teórico general y de proceso metodológico en particular, se revelan óptimos para estos fines.

La Investigación Acción Participativa (IAP) es un método que articula tanto los planteamientos de la teoría sobre los sistemas socio-técnicos (TRIST, 1981) como de diversas referencias a la cultura de las organizaciones (FROST y otros, 1985 y 1991; GARMENDIA, 1994; KILMANN y otros, 1986). Se sustenta sobre un postulado central que considera a toda organización o empresa como un sistema social con unas for-

mas culturales propias que tienden a su reproducción tanto técnica como social, actuando como referente de identificación tanto para sus integrantes como para el conjunto de la sociedad en la que se inserta (BARTHE, 1995). Y pone en práctica una metodología para la acción social y la participación de los trabajadores en la gestión empresarial. El objetivo fundamental será crear simultáneamente capacidad, formación y transformación de los colectivos y sus condiciones de existencia por medio del estudio de las culturas y organizaciones, con la puesta en marcha de iniciativas generadas desde el propio colectivo (ARGYRIS y SCHÖN, 1989; ARGYRIS, PUTNAM Y SMITH, 1987; WHYTE, 1989 y 1991; WHYTE, GREENWOOD, LAZES, 1989).

La IAP es una forma de investigación social en la cual especialistas en ciencias sociales, técnicos, representantes de los colectivos y miembros de las organizaciones que quieren transformarse, colaboran en el desenvolvimiento de una agenda de investigación-acción, de una pedagogía y concienciación mutuas, para el desarrollo de un modelo de cambio socio-técnico y en la aplicación de planes de acción acordadas por los grupos de interesados. La IAP supone promover la participación activa de los agentes involucrados en la ejecución de un programa que implica el análisis de su propia realidad y condiciones, con la expresa finalidad de transformar su situación y desatar posibilidades de actuación latentes, lo cual es completamente aplicable al caso de las relaciones laborales en la economía social y la necesidad de configurarse como un marco específico y eficaz

La IAP se fundamenta sobre la suposición básica de la validez de lo que se llama el conocimiento local, la energía y recursos que un colectivo humano puede aportar al proceso de su propio cambio y desarrollo integral, rechazando la dirección del cambio socio-técnico-económico por una élite de expertos, sean técnicos, científicos, empresarios o políticos. Liderazgo externo que manifiesta una gran dificultad para movilizar e implicar al colectivo objeto de transformación en proyectos que dicen pretender su desarrollo. Este planteamiento se sustenta en la afirmación de la IAP como la mejor forma de llevar hasta sus últimas consecuencias el método científico, aumentando y enriqueciendo las bases empíricas y analíticas del proceso de investigación, ampliando las posibilidades de adquirir un conocimiento integral de la realidad y de los problemas, fundiendo en el mismo proceso y de manera indisoluble la aplicación de ese conocimiento, y propiciando y consiguiendo la implicación de la gente en la autogestión del cambio social. Planteamiento que supone además el énfasis en la dimensión ética y política que impregna a toda investigación científico-técnica, aún sin reconocerlo, y que en el caso de la IAP tiene un esencial carácter implicado y democrático.

Un proceso de IAP implica también la relación con el contexto de la sociedad local y regional en la que se inserta la empresa, por lo que los agentes sociales, económicos, políticos e institucionales de las mismas son considerados tanto como

colaboradores, como beneficiarios de los trabajos llevados a cabo y sus resultados, en una concepción integral del desarrollo socioeconómico.

Estudios de este tipo vienen desarrollándose desde hace al menos dos décadas en los países más avanzados científica, tecnológica e industrialmente, con resultados muy valiosos, especialmente en relación a procesos y situaciones de reconversión, reestructuración, transformación tecnológica y diversificación productiva de sectores y empresas industriales, entre los cuales pueden citarse como algunos de los más exitosos los casos de Xerox Corporation (PACE y ARGONA, 1989 y COSTANZA, 1989), o la industria naviera noruega (WALTON y GAFFNEY, 1989). En el caso español, el más conocido y fructífero es el proceso permanente desarrollado por el Grupo de Cooperativas de Mondragón (GONZALEZ, 1989, GREENWOOD y GONZALEZ, 1990 y GREENWOOD, 1994). Encontramos aplicaciones de IAP incluso en el campo de la minería, donde destaca, por sus excelentes resultados, el proyecto llevado a cabo por una de las más importantes compañías mineras y mineralúrgicas, la Magma Copper Co., especialmente en sus explotaciones de Arizona (EE.UU.), a través del cual se ha conseguido mejorar sus cotas de productividad y rentabilidad, superando una situación crítica que, a finales de los años 80 ponía en cuestión la continuidad de la actividad (BOBLANDER y CAMPBELL, 1993; CAMPBELL y SHELTON, 1993; FORD y otros, 1995). En el entorno andaluz hemos participado directamente en procesos como el de Minas de Río Tinto SAL (ESCALERA 1996, 1999; RUIZ, 1999, ESCALERA y RUIZ 1996, 1997), aún en ejecución.

Los objetivos básicos de partida, que orientan el proceso de investigación-acción para la consecución de una mayor eficacia en la gestión de las relaciones sociolaborales, se concretan en aspectos que trascienden al propio marco de los llamados "recursos humanos":

- Adecuación de la estructura empresarial, en correspondencia con el marco específico que supone una empresa autogestionada por los propios socios-trabajadores (proceso de toma de decisiones, distribución de tareas y competencias, información, participación). Sin que ello suponga menoscabo alguno, sino más bien todo lo contrario, de su competitividad y rentabilidad en comparación con el resto de las empresas capitalistas tradicionales del sector correspondiente.
- Reorganización del sistema de relaciones socio-laborales con el fin de conseguir el abaratamiento de costes y el aumento de los recursos dedicados a la I+D+D, así como un nuevo clima socio-laboral que favorezca y apoye el esfuerzo y responsabilidad colectiva que supone el proyecto.
- Aprovechamiento de las posibilidades del capital socio-técnico de la plantilla de cara a la puesta en práctica de las innovaciones tecnológicas y de nuevos procedimientos de producción.

- Articulación de los proyectos de economía social con el exterior de las empresas: formas, medios, redes y estrategias para canalizar, en un proceso de retroalimentación y potenciación, los recursos, energías, financiación, escalas, sinergias, en una red que pueda ayudar a consolidar y ofrecer posibilidades de desarrollo al proyecto y convertirlo en un auténtico elemento de dinamización de su entorno.
- Búsqueda de actividades y producciones alternativas con el fin de considerar permanentemente la diversificación, evitando la dependencia absoluta de mercados y clientes.
- Diseño e implementación de indicadores y metodologías de evaluación de Calidad Total Integral, concepto en el que los parámetros a medir no se limitan a la satisfacción del cliente y a los niveles y grados de regularidad en la calidad del producto, sino que también tiene en cuenta, y de modo cada vez más central, la satisfacción e identificación de los agentes protagonistas del proceso productivo.

Los procesos de IAP se caracterizan por su continuidad en el tiempo y por la autonomía que, dentro de los ejes fundamentales que marcan sus objetivos, tienen los grupos específicos que se constituyen en su desarrollo. No obstante, y dado ese carácter, es imprescindible definir un programa de trabajo que dé continuidad y marque pautas al proceso, difundiendo el conocimiento, propiciando la participación y evaluando sus resultados a través de una secuencia de hitos clave, constituidos por diferentes asambleas, reuniones plenarias, y periodos de trabajo de grupo, en relación a las cuales pueda desenvolverse el proceso, concertando las finalidades, objetivos y resultados del mismo.

Sobre todas estas premisas, muy generales, cada empresa específica debe desarrollar un proceso propio, adecuado a sus necesidades, condicionantes y objetivos, que con base en la participación colectiva de sus miembros sea capaz de activar un proceso conjunto para la construcción de un marco más efectivo para las relaciones sociolaborales

BIBLIOGRAFIA

ANDER-EGG, E. 1990. *Repensando la investigación-acción participativa*. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco, Departamento de Trabajo y Seguridad Social.

ARGYRIS, CH. & SCHÖN, D. 1989. «Participatory Action Research and Action Science Compared». *American Behavioral Scientist*, 32-5: 612-623.

ARGYRIS, CH., PUTNAM, R. & SMITH, D. 1987. *Action Science*. San Francisco: Jossey-Bass.

BARTHE, N. 1995. «Identité personnelle, identité d'entreprise: deux concepts à la base du management stratégique». *Economies et Sociétés*, 21-5: 233-247.

BLUMBERG, P. 1973. *Industrial Democracy. The sociology of participation*. New York: Schocken Books.

BOBLANDER, G. W. & CAMPBELL, M. H. 1993. «Problem-Solving Bargaining and Work Redesign: Magma Copper's Labor-Management Partnership». *National Productivity Review*, Autumn: 519-533.

CAMPBELL, M. H. & SHELTON, D. 1993. «The Magma Copper - Experience. A new future for Union - Management Relations». Michigan State University Dissertation, February 1993 (sin publicar)

CHISHOLM, R. F. & ELDEN, M. 1993. «Features of Emerging Action Research». *Human Relations*, 46-2: 275-297.

COLECTIVO IOE. 1992. «Introducción en España de la investigación participativa». En *Perspectivas metodológicas en la política social*. Valencia: U.I.M.P. (sin publicar)

1993. Metodologías participativas en la investigación social. En *Curso sobre Metodologías de Participación*. Madrid: CIMS. (sin publicar)

COSTANZA, A. J. 1989. «Participatory Action Research. A View from ACTWU». *American Behavioral Scientist*, 32-5: 566-573.

ELDEN, M. & CHISHOLM, R. F. 1993. «Emerging Varieties of Action Research: Introduction to the Special Issue». *Human Relations*, 46-2: 121-142.

ENGELSTAD, P. H. & GUSTAVSEN, B. 1993. «Swedish Network Development for Implementing National Work Reform Strategy». *Human Relations*, 46-2: 219-248.

EQUIPO CLAVES. 1993. «La dinámica de grupos en la investigación-acción participativa». En *Curso sobre Metodologías de Participación*. Madrid: CIMS.

ESCALERA, J. 1996 «Riotinto: Antropología para una alternativa global de desarrollo socioeconómico integral y participativo». *Demófilo. Revista de Cultura Tradicional de Andalucía*, 20, 43-60

1999 Minería y sociedad en la Cuenca de Riotinto. *Demófilo. Revista de Cultura Tradicional de Andalucía*,

ESCALERA, J. y RUIZ, E. 1996 «De ser obrero a ser empresario. IAP para la viabilidad sociotécnica de Minas de Río Tinto SAL». en P. PALENZUELA (coord.) *Antropología del Trabajo*. FAAEE-IAA, Zaragoza, 39-58

1997 «Minería, democracia industrial, poder político y desarrollo local en Riotinto». *Antropología. Revista de Pensamiento Antropológico y Estudios Etnográficos*, 13, 77-102

FORD, J., MILLS, B., SHELTON, D., ZAFFRON, S. & ELDEN, M. 1995. «Inventing Organization from the Future: the Transformation of Magma Copper». En *Organization Development and Change Division. Meeting of the National Academy of Management*. Vancouver: 1995 (sin publicar)

- FROST, P. J. Y OTROS. 1985. *Organizational Culture*. London: Sage Pub.
1991. *Reframing Organizational Culture*. London: Sage Pub.
- GARMENDIA, J.A. 1994. *Tres culturas. Organización y recursos humanos*. Madrid: Ed. ESIC
- GONZALEZ SANTOS, J. L. 1989. «Participatory Action Research. A View from Fagor». *American Behavioral Scientist*, 32-5: 574-581.
- GREENWOOD, D. 1994. «Práctica reflexiva colectiva a través de la investigación acción participativa: estudio del caso de las cooperativas Fagor de Mondragón (País Vasco)». *Psicología Social Comunitaria*, 1-2, Noviembre 1994: 43-62.
- GREENWOOD, D. & GONZÁLEZ, J. L. 1990. *Culturas de Fagor: Estudio antropológico de las cooperativas de Mondragón*. Editorial San Sebastian: Txertoa.
- GREENWOOD, D. y LEVIN, M. 1998 *Introduction to Action Research. Social Research for Social Change*. Sage Pub., London.
- GREENWOOD, D., WHYTE, W. F. & HARKAVY, I. 1993. «Participatory Action Research as a Process and as a Goal». *Human Relations*, 46-2: 175-192.
- HÖLSTROM, M. 1994. *New Spanish Social Economy*. London: Berg Pub.
- INVESTIGACIÓN-ACCION PARTICIPATIVA. 1993. *Documentación Social*, 92 (número monográfico), Julio- Septiembre.
- KILMANN, R.H.; SAXTON, M. Y SERPA, R. 1986. *Gaining control of the Corporate Culture*. London: Jossey-Bass Pub.
- LEDFORD, GERALD E. Y MOHRMAN, SUSAN A. 1993. «Self-Desing for High Involvement: A Large-Scale Organizational Change». *Human Relations*, 46-2: 143-173.
- LEVIN, M. 1993. «Creating Networks for Rural Economic Development in Norway». *Human Relations*, 46-2: 193-217
- LEWIN, K.; TAX, S.; STAVENHAGEN, R. Y OTROS. 1992. *La investigación-acción participativa: indicios y desarrollos*. Madrid: Ed. Popular.
- LOPEZ CEBALLOS, P. 1989. *Un método para la investigación-acción participativa*. Madrid: Ed. Popular.
- MARTIN, D. 1994. *Démocratie industrielle. La participation directe dans les entreprises*. Paris: PUF.
- MONZON, J.L. Y ZERI, A. (DIRS.). 1994. *Cooperativas, mercado, principios cooperativos*. Madrid: CIRIER-España.
- MORENO NAVARRO, I. 1991. «Identidades y rituales». En PRAT, MARTÍNEZ, CONTRERAS Y MORENO (Eds.). *Antropología de los Pueblos de España*. Madrid: Taurus, pp. 601-636.

- PONDY, LOUIS R.; MORGAN, GARETH; FROST, PETER Y DANDRIDGE, TH. 1983. *Organizational Symbolism*. London: JAI-Press Inc.
- PACE, LARRY A. Y ARGONA, DOMINICK R. 1989. «Participatory Action Research. A View from Xerox». *American Behavioral Scientist*, 32-5: 552-565.
- RUIZ BALLESTEROS, E (1999) «Antropología en la empresa» en *Actas del Congreso de Antropología del Estado Español*. Santiago de Compostela.
- SCHÖN, D. 1984. *The Reflective Practitioner*. New York: Basic Books.
- TRIST, E. 1981. *The Evolution of Socio-Technical Systems: An conceptual Framework and Action Research Program*. Toronto: Ontario Ministry of Labour.
- WALTON, RICHARD E. Y GAFFNEY, MICHAEL E. 1989. *Research, Action and participation*. The Merchant Shipping Case
- WHYTE, WILLIAM F. (ED.). 1989. «Advancing Scientific Knowledge Through Participatory Action Research». *Sociological Forum*, 4-3: 367-385.
- 1991a. *Social Theory for Action*. London: Sage Pub.
- 1991b. *Participatory Action Research*. London: Sage Pub.
- WHYTE, W. F., LAZES, P. Y GREENWOOD, D. 1991. «Participatory Action Research: Through Practice to Science in Social Research». En W. F. WHYTE (Ed.). *Participatory Action Research*, Newbury Park: Sage Pub., pp. 19-55.
- WILKINS, ALAN L. 1990. *Developing Corporate Character*. Oxford: Jossey-Bass Pub.