

Nuevos y antiguos rasgos en la organización del trabajo. Revisitando el debate sobre nuevos modelos productivos desde una mirada local

*Juliana Frassa*¹

Introducción

Desde hace más de dos décadas la crisis y el futuro de los modelos de organización del trabajo viene siendo objeto de un fuerte debate académico pluridisciplinario e internacional que incluye tanto la dimensión macro (rol del estado, sistema de relaciones laborales, sistema educativo y tecnológico, etc.) como microsocial (estrategias de las firmas, modelos de gestión de los recursos humanos, etc.) de dichos modelos.

Este debate se torna a menudo confuso ya que no existe entre los académicos un consenso total en torno a la definición del “antiguo” modelo ni a las características que asumirían los “nuevos” (Linhart, 1997). Estos elementos dan origen a visiones enegecidas de uno y otro lado, entre los que niegan el cambio y los que asumen la existencia de modelos completamente diferentes al taylorista-fordista. Habiendo transcurrido más de tres décadas del inicio del proceso de reestructuración productiva en América Latina, se vuelve necesario revisar críticamente la bibliografía existente sobre modelos productivos a la luz de la realidad regional y hacer un balance de los aciertos y deudas pendientes de dichas teorías.

El artículo se propone abordar la cuestión de dichos modelos desde una mirada local para ver de qué manera las tendencias globales internacionales se ex-

¹ Doctoranda de la UBA. Auxiliar docente del Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Cs. de la Educación de la UNLP y profesora adjunta de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (E-mail: jfrassa@yahoo.com.ar).

presan y adaptan a la situación económico-productiva regional. A lo largo de este recorrido intentamos abordar dos preguntas fundamentales: ¿Qué tendencias organizacionales se manifiestan en el mundo de la producción y el trabajo en la región? y ¿De qué manera se articulan dichas tendencias con la realidad local?

Partiendo de una breve aclaración en torno a la definición misma de modelo productivo, el artículo, en primer lugar, describe los principales cambios ocurridos en el mundo del trabajo a partir de la crisis de los años 70 para, en segundo lugar, realizar un recorrido por las principales teorías sobre los nuevos modelos productivos. Posteriormente, se indaga sobre la aplicación de dichas teorías en el análisis de los sistemas socio-productivos locales, señalando sus presupuestos y limitaciones.

Finalmente el artículo plantea algunas reflexiones en torno a la utilización de las teorías sobre nuevos modelos productivos en el ámbito local y la necesidad de crear nuevos marcos teóricos que den cuenta de las particulares configuraciones productivas existentes en la región.

Los modelos productivos en debate

Hablar de la posible existencia de modelos productivos requiere ubicarse entre dos posiciones extremas: ¿existen sólo historias singulares en las que cada empresa responde de manera contingente a las condiciones cambiantes del entorno o, por el contrario, existen modos preestablecidos, tendencias generales, que las empresas adoptan como las “mejores” soluciones posibles? Según la respuesta que cada teoría exprese frente a este interrogante, se definirá la posible existencia de un modelo y su conceptualización.

A nuestro entender dos son los ejes principales de debate existentes en las ciencias sociales respecto a los modelos productivos: 1) la existencia única o plural de los mismos y 2) los criterios que permiten diferenciar a unos de otros. Así, la noción de modelo es atravesada en su conceptualización por dos tensiones centrales: unicidad/multiplicidad y cambio/permanencia. Si existe (o no) un único modelo posible para un período histórico determinado o si el cambio de la dinámica interna modifica (o no) la misma naturaleza del modelo son cuestiones que se resuelven de modos diferentes en cada teoría. Cabe señalar entonces que no existe consenso en cuanto a la defini-

ción de modelo productivo, los componentes que lo integran ni sobre las metodologías de su construcción y validación.

Las variables más ponderadas en la bibliografía respecto a la construcción de modelos productivos se refieren a las características del producto (único o diverso) y el proceso de producción (repetitivo, estandarizado o variable), la relación mercado-producto-cliente (estable o variable, stock o a pedido) y las técnicas mayormente utilizadas (sustitutivas o no de mano de obra). Boyer y Freyssenet (2001), por su parte, analizan los modelos productivos considerando tres variables fundamentales: los desafíos que se les presentan a las empresas a partir de la incertidumbre del mercado y del trabajo, las estrategias² que desarrollan las empresas para enfrentar dichos desafíos y los medios que les permiten llevarlas a cabo. Estos autores, desde una visión regulacionista, conciben a los modelos productivos como “compromisos de manejo de empresas que permiten implementar duraderamente y con beneficio, una de las estrategias de ganancia viables en el marco de los modos de crecimiento de los países en los que las empresas organizan sus actividades, gracias a medios (política-producto, organización productiva y relación salarial) coherentes y aceptables para los actores involucrados” (Boyer y Freyssenet, 2001:26). En este sentido, suponen una compleja articulación entre el modo de desarrollo que adopta cada país, las condiciones del mercado, la estrategia empresarial, los medios productivos y los actores intervinientes en la empresa. Los modelos están situados al nivel de la empresa y están expuestos al cambio ya que el compromiso entre los actores puede modificarse³.

Desde la visión de estos autores, el análisis histórico evidencia la existencia de una multiplicidad de modelos productivos. Su implementación de-

² Muchas teorías sobre modelos productivos parten de la idea de *estrategia empresarial* como un proceso de toma de decisiones planificado, articulado y coherente. Sin embargo, diversos autores han cuestionado esta premisa señalando que esta concepción tiende a exagerar la unidad y racionalidad de la dirección, a simplificar las opciones que se ofrecen a los empresarios, ya que supone la coherencia interna del proceso de dirección. Entendiendo que no existe el “único y mejor camino” para gestionar las contradicciones del proceso gerencial, sino “diferentes formas de fracaso parcial”, Hyman conceptualiza a la estrategia empresarial como “una opción programática entre una serie de alternativas que no pueden demostrarse satisfactorias” (Hyman, 1987: 30).

³ Cabe señalar también que estos autores atribuyen un componente ideológico al concepto de modelo ya que para que “el conjunto se sostenga” es necesario un discurso de legitimación que lo presente como el más ventajoso para todo el mundo. Así, “cuando se produce una brecha entre el discurso de legitimación y la realidad, la crisis del modelo no está lejos” (Boyer y Freyssenet, 1996:53).

pende siempre del contexto socio-económico en el que se sitúa, la estrategia adoptada por las empresas y el comportamiento de los actores sociales involucrados. En este sentido la cuestión de la unicidad o diversidad “se convierte en una cuestión empírica que va a depender del período, del sector o de la región considerada, pero no de prioridades abstractas generales que se impusieran en todo momento y lugar” (Boyer y Freyssenet, 1996:49).

Al analizar el supuesto “pasaje” del modelo taylorista-fordista⁴ al “postfordista”, Neffa (2000) sostiene que, a pesar que la penetración de nuevas tecnologías y formas de organización en las empresas se ha extendido, no puede plantearse una transición generalizada hacia el paradigma del “postfordismo” dadas las múltiples variables que intervienen en la conformación de los modelos. Lejos de asumir un determinismo tecnológico, según el autor la salida del modelo precedente y la implementación de uno nuevo puede seguir diversos caminos: la copia del modelo “más exitoso”; la hibridación de modelos para hacerlos compatibles con las realidades nacionales; o la construcción de un nuevo modelo nacional que se apoye en las instituciones de cada país (Neffa, 2000).

Desde esta perspectiva la adopción de un modelo productivo no consiste en aplicar dispositivos de organización preestablecidos sino que implica la sincronización de las condiciones de viabilidad de la estrategia de ganancia de la empresa con los medios que permitan implementarla, a partir de su aceptación por parte de los actores involucrados. En conclusión, como señala Novick (2000:124), “los procesos y modelos no son lineales ni simétricos, ningún modelo se reproduce de manera similar en diversos contextos y escenarios”.

Rupturas y continuidades en la organización del trabajo

La crisis económica mundial de fines de los años 70 implicó el fin del pleno empleo, la crisis del estado de bienestar y la saturación del régimen de producción fordista, todo lo cual derivó en la transformación del modo de acumulación capitalista. Según la teoría de la Regulación, esta crisis se debió

⁴ Hacemos referencia al modelo (*o paradigma*) taylorista-fordista porque, a pesar de las diferencias técnicas e ideológicas que presentan, taylorismo y fordismo “acabaron por funcionar como grandes principios orientadores de modales o corrientes de organización y administración de empresas (...) De ahí su dimensión “paradigmática”, incluso como valor referencial para la investigación sobre trabajo y calificación” (Monteiro Leite, 1996:36).

a dos conjuntos de factores: la mundialización de la economía, que genera un proceso asimétrico de distribución de los beneficios, y la crisis del proceso de trabajo taylorista, que habría impuesto límites severos al crecimiento de la productividad y, por ende, a la rentabilidad de las empresas (Neffa, 2000).

La crisis de este sistema dio inicio, a nivel mundial, a un profundo proceso de reestructuración empresarial⁵ que tenía como objetivo adecuar las características de la oferta de bienes y servicios a las nuevas condiciones, cada vez más variables e impredecibles, del mercado. Los presupuestos paradigmáticos del modelo de producción taylorista-fordista comienzan a ser entonces impugnados desde diferentes perspectivas que plantean como principales nudos de discusión el agotamiento de los modelos de producción “rígidos”; la aparición de nuevas tecnologías que permiten instaurar nuevas formas “flexibles” de organizar el trabajo; y la demanda creciente de nuevas calificaciones por parte de los empleadores (Coriat, 1992).

Así, se comenzaron a evaluar las ventajas y desventajas de la organización tradicional del trabajo, introduciéndose distintas reformas dentro de la misma. Los ensayos empíricos asumidos por las estrategias empresariales fueron, con el paso del tiempo, conformándose en modelos productivos alternativos al taylorista-fordista. Los procesos de reestructuración empresarial implicaron cambios técnicos, organizativos y político-laborales dentro de las empresas que se proponían, de manera general, incrementar la productividad, la calidad del producto y la flexibilidad de la producción (Dombois y Pries, 1993).

Frente a este proceso de transformación, los estudios del trabajo plantean la diferenciación entre “lo viejo” y “lo nuevo”, lo que permanece y lo que cambia. La utilización de estas categorías depende, sin embargo, de la definición que cada teoría hace del modelo taylorista-fordista, de los rasgos que de él mismo se prioricen y de la caracterización que se haga de su crisis⁶. Aunque

⁵ En este trabajo definiremos a la reestructuración productiva como “la transformación de la base sociotécnica de los procesos productivos, en sus niveles ya sea tecnológico, organizacional, de relaciones laborales, del perfil y cultura del trabajo” (De la Garza, 2000b:729).

⁶ En la literatura pueden encontrarse dos acepciones del sistema fordista. Por un lado, desde una concepción global, que es presentada por la teoría de la Regulación, el Fordismo es entendido como un modo de organización social, política y económica espacial y temporalmente situado. Por otro lado, desde una concepción más restringida, se entiende al fordismo como un modelo de organización y gestión industrial basado en los principios técnicos y económicos planteados por Henry Ford (Monteiro Leite, 1996).

los cambios en la organización y en el proceso de trabajo no se introdujeron masiva e indiscriminadamente, los especialistas coinciden, a grandes rasgos, en señalar como “lo nuevo” a la extensión de la subcontratación, la introducción del criterio de flexibilidad en las empresas, la mayor preocupación por la calidad y variedad de los productos, la polivalencia y movilidad de los trabajadores y el uso de nuevas tecnologías de la información. Los “viejos” rasgos se corresponderían, por el contrario, con las características clásicas del sistema de trabajo taylorista-fordista: la producción masiva y estandarizada, la predominancia de tareas fijas y de baja calificación, la fuerte división entre concepción y ejecución de tareas y la garantía de estabilidad en el empleo.

Frente a estos cambios se plantearon dos posturas: una visión optimista, “de un mundo del trabajo que vuela hacia uno o más modelos más eficientes en lo social y más beneficiosos en lo económico”, y otra visión pesimista, “de un mundo que no cambia más que superficialmente, sin renunciar a sus buenos viejos principios taylorianos” (Linhart, 1997:22). Mientras que para algunos autores la economía de variedad obliga a las empresas a adoptar nuevos modelos centrados en la flexibilidad que ya nada tienen que ver con las prácticas tayloristas (Womack, 1993; Kern y Schumann, 1988), para otros, numerosas características del sistema fordista, especialmente aquellas que tienen que ver con la intensificación y el control del trabajo, siguen estando vigentes aunque se presenten bajo nuevas formas (Coriat, 1992; Castillo 2005).

En este sentido, numerosos estudios⁷ han puesto en evidencia la contracara de la modernización empresarial que conjuga nuevos y viejos rasgos de los modelos productivos: incorporación de tecnologías de la información y comunicación con empobrecimiento de tareas; polivalencia con intensificación del ritmo de trabajo; y mayor participación productiva de los trabajadores sin acceso a la concepción del producto. Como señala Linhart (1997), las empresas se orientan hacia un modo de organización que, aunque reorganizado, sigue estando fijado por los mismos principios taylorianos de antaño. Para esta postura, es más lo que permanece que lo que cambia.

⁷ Sólo a modo de ejemplo podemos citar a Coller (1997), García Calavia (1999) y Del Bono (2002).

Las teorías sobre los nuevos modelos productivos

Con la crisis de los años 70, el modelo taylorista-fordista puso en evidencia sus límites sociales, técnicos y organizacionales que frenaban el aumento de la productividad laboral. La mundialización de la economía y la necesidad de responder de una mejor y más rápida manera a las restricciones del mercado, habrían inducido a las empresas a abandonar las “rigideces” propias de los sistemas técnicos y organizativos del taylorismo y a buscar nuevas estrategias de producción y organización del trabajo basadas en la introducción del criterio de flexibilidad y de nuevas tecnologías⁸.

En su intento por explicar los cambios acaecidos en el mundo laboral, los estudios del trabajo adquirieron un nuevo dinamismo desde finales de los años 80. Dichos estudios se nutrieron de diversos marcos teóricos, cada uno de los cuales intentaba sistematizar los recientes cambios observados en los modos de organizar la producción y el trabajo, planteando, a veces, diagnósticos prospectivos. Aunque a diversos niveles, entre las teorizaciones que analizaron la crisis del taylorismo y/o los intentos concretos de su supuesta superación podemos nombrar, entre otras, la teoría de la regulación francesa (Boyer, 1989), la de la especialización flexible (Piore y Sabel, 1990), el Toyotismo y la *Lean production*, la corriente de la reprofesionalización del trabajo (Kern y Schuman, 1988) y la de los Distritos Industriales (Beccatini, 1988). Cada una de estas teorías, provistas de su propio bagaje conceptual, contesta de diversas maneras a la pregunta central de qué tipo de crisis vivimos desde los años 70 y cuáles son las nuevas alternativas productivas que nos permitirían salir de ella (De la Garza, 2000b, Neffa, 2000). Más allá de la diversidad de perspectivas analíticas la discusión sobre los nuevos modelos enfatizó el supuesto de que la empresa estaba cambiando o que tendría que hacerlo para sobrevivir. El principio orientador de la teoría (y práctica) empresarial fue que la fábrica y el trabajo ya no son – y no podrían seguir siendo- los mismos.

⁸ Es necesario enfatizar que el proceso de reestructuración y las nuevas formas de organización introducidas implicaron también “una nueva disciplina de control y regulación de la fuerza de trabajo cuyo objetivo es hacer que este capital variable varíe con la necesaria intensidad y regularidad para mantener el excedente empresarial” (Castillo 1991, p.30). Este elemento, sin embargo, fue invisibilizado o, al menos, minimizado en las teorías sobre nuevos modelos productivos.

Aunque existen diversos modelos productivos que se presentan como alternativos al taylorismo-fordismo⁹, los especialistas destacan tres teorías que proponen soluciones a la crisis en términos postfordistas¹⁰: el regulacionismo, el neoschumpeterianismo y la especialización flexible (De la Garza, 2000b). Sintéticamente, para el regulacionismo lo necesario para salir de la crisis es encontrar las instituciones macro reguladoras que permitan la articulación entre producción y consumo en las nuevas condiciones del mercado (Boyer, 1989). Para los neoschumpeterianos, el problema central se ubica en la actividad de trabajo y el uso de las nuevas tecnologías con sus problemas de adaptación y recalificación de la mano de obra (Pérez y Ominami, 1986). Por su parte, para la teoría de la Especialización Flexible la salida de la crisis se encuentra en el fomento de las pequeñas y medianas empresas que, mediante el establecimiento de redes de cooperación con las instituciones locales y los acuerdos con sus trabajadores, estarían en condiciones de competir con las grandes corporaciones¹¹ (Piore y Sabel, 1990).

Aunque privilegian distintas estrategias, las teorías señaladas tienen en común la aceptación de una idea central: que la flexibilidad, en tanto criterio productivo y organizativo, se impone como nueva necesidad frente a las condiciones del mercado. La nueva ortodoxia, que se imponía en los años '90 en la sociología industrial y del trabajo, sostenía que la flexibilidad constituye el nuevo criterio para enfrentar exitosamente la crisis de la producción estandarizada, logrando así la adaptación a la nueva economía de la diversidad. La flexibilidad, asociada a aspectos tan diversos como las competencias del trabajador, las características de los productos, las nuevas tecnologías o los principios de organización del trabajo (Hyman, 1993), es concebida como el puente que conecta el fordismo con el postfordismo (Coller, 1997).

⁹ Zarifian (1995), por ejemplo, presenta cuatro modelos de organización alternativos a la empresa "típica" del modelo fordista. Según el autor estos modelos (modelo clásico renovado, de cooperación horizontal, de organización por proyectos y de organización por procesos estratégicos) serían opciones de organización que a menudo conviven y entran en tensión en la propia empresa.

¹⁰ Los modelos señalados no siempre son los mismos. Neffa (2000), por ejemplo señala la existencia de cinco nuevos modelos: la perspectiva neoliberal, la neoschumpeteriana, la democracia industrial, la especialización flexible y la "lean production" identificada con el toyotismo.

¹¹ La especialización flexible se caracterizaría por desarrollar producciones variadas, en pequeña escala y destinadas a nichos de mercados, utilizando tecnología de manera intensiva y fomentando la construcción de redes de empresas con esquemas cooperativos.

La noción de flexibilidad tiene, sin embargo, varias acepciones según sea la dimensión que se quiera enfatizar ya que, en tanto criterio general, designa estrategias diversas que no necesariamente se encuentran interrelacionadas (Díaz, 1996). Puede hablarse de flexibilidad en la tecnología utilizada, en el proceso productivo o en el uso de la fuerza del trabajo y de distintos niveles de implementación, que van desde el puesto de trabajo a la negociación colectiva o las leyes laborales. De manera general podemos denominar a la *flexibilización* como una particular estrategia empresarial, que se traduce en un conjunto de prácticas, que tiene por objetivo lograr la adaptación de la organización a un entorno incierto y variable (Coller, 1997; Urrea Giraldo, 1999). Citando a De la Garza, la flexibilidad puede definirse como “la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción” (2000a: 162). Esta capacidad se ejerce de formas diversas dependiendo de los contextos institucionales de actuación, las interacciones entre los actores organizacionales y las culturas de trabajo existentes en cada caso.

Autores de orientaciones teóricas diversas han desarrollado miradas críticas del concepto de flexibilidad. Así se la identifica como un proyecto político que se propone reducir el poder de los trabajadores y sus organizaciones (Pollert, 1994); como un discurso ideológico utilizado por “los apologistas de la globalización” y la “racionalidad intrínseca del mercado”, para referirse a “lo correcto” en términos de relaciones laborales y organización del trabajo (Urrea Giraldo, 1999); o como un “mito” que pretende esconder la dominación económica de las grandes corporaciones (Hyman y Streeck, 1993).

También han sido numerosas las críticas recibidas por las teorías sobre nuevos modelos productivos. Principalmente estas se han referido a su posición etnocentrista, su sesgo de determinismo tecnológico, su tendencia a generalizar las conclusiones y su falta de interés por los sectores que quedan excluidos de los procesos de “modernización” (Berggren, 1989; Bernoux, 1988). De la Garza (1999, 2000b), por ejemplo, plantea que se trata de teorías que, desde una posición estructuralista y evolucionista, confunden diagnóstico con normatividad; tienden a depreciar la acción de los sujetos en los procesos de reestructuración; aplican el método hipotético deductivo y conceptos *ad hoc* para dar cuenta de las “anomalías”¹²; y entienden al proceso de

¹² Cuando estas teorías se encuentran con casos empíricos que no confirman la presencia de sus modelos suelen recurrir a la explicación de aplicación imperfecta, ya sea por resistencia de los actores al cambio o por los altos costos de las transformaciones requeridas.

trabajo como algo totalmente predecible y “pronosticable”¹³. En definitiva, la hipótesis que, según el autor, se esconde detrás de estas teorías es que las nuevas condiciones del mercado global imponen modelos de desarrollo sobre la organización del trabajo y las relaciones laborales.

Así, los autores que asumen una visión crítica parten de la premisa analítica de situar a la producción en el plano de lo social, entendiéndola como el resultado de relaciones entre actores sociales, con toda la complejidad que esto implica. Desde esta perspectiva, los procesos de modernización empresarial “son siempre el resultado de procesos de filtración, en los cuales no sólo juegan un papel importante las limitaciones económicas, políticas y técnicas, sino también las decisiones estratégicas de los actores” (Dombois y Pries, 1993:15).

Lo heterogéneo, lo híbrido: tendencias globales y realidades locales

Buena parte de las teorías sobre nuevos modelos productivos parten del supuesto de la globalización entendida como conjunto de factores socio-económicos mundiales que determinan el cambio y actúan por encima de las regulaciones estatales. Desde esta postura se sostiene que el mercado es la fuerza global que, en última instancia, define los modelos económicos que se implementan volviendo cada vez más insignificante la diferenciación entre lo global y lo local.

A nivel regional, América Latina se ha caracterizado desde siempre por su heterogeneidad productiva y la convivencia de sistemas de producción y trabajo diferentes. Como señala Montero (1997), en la región “coexisten sistemas pre-industrializados con formas de organización fordistas, servicios públicos que resisten a la privatización y fábricas que aplican la especialización flexible”. La heterogeneidad estructural constituye, en este sentido, una lógica específica de acumulación capitalista (Díaz, 1996).

Sin embargo, en su intento por hallar tendencias postfordistas en la región, las teorías sobre nuevos modelos productivos se enfrentan a un problema teórico anterior: no hay constatación histórica acerca del predominio

¹³ En cuanto al sustento empírico de dichas teorizaciones, Hyman (1993) sostiene que los conceptos propuestos por las teorías postfordistas deben ser tomados con escepticismo ya que la gestión empresarial aplica elementos de los nuevos modelos pero casi nunca los adopta integralmente.

del fordismo. El proceso de industrialización en la región fue diferente al de los países desarrollados y se caracterizó por políticas de industrialización por sustitución de importaciones que propiciaron un desarrollo industrial tardío con fuertes subsidios estatales, en economías cerradas y alejados de los criterios de productividad de la época. Siguiendo a Novick (2000), el taylorismo-fordismo en la región se trató de un “modelo idiosincrásico” de desarrollo capitalista, que se caracterizó más por la introducción de mecanismos de control y disciplinamiento sobre los trabajadores que por nuevos métodos de producción tendientes a aumentar la productividad. En los años 70 la presencia de gobiernos militares en América Latina impuso nuevas condiciones al desarrollo económico y al modo de organización del trabajo. Al nivel de las fábricas se llevó a cabo un “proceso de retaylorización” que implicó la introducción limitada de automatización y tecnologías microelectrónicas junto con el aumento de los ritmos de trabajo y la instauración de una política de relaciones laborales más autoritaria, produciéndose una particular convergencia de procesos de racionalización industrial y retaylorización del trabajo.

Las primeras transformaciones del proceso y organización del trabajo vinculadas a los “nuevos modelos productivos” (círculos de calidad, sistema *just in time*, trabajo grupal y polivalencia, entre otras) se implementaron en la región, de manera aislada, a inicios de los años 80, en las empresas de mayor tamaño vinculadas al mercado externo. De estas primeras experiencias parciales se pasa, en los años 90, a la búsqueda de una racionalidad más sistémica en la que se combinan aspectos tecnológicos, organizacionales y sociales del cambio. Sin embargo este proceso no se materializó de manera generalizada; los especialistas coinciden en señalar que existen “islas de modernidad” (Novick, 2000) con procesos de reorganización limitada y que, aún en estos sectores, la principal estrategia de cambio en la organización ha sido la simplificación y no el enriquecimiento de tareas. Ya sea al nivel del país o el sector, “nuevas y viejas prácticas productivas coexisten, tanto en el plano técnico-operativo como en el de la administración del trabajo y la calificación” (Monteiro Leite, 1996:131), poniendo en evidencia el gran abismo existente entre los modelos teóricos y la realidad regional.

La introducción de cambios en la organización del trabajo produjo, asimismo, un proceso de segmentación entre las empresas, determinado por el tamaño de las mismas (o nivel de subcontratación), y los trabajadores. En este sentido, los procesos de modernización reciente pusieron al descubierto

que “la nueva competitividad y la exclusión son dos caras de una misma y simultánea dinámica” (Novick, 2000:143), recordándonos, como señala Linhart (1997:68), que “modernización puede a veces rimar con taylorización”.

Hasta el momento, las investigaciones empíricas señalan que la reestructuración productiva en América Latina se caracterizó por su focalización en las grandes empresas, la introducción de nuevas tecnologías, pero no de última generación, y la introducción o profundización del taylorismo. La resultante es, entonces, “una polarización del aparato industrial en América Latina, entre una minoría de empresas exportadoras, reestructuradas o en reestructuración y una mayoría, no suficientemente articulada con las primeras, enfocadas hacia mercados internos cada vez más competitivos frente a las aperturas” (De la Garza, 2000b:731).

La realidad local es multifacética y presenta tendencias opuestas y complementarias al mismo tiempo. Y aunque las nuevas estrategias en organización del trabajo se corroboren en algunos casos, esto no implica que el trabajo descalificado haya desaparecido, que el capital deje de preocuparse por el control de los trabajadores o que desaparezcan las relaciones de dominación en los centros de producción (Leite y da Silva, 1995). Nuevos y viejos rasgos se conjugan en un “collage” productivo particular.

En esta sintonía podemos señalar que “lo global” se hace presente en las estrategias empresariales de las multinacionales (particularmente en la gestión de los recursos humanos) pero adaptado de un modo peculiar a las condiciones locales. Estas adaptaciones pueden ser tan diversas que se vuelve imposible hablar de un modelo de producción único en la región; la creciente internacionalización y deslocalización productiva en lugar de convergencia promueve la diversidad de modelos. En este sentido, “las tensiones entre las exigencias de una estrategia de empresa y el espacio económico y social en el que se implanta son susceptibles de suscitar por hibridación la emergencia de configuraciones sin precedentes, embriones de nuevos modelos productivos con todas las de la ley” (Boyer y Freyssenet, 2001:110).

Oponiéndonos a las visiones que sostienen la existencia de la hiperglobalización y la convergencia de modelos productivos, coincidimos con De la Garza en que “la internacionalización de lo global en lo local no produce monotonía, sino muchos globales específicos. Aquí operan la filtración, la traducción, el sincretismo, la hibridación” (2001: 24). Las estrategias de reestructuración empresarial deben siempre ser analizadas en el contexto en

el que se producen. En este sentido, las estructuras globales presionan pero nunca determinan los cambios, ya que en cada coyuntura se abre un espacio para la acción de los actores sociales.

Aunque las teorías sobre los modelos productivos abrieron nuevas líneas de investigación en la región, intentaron, equivocadamente, aplicar el postfordismo como marco teórico explicativo de la crisis y posterior reestructuración productiva a nuestra realidad. Así, el postfordismo se convirtió en una nueva ortodoxia teórica que frenó la capacidad de observar y descubrir nuevos conceptos para explicar los cambios (originales) producidos en la región (De la Garza, 2000b). Las aplicaciones forzadas y la no verificación de las hipótesis de este modelo obstaculizaron el desarrollo de nuevas vías explicativas de la realidad latinoamericana.

A modo de conclusión

Frente a aquellas posturas teóricas que explican los cambios acontecidos en la organización del trabajo y la producción como acontecimientos históricos determinados por la tecnología y/o las condiciones del mercado mundial, planteando modelos únicos de desarrollo futuro, sostenemos que no existen “recetas” unívocas para enfrentar los cambios ocurridos en las tres últimas décadas. Por el contrario actualmente existen múltiples “nuevas” formas de organizar la producción y el trabajo que, en Latinoamérica de manera general y en nuestro país de manera particular, se conjugan con elementos de los “viejos” modelos productivos creando realidades híbridas, que vuelven cada vez más heterogénea y compleja la estructura productiva actual.

Desde mediados de los '90 han surgido numerosos estudios analizando los procesos de reestructuración productiva encarados por las empresas y sus consecuencias sobre distintas dimensiones del trabajo. Sin embargo, hasta el momento, menor ha sido el interés puesto en los procesos y mecanismos que permanecen invariables más allá del contexto de reestructuración. Asumiendo la heterogeneidad de las dinámicas existentes en la región creemos que nuestra mirada debe ampliarse hacia las características de los procesos que subsisten, así como hacia las razones que llevan a que ciertas estrategias empresariales continúen desplegándose. Proponemos, entonces, adoptar una visión sociológica de la empresa que dé cuenta de la multiplicidad de factores sociales, políticos y culturales que intervienen en el devenir

de su comportamiento, entendiendo que los cambios estructurales afectan pero no determinan las trayectorias seguidas por las mismas (Linhart, 1997). La respuesta que cada empresa adopta frente a los cambios externos varía, dentro de un conjunto de opciones limitadas por el desarrollo técnico existente, según una multiplicidad de factores que no pueden ser restringidos únicamente al orden económico. El modo particular de articulación de la empresa al contexto dependerá, entre otras cuestiones, de la relación de fuerzas establecida en la organización, el grado de identificación de los trabajadores con la misma, las habilidades y saberes por ella acumulados y el marco político de actuación.

El proceso de producción se convierte entonces en un espacio fundamental de negociación del “nuevo orden”. Tal como señala Burawoy (1979:30) el proceso de trabajo capitalista “debe entenderse en términos de las combinaciones específicas de fuerza y consenso que provocan la cooperación en la búsqueda del beneficio”. Detrás de todo proceso de producción existe un equilibrio de fuerzas que se renegocia permanentemente.

Como señala Linhart (1995:23), hay que salir de un debate tan globalizado y general como el de plantear la desaparición o supervivencia del taylorismo e “imponerse la tarea, más modesta, de analizar los cambios tal como se manifiestan en las empresas, sin tratar de ubicarlos sistemáticamente en el modelo que ilustran”, para lo cual hay que observar las dinámicas que se despliegan en cada organización dando cuenta de lo nuevo, lo viejo y la infinita mixtura que se presentan entre ambos. Esta perspectiva implica aceptar la coexistencia de trayectorias organizacionales abiertas determinadas cada vez menos por variables tecnológicas y cada vez más por la conjugación de fuerzas económicas y sociales particulares. Ya no se trata entonces de identificar un nuevo paradigma global y dominante, sino de dar cuenta de las múltiples posibilidades abiertas por la crisis del “antiguo” (Veltz y Zarifian, 1993).

En lo que respecta al escenario regional, la coyuntura económica actual (crecimiento económico, surgimiento de nuevas oportunidades de mercado y aplicación de políticas neodesarrollistas) vuelve necesario replantearse la cuestión de los nuevos y viejos modelos. En este sentido vale preguntarse qué rasgos de los “nuevos” modelos se implementaron realmente, cómo se articularon y se articulan con los resabios de los “viejos” (sectores que reactivaron su producción después de más de una década de inactividad) y qué hibridación particular se está produciendo en la configuración productiva

local. Pero, fundamentalmente, es necesario dar cuenta de la manera en que influyen las acciones de los actores sociales en la conformación de las estructuras productivas.

Los aportes de los estudios del trabajo realizados en América Latina en las últimas dos décadas (De la Garza, 2006) resaltan la necesidad de asumir un concepto ampliado de trabajo, relevar los procesos productivos verdaderamente existentes asumiendo una mirada micro en las organizaciones del trabajo (que no siempre son sinónimo de empresas), abordar la dimensión cultural del trabajo como elemento explicativo central del comportamiento de los actores, desentrañar los rasgos de organización típicamente taylorista/fordista subsistentes en las nuevas formas de trabajo, revalorizar la intervención de los actores (empresarios, sindicatos, desocupados, trabajadores precarizados, trabajadores formales, gobiernos locales, etc.) en los procesos constitutivos de la realidad laboral, e incorporar la dimensión territorial a los estudios del trabajo.

Los estudios recientes sobre el trabajo han procurado desligarse de una perspectiva determinista que elimina del análisis a los actores sociales. Sin embargo, en tanto no se construyan proposiciones teóricas a partir de la realidad productiva local, las teorías sobre “nuevos modelos productivos” sólo darán cuenta de fenómenos acotados o, por defecto, de anomalías. Es necesario que, a nivel regional, se estructuren nuevas teorías que incorporen una verdadera teoría de la acción en el concepto de modelo productivo. Un abordaje que quiera interpretar la complejidad creciente de los procesos de reestructuración productiva y organizacional debe reconocer las características del contexto local y los particulares modos de racionalidad en él prevalecientes. Sin desconocer las variables macroeconómicas que intervienen en los comportamientos empresariales, creemos que revalorizar el lugar de la acción de los sujetos en la organización constituye un acercamiento válido (y complementario del análisis macro) al estudio de las transformaciones recientes experimentadas en el mundo del trabajo.

Bibliografía

BECATTINI, GIACOMO. (1988), “Los distritos industriales y el reciente desarrollo italiano”, en *Sociología del Trabajo*, n. 5, pp. 3-17.

BERGGREN, C. (1989). New production concepts in final assembly; the Swedish experience. *The transformation of work? Skill, flexibility and the labour process*, por S. Wood. London, Unwin Hyman.

BERNOUX, PHILLIPE (1988). La fin de la division du travail?, en *Sociologie du Travail*, N° 3. p. 479-488.

BOYER, ROBERT (1989), *La teoría de la regulación. Un análisis crítico*, Área de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT / CEIL-CONICET / CRE-DAL/CNRS/Humanitas, Buenos Aires.

BOYER, ROBERT y FREYSSNET, MICHAEL (1996), “Emergencia de nuevos modelos industriales. Problemática del programa internacional del GERPISA”, en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 27, pp. 23-54.

BOYER, ROBERT y FREYSSNET, MICHAEL (2001) *Los modelos productivos*, Trabajo y Sociedad / CEIL-PIETTE del CONICET / Lumen-Humanitas, Buenos Aires.

BURAWOY, MICHAEL (1979), *El Consentimiento en la producción: los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, Ministerio de Trabajo, Madrid.

CASTILLO, JUAN JOSÉ (1991) [1984], “Las nuevas formas de organización del trabajo”, en Castillo, J. J., *Las nuevas formas de la organización del trabajo. Viejos retos de nuestro tiempo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, pp. 21-35.

CASTILLO, JUAN JOSÉ (comp.) (2005), *El trabajo recobrado*, Miño y Dávila, Madrid.

COLLER, XAVIER (1997), *La empresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.

CORLAT, BENJAMIN (1992), *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*, México Editorial Siglo XXI.

DE LA GARZA, ENRIQUE (1999), “Epistemología de las Teorías sobre Modelos de Producción”, en De la Garza, E. (comp.) (1999), *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*, CLACSO, GT Trabajo, sujetos y organizaciones laborales, Biblioteca Virtual, Buenos Aires.

DE LA GARZA, ENRIQUE (2000a), “La flexibilidad del trabajo en América Latina” en De la Garza, E. (comp.) (2000) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México.

- DE LA GARZA, ENRIQUE (2000b), “Las teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina”. en De la Garza, E. (comp.) (2000) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México.
- DE LA GARZA, ENRIQUE (2000c). “El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX” en De la Garza, E. (comp.) (2000) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México.
- DE LA GARZA, ENRIQUE (2001), “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo”, en Neffa, J.C. y De la Garza, E. (comps.) (2001), *El futuro del trabajo – El trabajo del futuro*. CLACSO, Biblioteca virtual, Buenos Aires.
- DE LA GARZA, ENRIQUE (coord.) (2006), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, Editorial Anthropos, UAM, México.
- DEL BONO, ANDREA (2002), *Telefónica: trabajo degradado en la era de la información*, Miño y Dávila Editores, Madrid.
- DÍAZ, ALVARO (1996), “Flexibilidad productiva en las economías de la región y nuevos modelos de empresa”, en *Boletín Cinterfor*, núm. 137, pp. 31-60.
- DOMBOIS, R. y PRIES, L. (1993), “Modernización empresarial y cambios en las relaciones industriales en América Latina y Europa” en Dombois R. (comp.) (1993), *Modernización empresarial: tendencias en América Latina y Europa*. Nueva Sociedad, Caracas.
- GARCÍA CALAVIA, MIGUEL ÁNGEL (1999), “La reprofesionalización del trabajo: ¿una nueva panacea tecnológica”, en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 36.
- HYMAN, RICHARD (1987), “Strategy or structure? Capital, labour and control”, en *Work, Employment and Society*, Vol. 1, 1987.
- HYMAN, RICHARD (1993), “Especialización flexible: ¿Milagro o Mito?”, en Hyman, R. y Streeck, W. (1993), *Nuevas tecnologías y relaciones industriales*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, pp. 67-81.
- KERN, HORST y SCHUMANN, MICHAEL (1988), *¿El fin de la división del trabajo?*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- LEITE DE PAULA, MARCIA y DA SILVA, APARECIDO (1995), “La Sociología del Trabajo frente a la reestructuración productiva: una discusión teórica”, en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 25, otoño, pp. 3-28.
- LINHART, DANIELE (1995), *La visión francesa de la evolución del trabajo y la empresa*, Documento N°2 CEIL-PIETTE, Buenos Aires.
- LINHART, DANIELE (1997), *La modernización de las empresas*. Asociación Trabajo y Sociedad. PIETTE del CONICET. Buenos Aires.

MONTEIRO LEITE, (1996), *El rescate de la calificación*, Montevideo, CINTERFOR.

MONTERO, C. (1997), “Trabajo y desarrollo endógeno: notas para una ética del trabajo en América Latina”, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 3, Nro. 5, San Pablo.

NEFFA, JULIO C. (2000), “Crisis y emergencia de Nuevos Modelos Productivos”, en CLACSO, GT *Trabajo, sujetos y organizaciones laborales*, Biblioteca Virtual.

NOVICK, MARTHA (2000), “La transformación de la organización del Trabajo”, en De la Garza, E. (comp.) (2000) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México.

PEREZ, C. y OMINAMI, C. (comps.) (1986), *La Tercera Revolución Tecnológica*. Argentina, Gel

PIORE, M. J. y SABEL, CH. E. (1990) *La segunda ruptura industrial*, Alianza Editorial, Madrid.

POLLERT, A. (1994), *Adiós a la flexibilidad*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

URREA GIRALDO, FERNANDO (1999), “Un modelo de flexibilización laboral bajo el terror del mercado” en De la Garza, E. (comp.) (1999), *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*, CLACSO, GT *Trabajo, sujetos y organizaciones laborales*, Biblioteca Virtual.

WOMACK, JAMES P. (1993), *La máquina que cambió el mundo*, McGraw Hill, Madrid.

ZARIFIAN, PHILLIPE (1995). *La emergencia de la organización por procesos: la búsqueda de una difícil coherencia*. Documento de Trabajo no. 5, Montevideo, Unidad de Relaciones y Cooperación con el sector Sindical-Universidad de la República.