



Sistemas productivos y organización del trabajo: Una visión desde Latinoamérica

María C. Rodríguez P. y Hermelinda Mendoza A.

Licenciadas en Relaciones Industriales. Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Doctorando en Ciencias Administrativas. Profesoras Agregadas en la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Av. Salvador Allende, Campus Bárbula, Valencia. E-mail: marycande65@hotmail.com
- hermel@cantv.net.

Resumen

La disertación se centra en la evolución de los sistemas productivos y la perspectiva de abordaje de los mismos. Se diseñó una investigación documental con enfoque hermenéutico que permite transitar por diferentes concepciones de la naturaleza del trabajo humano y bosquejar las formas de organización del trabajo desde el Taylor-fordismo, hasta el modelo japonés. Los resultados obtenidos conducen a establecer los sistemas productivos imperantes en distintas épocas como respuesta a concepciones paradigmáticas orientadas a mejorar la productividad organizacional, en el marco del modelo de desarrollo capitalista, para luego centrar la discusión en los cambios ocurridos en la organización del trabajo y la adopción de los paradigmas productivos en América Latina. Las conclusiones a las que se llega sostienen que la dinámica de su aplicación en esta parte del continente americano ha sido asimétrica. Se plantea la necesidad de hacer emerger un nuevo paradigma capaz de reconciliar los precedentes e impulsar el trabajo humano en su justa dimensión, tanto objetiva como subjetiva, donde los costos que implica la búsqueda de mayor productividad sean justamente pagados por los actores involucrados; donde se ponga de relieve la primacía del ser humano sobre el proceso de producción, para lo cual se considera necesario retomar la concepción del hombre como sujeto del trabajo y superar, en consecuencia, la antinomia entre trabajo y ca-

Recibido: 22-11-2006. Aceptado: 21-02-2007

pital al estructurarse sobre la sustancial y efectiva prioridad del trabajo, la subjetividad del trabajo humano y de su participación eficiente en todo el proceso de producción.

Palabras clave: Sistemas productivos, organización del trabajo y trabajo.

Productive Systems and Labor Organization: a View from Latin America

Abstract

This dissertation centers on the evolution of productive systems and the perspective for addressing them. A documentary investigation was designed with a hermeneutic focus that made it possible to explore different concepts about the nature of human work and sketch diverse forms of labor organization from Taylor-Fordism to the Japanese model. Results indicate that the productive systems prevailing at different times were established as a response to paradigmatic conceptions oriented toward improving organizational productivity within the framework of a capitalist development model; the discussion then centers on the changes occurred in labor organization and the adoption of productive paradigms in Latin America. Conclusions indicate that the dynamics of applying the aforementioned productive systems in this part of the American continent have been asymmetric. The need is stated for helping a new paradigm to emerge that is able to reconcile the precedents and promote human work in its correct dimension, both objective and subjective, where the costs implied in the search for greater productivity are justly paid by the involved actors and where the primacy of the human being over the production process is emphasized. To achieve this, it is necessary to once again take up the concept of man as the subject of labor and consequently overcome the antinomy between labor and capital by structuring organization on the substantial, effective priority of labor, the subjectivity of human labor and its efficient participation in the entire production process.

Key words: Productive systems, labor organization and labor.

1. Introducción

El trabajo humano como vínculo social ha permitido, desde la noción histórica del mismo, ir configurando y le-

gitimando las distintas formas de organización del trabajo a la luz de los distintos sistemas productivos (artesanal, manufactura y maquinismo).

Dando cuenta de un carácter recursivo que permite construir las bases del desarrollo y que se ha manifestado a través de las llamadas revoluciones industriales, las cuales han ocurrido de manera diferenciada en los países desarrollados y en aquellos en vías de desarrollo.

En el caso específico de los países latinoamericanos, estos han ido tomando los patrones productivos y las formas de organización del trabajo surgidos en países del primer mundo como modelos referenciales y vinculantes que han contribuido a alcanzar los objetivos orientados al incremento de la productividad, de cara a la generación de capitales, siendo el fin económico determinante de la dinámica de los sistemas sociales, en el marco del desarrollo de los sistemas productivos, en las distintas sociedades, sean éstas desarrolladas o no.

En este orden de ideas, el hilo conductor de este documento lleva a vincular trabajo humano, sistemas productivos y formas de organización del trabajo, con el fin de presentar un bosquejo de los aspectos más relevantes del taylorismo, fordismo y modelo japonés, a fin de caracterizar sus manifestaciones en las sociedades latinoamericanas, lo cual supone preguntarse ¿Cuáles son los determinismos que presentan las formas de organización del trabajo en las sociedades latinoamericanas con base en los sistemas productivos predominantes en las mismas?

2. La naturaleza del trabajo humano

Antes de acercarnos a la evolución de los sistemas o modelos productivos,

es oportuno abordar la concepción del trabajo que se asumirá en este documento, a fin de clarificar la óptica desde la cual se partirá para el análisis de las dimensiones que toma, en función de las formas de trabajo institucionalizadas en cada modelo. En este sentido, el trabajo desde la dimensión histórica se ubica en distintas concepciones que incluyen perspectivas sociales, humanas, legales, económicas, culturales y técnicas, entre otras. Sin embargo, para este abordaje no se puede dejar de lado el estudio de la naturaleza y significación del trabajo humano y su papel determinante en la ganancia de valor y su carácter de mercancía en el modo de producción capitalista.

Según Neffa (1999), el trabajo humano es una realidad compleja que adquiere diversas dimensiones dependiendo de la óptica desde donde se observe:

1. **Trabajo como tarea.** El trabajo significa el esfuerzo humano, para conocer y dominar el universo, a fin de arrancarle sus riquezas. Significa en si mismo, un intento de humanizar la materia, es decir, de utilizarla y orientarla para satisfacer sus necesidades vitales, tanto individuales como colectivas.
2. **Toma de conciencia.** Ocasión para tomar conciencia de las debilidades y potencialidades humanas y de su utilidad para desarrollar la personalidad de quienes lo ejecutan, si se realiza en condiciones y medio ambiente adecuados.
3. **Hecho social.** Se trabaja formando parte de una realidad colectiva para generar los bienes y servicios

que la especie humana requiere para perpetuarse. Esta dimensión relacional engendra un comportamiento solidario a partir de una base objetiva, la constitución de un colectivo de trabajo.

4. **Trascendencia.** Incita a quienes lo ejecutan al proceso de construcción de una sociedad y satisfacer las necesidades sus miembros para la libertad y el ejercicio de sus derechos personales y sociales. Esta dimensión toma en consideración la dignidad humana y la contribución del trabajo en su crecimiento personal.

En línea con estas dimensiones Juan Pablo II (1981), afirma que, además de proveer sustento a quien lo realiza, el trabajo contribuye al desarrollo de la ciencia y la técnica, y a elevar la cultura y moral de la sociedad donde se realiza; indica que trabajo es toda acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias; significa toda actividad humana que puede o debe reconocerse como tal entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad.

De esta afirmación se desprende un sentido objetivo, al ser una acción realizada por el hombre y subjetivo, puesto que, el hombre posee inteligencia y voluntad que lo capacitan para actuar en forma racional y programada, decidir acerca de sí y tender a su realización. Siendo así, el hombre es sujeto del trabajo. Como persona trabaja, realiza acciones relativas al proceso de

trabajo, las cuales, independientemente de su contenido objetivo, van a contribuir a la realización de su humanidad, la de su familia y de la sociedad a la que pertenece, otorgándole una dimensión ética al trabajo.

En opinión de este autor, las corrientes materialista y economicista conciben el trabajo como mercancía ofrecida en venta por el trabajador, al propietario del capital, desvalorizando lo relativo a la dimensión subjetiva, es decir, el hombre como sujeto del trabajo. Allí la razón para oponerse a dichas corrientes, evidencia de *“la degradación del hombre como sujeto del trabajo, y contra la inaudita y concomitante explotación en el campo de las ganancias, de las condiciones de trabajo y de previdencia hacia la persona del trabajador. Semejante reacción ha reunido al mundo obrero en una comunidad caracterizada por una gran solidaridad. Por eso, hay que seguir preguntándose sobre el sujeto del trabajo y las condiciones en las que vive.”*

Candellero (2001), también cuestiona la concepción economicista del trabajo por considerar que sustituye los vínculos desarrollados entre los miembros de una comunidad moral, por aquellos que lo hacen dependiente de la actividad productiva. Según dicha concepción, el trabajo es para el mercado y se ve reducido a lo que comúnmente se ha dado en denominar empleo. De esta forma, el trabajo se deshumaniza y el ser humano es valorado sólo en la medida en que es útil para el mismo, por esto la gran angustia que genera, en la sociedad industrial, no encontrar empleo o sencilla-

mente perderlo. Propone este autor rescatar la concepción antropológica del trabajo, pues, en la práctica, al ligar los ingresos al empleo se coarta la posibilidad de llevar una vida digna a aquellos que no han logrado obtener un empleo que les brinde un ingreso suficiente y estable.

3. Ubicación en la concepción del trabajo

Según el referido autor, el trabajo es un invento de la modernidad, donde nace como tiempo de trabajo. Por ello, para fines de este documento, nos ubicaremos en la época moderna, que congrega la aparición y desarrollo de los modelos económicos modernos y el marcado interés por el trabajo. En este sentido, un autor que aborda el trabajo desde la perspectiva de su división como nueva panorámica en la organización laboral y como sociedad de progreso producto de la invención de la máquina, es Adam Smith, quien plantea el trabajo, como “fuente de bienestar, ya que a través de él, las materias primas se transforman en bienes que satisfacen las necesidades y que generan riquezas para la sociedad” (Barriguete, 1994: 50).

El planteamiento marxista emerge con una tesis contrapuesta, sustentada en la dialéctica y el materialismo histórico que suponía la revisión de las formas de explotación generadas por el capitalismo y enfatizaba la división del trabajo desde una perspectiva crítica, sin embargo, el trabajo fue asumido por el marxismo como un elemento decisivo para la transformación de la sociedad y del hombre, pero que lo alie-

naba y lo alejaba de alcanzar su potencialidad humana.

En estas ideas se plantea el problema del trabajo en el contexto del conflicto entre capital y trabajo, durante el desarrollo industrial, es decir, entre las élites industrializantes poseedoras de los medios de producción y quienes participan con su trabajo en el proceso productivo. Es evidente que ese problema, desde el punto de vista del ser humano, para quien el trabajo constituye una de las dimensiones fundamentales de su existencia terrena, no puede explicarse de otro modo si no es teniendo en cuenta el pleno contexto de la realidad contemporánea y dentro de ella el trabajo en sus dos dimensiones: la objetiva y la subjetiva (Juan Pablo II, 1981).

Sin embargo, para Novick (2000: 116), lo socialmente impactante de “el trabajo”, son las formas de organización que se generan alrededor del mismo, las cuales suponen, un “conjunto de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción de determinado objeto”. Se refiere a la división del trabajo entre las personas y las máquinas en donde intervienen el medio ambiente y la totalidad de las dimensiones presentes en cualquier prestación laboral.

Ahora bien, las formas de organización del trabajo ocurren alrededor de los sistemas productivos. Por ende, para analizar los aspectos que definen al trabajo, en sus dimensiones objetiva y subjetiva, así como, sus formas de organización es necesario precisar los rasgos que caracterizan los sistemas y

paradigmas productivos que, según Boyer y Duran (1998 citados por Lucena, 2003) incluyen “La complementariedad y coherencia entre los principios de gestión, la organización interna de la firma, su articulación con las empresas subcontratistas y con la competencia y la relación salarial...y el sistema educativo sin olvidar la regulación macroeconómica, constituyen los elementos que configuran el sistema productivo.”

Neffa (1998, citado por Lucena, 2003) propone una clasificación de los sistemas productivos donde muestra la evolución histórica acaecida en ocasión de la necesidad de obtener beneficios a través de mejoras en la productividad, capacidad para atender satisfactoriamente el mercado, estimulación del consumo e incorporación del saber científico y tecnológico, en la cual parte de los sistemas productivos más elementales rudimentarios, hasta llegar a los más sofisticados. Cada uno de los cuales va a impactar la organización del trabajo y las relaciones que surgen dentro del mismo.

Su clasificación permite la ubicación en los distintos sistemas productivos que se han dado históricamente, pero que a partir de la edad moderna y a la luz de los postulados de la Administración Científica del Trabajo, se van configurando en esquemas productivos más acabados en función del uso y aplicación tecnológica, que a su vez responden a paradigmas productivos e implican un sistema de pensamiento que sustenta las maneras de hacer las cosas y justifican en la praxis su sentido y razón de ser. Por ello la im-

portancia de ubicarnos en los sistemas productivos manufactureros y en el maquinismo, en los cuales se consolidó el pensamiento taylorista y fordista, dando un conjunto de lineamientos que definen las formas de organización del trabajo aún vigentes en muchos contextos. El Cuadro 1, presenta dicha clasificación.

4. Sistemas productivos y organización del trabajo

La dimensión organización del trabajo atiende a fenómenos ligados con producir, pues, la misma es producto de la normativa que regula la producción en la empresa. Según Novick (2000: 116), las formas de organización del trabajo “son una construcción social, histórica, modificable y cambiante”, por lo tanto, no pueden analizarse sin considerar los sistemas productivos a la luz de los paradigmas que los han signado. Por consiguiente, el trabajo y lo que ocurre en su ocasión, el plano regulatorio, concepción de su naturaleza y razón de ser, aportes que brinda, formas de organización, impacto social y determinante tecnológico, ofrecen un conjunto de características que diferencian y determinan los cambios en el mundo del trabajo.

En este sentido, en la opinión de Guerra (2001:93), el taylorismo, fordismo, toyotismo, neo y postfordismo, son tan sólo unos de los tantos modelos teóricos o paradigmas usados para tipificar, desde un punto de vista estructural las distintas formas de organización del trabajo en la empresa y las correspondientes relaciones y señala “que los modelos pretenden designar secuencia histórica de los tipos domi-

Cuadro 1. Sistemas Productivos

Sistema Productivo	Características
Artesanado	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de herramientas simples y rudimentarias para el uso personal y el canje. - Uso de máquinas movidas por energía humana, animal o generada por la naturaleza. - Mínima división del trabajo sin relación de dependencia; no se vende la fuerza de trabajo sino su producción.
Manufactura	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo manual con apoyo de máquinas y equipos operados manualmente utilizando energía eléctrica o hidráulica y mecanismos automáticos dirigidos y controlados por operadores. - Se producen bienes de consumo durables y no durables, ciertas herramientas y bienes de producción con destino al mercado interno y comercio internacional. - Relación de trabajo sobre la base de la dependencia (asalariados) - Se introduce la división social y técnica del trabajo. - Se dan las formas de organización cooperativa (trabajador colectivo) - Surge la gerencia como actividad de coordinación, dirección y ejercicio de control sobre el proceso de trabajo.
Maquinismo	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de maquinarias electrónicas y dispositivos mecánicos movidos por energía eléctrica y usos de sistemas de automatización microelectrónicas. El operario actúa para programar, conducir, controlar y regularlos. - Producción masiva de bienes durables y no durables y de manera segmentada. - Incorporación de la telemática. - El centro del proceso pasa a ser la máquina (capital constante), el trabajador (capital variable) - Fuerza de trabajo se clasifica en indirectos calificados, directos de la producción e indirectos no calificados.

Fuente: Adaptación Mendoza y Rodríguez (2004). Tomado de Lucena (2003: 72-78).

antes de producción industrial, bajo la dependencia de ciertos procesos técnicos, económicos y sociales del desarrollo capitalista interno.”

Por lo tanto hasta aquí expuesto, es necesario partir de la revisión de los paradigmas y tendencias con ocasión de las

formas de organizar el trabajo, a fin de precisar, en el marco de referencia del sistema productivo manufacturero y maquinista, los factores que determinan los rasgos más resaltantes de las formas de organización del trabajo en este momento histórico. Para lograr

este objetivo, se partirá del paradigma clásico en el proceso de trabajo, el cuál se desarrolla a continuación a través de los paradigmas Taylorista y fordista, como sus representantes en el campo del trabajo.

5. Una mirada a los paradigmas productivos: tayloristas y fordistas

El paradigma Taylorista se inserta en la llamada Administración Científica del Trabajo y surgió en un contexto histórico caracterizado por fuerte crecimiento económico y expansión de la demanda, sin que paralelamente se produjera un cambio tecnológico que hiciera posible sustituir fuerza de trabajo. Según Neffa (1999:72), Taylor se centró en lograr “una economía de movimientos y tiempos en el trabajo, reducir los costos unitarios de producción, simplificar el trabajo e intensificarlo para incorporar mano de obra poco calificada.” Rasgos esenciales paradigma clásico, aún vigente en muchas organizaciones sobre todo latinoamericanas y que ha dado el sustento a la teoría administrativa y las formas de organización del trabajo.

Para aquella época, las demandas ambientales llevaron a las organizaciones a modificar su patrón de elaboración de sólo un producto, distribuido en un mercado localizado en un determinado estado, a organizaciones de mayor complejidad mayor al dedicarse a la producción de dos o más productos a ser distribuidos en territorios más amplios. La búsqueda de mayor productividad se orientó hacia mejoras en la estructura; deseo cristalizado en el

pensamiento de Taylor y Fayol, cuya concepción del hombre era la de costo en producción, a ser controlado para mantenerlo en los márgenes establecidos y con posibilidad de reposición sin mayores inconvenientes. Supuestos que determinaron su pensamiento (Hickman y Silva, 1992).

Williams, Haslam y Williams (1994:4), refiriéndose al Fordismo y sus economías de escala expresan que: “La producción en masa significa producción de largas series de productos estandarizados, mediante un equipo especializado y por trabajadores semicalificados taylorianos. En este sentido, el concepto de producción en masa puede intercambiarse con el de “fordismo”, una especie de abreviatura histórica referida al sistema de producción descubierto por Ford y que se supone que, posteriormente, fue ampliamente imitado.”

Para estos autores, la producción en masa tiene adeptos, detractores y escépticos críticos, quienes cuestionan su utilidad y aunque reconocen el ejemplo clásico, de Ford y el modelo T, lo denuncian como estereotipo no analizado, ni basado en investigaciones sólidas que presenta como rígida, inflexible e incapaz de producir variedad a la empresa que utiliza el sistema de producción en masa, características ausentes en la fábrica de Ford en Highland Park, a la que califican como “protojaponesa”, ya que, en la misma los trabajadores, y en especial los técnicos, hacían uso de su inventiva para resolver los problemas técnicos y de distribución espacial. Acogiendo esta posición, al hablar del fordismo nos re-

feriremos al prototipo como sistema de producción y no a la experiencia de Ford propiamente dicha.

Para mayor claridad del sistema de producción tradicional, a continuación se esboza un conjunto de rasgos característicos del paradigma taylorista que sustentan el análisis de sus principales aspectos en función de su razón de ser, la estandarización como fundamento de la especialización y rutinización de los procesos, la división social y técnica del trabajo, mecanismos de compensación, supervisión, control y selección, medición de resultados y preparación de los trabajadores para ajustarse a requerimientos organizacionales en función de sus calificaciones (Cuadro 2).

El proceso de trabajo fordista se articuló con las estrategias del taylorismo, introduciendo un conjunto de innovaciones incorporadas por Henry Ford que consistían en un elevado grado de mecanización estructurado, en un comienzo, sobre la base de máquinas y herramientas de propósitos únicos a partir de los cuales se estructuró la línea de montaje” (Neffa, 1999: 75). Aunque, como se mencionó anteriormente esto sólo es un punto de referencia pues, la experiencia de la nueva planta Ford en Highland Park evidencia la existencia de estereotipos.

Lo que si parece ser una realidad es que Ford reemplazó capital por trabajo alcanzando alta productividad en procesos como el de fundición en su fábrica de Highland Park. En busca de mejora aplicó la división smithiana del trabajo al montaje manual, fuente de pérdidas y ganancias en productividad al incrementar la desintegración de la

producción. Otro aspecto considerado por Ford fue la reducción del tiempo invertido en el proceso por lo que se planteó la introducción de cambios en el ritmo de trabajo entre procesos, así como en la disposición del proceso. El cuarto objetivo de Ford fue la eliminación del manejo indirecto de las existencias buscándose para ello rutas más cortas; todo esto permitió economizar tiempo al extremo de que reducir 150 horas de trabajo en la elaboración del vehículo, antes de introducir la línea de montaje de montaje, en 1913, que sin lugar a dudas significó un impulso en la productividad a partir de ese año (Williams, Haslam y Williams, 1994).

Una vez aclarada la orientación de la experiencia de Ford, es oportuno considerar el planteamiento teórico de Coriat (1991) y Neffa (1999) quienes proponen algunos rasgos distintivos del fordismo como sistema productivo, incluidos en el Cuadro 3, denominado Características del Sistema Productivo Fordista, el cual es presentado a continuación en términos de las dimensiones: búsqueda de productividad, condiciones de trabajo, desempeño de la organización sindical, forma de organización de la producción y orientación de la misma:

Es importante resaltar la vigencia de estos paradigmas y sistemas de producción, sin embargo ellos traen un conjunto de limitaciones a la luz de lo que sería su desarrollo en el tiempo y que dan clara evidencia del desgaste de dichos modelos, que según Neffa (1999) se expresan en las siguientes limitaciones:

Cuadro 2
Características del Paradigma Productivo Taylorista

Bases del planteamiento Taylorista	Es un estudio sistemático de tiempos y movimientos, para en un primer momento identificar, medir y posteriormente eliminar el tiempo muerto y los movimientos considerados improductivos e inútiles, estipulando los tiempos obligatorios de reposo. Para permitir la recuperación de la fatiga, y de pausas para hacer el mantenimiento a las maquinarias y equipos.
La estandarización	Se plantea la estandarización de los objetos de trabajo y de las herramientas más adecuadas para hacer cada tarea. Con el objeto de implantar de manera generalizada sólo la única y mejor manera de hacer cada una de ellas.
División social y técnica del trabajo	Separar por una parte las tareas de concepción y las de ejecución, esto dio lugar a la desintegración del trabajo a nivel del taller y a una estructura funcional de compartimientos estancos en el ámbito de las empresas.
Selección de los trabajadores	Se hace una selección científica al reclutar, procurando su adaptación al perfil del puesto de trabajo, que subvaluaba por lo general las calificaciones y competencias tácitas que se debían movilizar para la realización de la tarea.
Asignación de tareas	La asignación de tareas se hace por anticipado estableciendo un número limitado de tareas específicas a cargo de cada trabajador individual, oponiéndose al trabajo grupal.
Formación profesional	La formación profesional es especializada, de corta duración y de carácter operario, pero rígida y limitada a pocas tareas que se debían realizar continuamente en uno o en un número reducido de puestos de trabajo, por parte de los trabajadores poco o semi calificados.
Control y supervisión	Este se lleva a cabo por parte de los supervisores y capataces, quienes a pesar de reunir un número considerable de efectivos no cumplen tareas directamente productivas
Medición	Se sustenta en una medición objetiva y cotidiana de los resultados cuantitativos de la tarea realizada por cada trabajador, en base a lo cual se fija un monto de las remuneraciones.
Remuneración	La remuneración es con base en el rendimiento, para motivar el incremento de la productividad individual, tomando como referencia el cálculo de trabajo promedio, que en realidad era alguien seleccionado de entre los más rápidos y calificados.

Adaptación: Rodríguez y Mendoza (2003). Tomado de: Neffa (1999: 74-75).

Cuadro 3
Características del Sistema Productivo Fordista

Forma de obtener productividad	Incremento de la productividad a través de los rendimientos crecientes de escala para producir, en serie largas, productos homogéneos, destinados a un mercado solvente y en expansión.
Condiciones de trabajo	Contratos de trabajo estables, por tiempo indeterminado y a pleno tiempo. Sistema de remuneraciones según el rendimiento primero (Taylor) y luego según el tiempo de trabajo (Ford), previendo su periódica indexación en función de la inflación e incremento de la productividad.
Organizaciones sindicales	Agrupaban al personal asalariado, y negociaban colectivamente con la dirección de las firmas, garantizando la paz laboral durante la vigencia del contrato.
Organización de la producción	Se integra verticalmente la producción dentro de la misma empresa, para hacer frente a la incertidumbre del mercado y reducir los costos de transacción, pero que en contrapartida daba lugar al gigantismo e individualidades.
Producción	Elevado volumen de producción programado, no en función de la demanda, sino de las ventas precedentes para lograr: economías de escala, aumento de la productividad y reducción de los costos unitarios de producción a fin de maximizar a corto plazo las tasas de ganancia. Se requiere de gran almacenamiento de materias primas, insumos intermedios y en menor medida de productos terminados, dada la magnitud y permanencia de la demanda.

Adaptación Mendoza y Rodríguez (2003). Tomado de: Neffa (1999:76-77).

- **Límites económicos.** La producción masiva de largas series de productos homogéneos, característico del paradigma productivo taylorista - fordista, ya no se adecua a la nueva conformación de la demanda.
- **Límites sociales.** Mayor nivel de escolaridad formal y profesionalización genera en la fuerza de trabajo mayor disposición a participar, decidir, comunicarse y gestionarse en sus puestos de trabajo, incidiendo en el choque ocasionado por la rigidez y carácter repetitivo y poco creativo de los puestos de trabajo del sistema productivo taylorista y fordista, generando costos ocultos debidos al deterioro de las condiciones de trabajo, intensificación de la carga de trabajo, ausentismo, sabotaje, mal uso de maquinarias y equipos y conflictos laborales prolongados.
- **Límites técnicos.** Este paradigma conduce a una escasa diversifi-

cación de la producción y crea dificultades para adaptarse rápidamente a los cambios cualitativos y cuantitativos de la demanda.

- **Límites organizacionales.** Brecha entre la identificación de un mercado potencial para un nuevo producto y el proceso de concepción, producción y puesta en el mercado del mismo debido a su forma de organización tradicional, burocrática, jerárquica y centralizada limitando su capacidad de adaptación.
- **Límites derivados de una estrecha concepción del trabajo humano.** Ve al trabajador desde la perspectiva del ocio, la holgazanería y la vagancia, por lo cual se enmarca en una perspectiva rígida y controladora del trabajador, que limita su creatividad, autonomía, responsabilidad y potencialidad.

6. Nuevas tendencias producto del agotamiento del paradigma tradicional

EL agotamiento del paradigma tradicional, lleva implícita la necesidad de abordar nuevos modelos, orientados a lo que se supone es una nueva forma de obtener mejoras en la productividad caracterizada de la siguiente manera:

- Polivalencia en materia de calificaciones.
 - Flexibilidad en el uso del tiempo de trabajo y movilidad de los trabajadores.
 - Flexibilidad productiva de los medios de trabajo para adaptarse rápidamente y producir series cortas de productos heterogéneos.
 - Mayor esfuerzo de investigación y desarrollo para innovar en procesos y productos.
 - Generalización de técnicas japonesas de organizar las empresas trabajando justo a tiempo, en redes con subcontratistas y proveedores (Neffa, 1999).
- Coriat (1992:179), indica que las innovaciones organizacionales producen cambios en el uso y formas de “consumo productivo del trabajo vivo” como es el caso del modelo general emergente cuyos contornos describe en relación al conjunto de efectos que redefinen la configuración de los grupos de trabajo, a saber:
- Efecto de desplazamiento si se limita sólo al trabajo concreto.
 - Efecto de reclasificación, referido a la valoración o descalificación de habilidades de diferentes categorías socio-profesionales.
 - Efecto de reorganización que hacer emerger figuras renovadas o inéditas del sistema productivo postayloriano aún en gestación.
 - De estas modificaciones parece que surge un nuevo modelo de trabajo con potencialidad de ponerse en funcionamiento en modalidades opuestas al modelo de trabajo formado a partir de la concepción de obreros marginados sometidos a estrictas relaciones de jerarquía y el otro donde la productividad de la empresa se obtiene mediante la construcción de tríadas entre fabricantes, tecnólogos y administradores, cada una de las cuales presenta costos y beneficios, aun-

que sean injustamente pagados por los actores involucrados

Para Carrillo e Iranzo (2000), un punto a considerar en la emergencia de un nuevo paradigma productivo tiene que ver con la discusión teórica acerca de la calificación en el trabajo. Aspecto que ha transcurrido desde los clásicos quienes denuncian un deterioro progresivo de la calificación individual integral para ceder el paso a un saber obrero segmentado o a una expropiación del saber obrero, pasando por la sociología del trabajo francesa con sus posiciones antagónicas en torno al cambio técnico y su impacto en la organización y la calificación del trabajo, hasta el intento por rescatar los conocimientos tácitos, no reconocidos, para el funcionamiento de los sistemas productivos, que pone de relieve el rol desempeñado por el trabajo obrero para prever, identificar y solucionar problemas, actividades específicas de la calificación, que suponen capacidad cognoscitiva.

En línea con este planteamiento, desde mediados de los ochenta, ante la necesidad de confrontar la incertidumbre involucrada en el proceso productivo al verse la organización sometida a la exigencia de movilización de conocimientos y saberes diferentes, se ha comenzado a emplear el término competencias, cuya singularidad respecto al de calificación, utilizado durante el paradigma tradicional, radica en que designa saberes de diferente orden, anteriormente no considerados, remite a trayectorias y atributos individuales y da cuenta de una nueva reestructuración de los trabajadores di-

ferenciándolos según sus funciones y niveles de competencia y unificándolos por objetivos y comportamientos comunes.

En el contexto del porfordismo, un punto en el que invita a reflexionar Alonso (1992: 126) es el relativo a la vuelta e indetenible ascenso del “homo economicus” a partir de la crisis económica de los años setenta cuando el bien común comenzó a verse afectado por cuanto que la efectividad y la máxima rentabilidad pasan a ser el motor que impulsa las acciones y la inseguridad del mercado de trabajo la forma de controlar costo y disponibilidad del ejército de reserva en el que se convirtió a la fuerza de trabajo, abandonándose las políticas de pleno empleo “y con ello la contención de las demandas salariales, el desempleo masivo, la intensificación del uso del factor trabajo contratado y el desarrollo de políticas de oferta”. Razón por la cual plantea la necesidad de un nuevo pacto social o tercer paradigma, capaz de reconciliar los paradigmas precedentes.

De la Garza (1999) puntualiza las nuevas tendencias en los modelos de producción y algunas de sus características claves, dando cuenta de que no se trata de un modelo único, sino por el contrario de varias formas de abordar el problema de la productividad entre los que incluye, además de los postfordistas, el toyotismo, lean production, los nuevos conceptos de producción, el sistema de manufactura, el industrial governace y las nuevas relaciones industriales. Cuya caracterización se muestra en el Cuadro 4, Sistemas de Producción: Nuevas Tendencias.

Cuadro 4
Modelos de Producción: Nuevas Tendencias

Modelos de Producción	Énfasis de los Modelos de Producción
1. Postfordistas: a) Neoschumpeterianismo.	Privilegia la innovación tecnológica y los procesos de aprendizaje, las instituciones relacionadas con investigación, desarrollo, educación y capacitación. Organización del trabajo en relación con la innovación tecnológica.
b) Regulacionismo	Se centra en las instituciones de regulación de la relación entre producción y consumo a través de la mediación. No cree en una tendencia automática para llegar al equilibrio cuando los mercados se desreglan. Otorga especial atención a las transformaciones en los procesos productivos, en particular a las formas de organización del trabajo y relaciones laborales. Apunta hacia la flexibilización.
c) Especialización flexible	Parte de la variabilidad del mercado y frecuentes exigencias de cambios en productos que lleva a la economía de la variedad y calidad. Énfasis está en la utilización tecnológica y nuevas relaciones consensuales entre obreros y patrones, con recalificación de la fuerza de trabajo, ganancia de poder obrero en el proceso de trabajo.
2. Toyotismo. La Nueva Ola de la Gerencia	Centrado en el proceso productivo y su transformación organizativa sintetizada en la aplicación de Control Total de la Calidad y el Justo a Tiempo. Tiene que ver con la flexibilización del proceso productivo. Cambian las relaciones sociales en los procesos de producción al generar un trabajador polivalente, recapacitado y sobre todo identificado con la empresa. Aquí se da el saber hacer obrero, el compromiso y la participación. Se asume la idea de grupo, empresa como comunidad y acción de acuerdo con valores.
3. Lean Production	Considera los aspectos del toyotismo, pero estos están articulados dentro de la meta de lograr una producción adelgazada, con mínimos stocks, eliminación de desperdicios, mano de obra y tiempos muertos.
4. Nuevos conceptos de producción	Discute acerca de si las tendencias productivas van hacia la integración sistémica de tipo técnico utilizando la computación y la informática en los procesos de producción o si se trata de una nueva producción antropocéntrica.
5. Sistemomanufactura	Enfatiza el carácter integrado, sistémico, de las nuevas tecnologías al aplicar la informática en los procesos productivos.

Cuadro 4. Modelos de Producción: Nuevas Tendencias (continuación)

6. Industrial Governance	Asociada con la especialización flexible y con el desarrollo de relaciones de cooperación, a través de conceptos como capital social; se vuelve hacia fuera de la empresa y sus relaciones entre firmas, Estado y otras asociaciones.
7. Nuevas Relaciones Industriales	Enfoca el proceso productivo en cuanto a las relaciones laborales. Plantea la tendencia de descentralización de las relaciones industriales y laborales, así como su flexibilización. Sin embargo, trata de vincularlas con opciones democratizadoras de las decisiones, consensos, negociación colectiva de nuevo tipo.

Elaboración propia. Fuente (De la Garza, 1999:112-113).

7. Una mirada al trabajador desde la perspectiva paradigmática

Siendo el factor humano un elemento clave en el proceso de trabajo, es menester introducirnos en la discusión de la concepción del mismo, a la luz de la evolución de los sistemas de producción, ya que en ellos, se han generado las marcas históricas que definen su caracterización en los distintos sistemas productivos.

El hombre como productor, ha sido el hacedor de la máquina a través de su inventiva, esto permite traducir, que el sujeto del proceso “trabajo”, con todas sus capacidades e inteligencia, ha venido logrando la amplificación de su potencial, hasta el punto en el cual, éste queda supeditado a la máquina, producto de los controles certeros y precisos que ésta logra y que supera el carácter impredecible de lo humano, generando una suerte de explotación y de supremacía de la máquina sobre el hombre. Por ello se hace necesario el análisis de las perspectivas que se de-

sarrollan alrededor del trabajo y su actor principal, considerando que los procesos de evolución y desarrollo tecnológico son producto de la búsqueda del hombre por amplificar de forma sostenible, sus capacidades humanas en respuesta a sus necesidades.

A partir de esta reflexión, que subyace en la realidad que gira en torno a la concepción productiva y los distintos sistemas que lo soportan, Miller y Form (1969) dan cuenta de la visión que ha ido fortaleciendo los soportes ideológicos y filosóficos de las perspectivas del sujeto desde el plano del trabajo. Para esto, los autores presentan cuatro etapas que denotan los énfasis que definen la visión del trabajador: 1) La taylorista, o visión del trabajador como una máquina biológica; 2) La psicológica, visión del trabajador como una personalidad individual; 3) La psico-social, visión del trabajador como miembro de grupos laborales; 4) La sociopolítica, visión del trabajador como miembro, activo y partícipe, de la economía empresarial (Urquijo, 2001: 31).

Cuadro 5. Orientación Hacia el Trabajador

1900 Trabajador como máquina biológica	1920 Trabajador como personalidad individual	1940 Trabajador como miembro del grupo
<u>Importada de la Administración Racional Científica.</u>	<u>Importada de la psicología industrial.</u>	<u>Importada de la sociología industrial.</u>
<u>Característica principal:</u> Importancia por organizar la energía de las personas y convertirla en trabajo útil.	Importancia por las diferencias individuales y por relacionar al hombre con el puesto.	Importancia de la vida del grupo y relación con el hombre. El trabajador es un miembro del grupo de trabajo, del sindicato de la comunidad y de la nación.
<u>Motivación del trabajador:</u> Hombre económico. Actuación racional, en función de intereses particulares. El trabajador coopera si descubre ventajas financieras. Remuneración gran incentivo.	Hombre psicológico. Actúa para conseguir algunas necesidades individuales.	Hombre social. Ningún motivo es más fuerte que el deseo de asociación.
<u>Expresado en prácticas de personal, tales como:</u> Estudios de tiempos y movimientos. Simplificación del trabajo. Energía corporal y accidentes. Sistema de incentivos a destajo.	Interés especial en su trabajo, mejora y aceptación individual. Selección de los empleados. Programas de seguridad y accidentabilidad.	Desea asociaciones sociales compartidas: seguridad, sentido de pertenencia y aceptación. Participación del grupo en la toma de decisiones. Programas de ocio y educativos para los empleados. Formación de la dirección en relaciones humanas.
<u>Condiciones ambientales:</u> Luz, calor, color, música, ruidos, alimentos. Salud física y prevención de accidentes. Fatiga y los alucinamientos.	Mejora de la satisfacción en el trabajo: cada persona es un individuo. Valoración al mérito. Valoración del rendimiento. Descripciones de puestos.	Relaciones públicas o comunitarias (importancia de la imagen de la empresa en la comunidad) Relaciones laborales. Incentivos de grupo.
<u>Departamento:</u> Ingeniería Industrial.	Personal	Relaciones comunitarias y con empleados.
<u>Base académica:</u> Ingeniería	Psicología	Sociología.

Fuente: Miller y Form (1969:707).

Partiendo de los argumentos de Urquijo (2001), y utilizando la clasificación de Miller y Form (1969), a continuación se presenta el Cuadro 5 que da cuenta de las distintas visiones acerca del trabajador en cada uno de los paradigmas productivos.

8. Perspectiva paradigmática de la sociología del trabajo. Un acercamiento teórico del enfoque social del trabajo.

Cabe destacar, que la dinámica desarrollada alrededor del trabajo ha tenido un enfoque con énfasis en la ingeniería, por lo cual la tendencia ha sido a optimizar procesos para aumentar la productividad (enfoque taylorista). Sin embargo esta perspectiva eminentemente “productiva”, deja por fuera el enfoque social y el de análisis de la problemática que se da con ocasión de la aplicación de los parámetros de ingeniería a los procesos de trabajo. Es cuando surge la sociología del trabajo y sus distintos paradigmas como “respuesta a la demanda social generada por los ingenieros” (Guerra, 2001:73-74) que, según este autor son:

El paradigma Adaptativo, que intenta “mejorar la productividad de las empresas a la par que las condiciones de trabajo de sus integrantes.” Punto de partida de la sociología del trabajo, a través de la contribución que hizo Elton Mayo en la planta de Hawthorne de la Western Electric entre 1923 y 1932, donde se incorporó la visión social y se buscaba intervenir las organizaciones a fin de mejorar su complejo sistema técnico y social.

Para después de la Segunda Guerra Mundial el punto de interés se centró en la necesidad de desarrollar la industrialización en países del tercer mundo y es cuando aparece todo un movimiento que se enmarca en el llamado **paradigma de la modernización**. Este enfoque se sitúa en las nociones macrosociales y macroeconómicas de las sociedades, a fin de encaminarlas al desarrollo, aquí el enfoque es más estructural funcionalista (Talcott Parsons) y evolucionista.

Uno de los paradigmas que más impacto ha tenido en el enfoque social del trabajo es el **francés humanista**, donde resaltan los trabajos de George Friedmann, quien buscó construir la realidad sobre el problema humano en el maquinismo a fin de “rescatar al trabajador obrero como actor fundamental en el proceso de trabajo” (Guerra, 2001:76).

Siguiendo con el autor en referencia, tras la crisis producida por el agotamiento del modelo fordista de producción de masas, para darle repuesta a los problemas del mercado, surge el **paradigma clasista en el proceso de trabajo**, crítica neomarxista que da cuenta de la relación capital – trabajo. Es desarrollada por Harry Braverman, quien plantea la tesis del control obrero desde la perspectiva de los intereses clasistas de los trabajadores. Plantea la polarización de las calificaciones obreras por parte del capitalismo monopolista y la pérdida inevitable de las calificaciones profesionales. Enfoque adoptado desde el mundo fabril por Benjamín Coriat, al abordar

los paradigmas productivos taylorismo, automatización y toyotismo.

La escuela de los “Radicals” y los mercados segmentados (Guerra, 2001: 78) donde figuran M. Piore, R. Edwards, S. Bowles y Doeriger, entre otros, quienes introducen “en la discusión de los mercados de trabajo categorías como la dualización, segmentación y polarización” y Abramo, quien afirma que el mercado de trabajo no funciona según el modelo de competencia perfecta pues hay factores que interfieren y que las propias políticas de empleo de las firmas configuran la diferencia entre empleos y salarios.

Más recientemente, aparece el **paradigma de la especialización flexible**, planteamiento esbozado Piore y Sabel (1984) en el texto: “The second Industrial Divide” (citado por Guerra, 2001:78), parte de la revisión del fracaso del modelo fordista debido a su rigidez y plantean en base a estudios, que frente a la crisis económica de los 80´ las organizaciones que no se vieron afectadas son aquellas que tenían “formas de producción más flexibles; que sabía adaptarse con más facilidad a los constantes vaivenes y fluctuaciones de la economía” esto dio pie al análisis y propuestas de formas de “trabajo más flexibles y se analizan diversas formas de regulación, y los sistemas de relaciones laborales que le dan sustento”.

9. Organización del trabajo y sistemas productivos. Características en América Latina

Los cambios en el sistema de producción y la adopción de los paradigmas productivos en América Latina

han ocurrido en forma asimétrica y en algunos casos con rezagos en la adopción de prácticas ajustadas al paradigma emergente, caso específico de las prácticas asociadas al modelo japonés, produciéndose una suerte de experiencias productivas donde se mezclan adelanto tecnológico con prácticas gerenciales apegadas al paradigma Taylor-Fordista.

De la Garza (1999: 128), afirma que un rasgo común Latinoamérica es el modelo económico apoyado en la sustitución de importaciones, que implica una economía cerrada con un estado mediador en la fijación de salarios y árbitro en los procesos de negociación colectiva. No obstante, cada País tiene sus especificidades, como Argentina, México y Brasil que adoptaron dicho modelo como catapulta hacia la industrialización; en cambio, Venezuela fue de los más rezagados del proceso.

Los rasgos del paradigma clásico, en Argentina se apoyan el control y disciplina de la fuerza de trabajo. No así en México, centrado en políticas laborales, relaciones corporativo-sindicales y salario indirecto. En Brasil, la organización del trabajo “asemeja más a una rutinización”. Esto denota, las economías Latinoamericanas, se inclinan más al paradigma taylorista que al fordista. Por cuanto, “la etapa del taylorismo-fordismo estuvo conformada por desarrollos particulares en la aplicación de los principios de la organización del trabajo, ya que, no se generalizó la norma de producción en masa y de consumo” (De la Garza, 1999: 129).

En el caso del modelo japonés, América Latina, ha incorporado ciertos rasgos que tienen que ver con las for-

mas de organizar el trabajo, que apuntan hacia la simplificación de las tareas y la rotación de cargos. En cuanto a las premisas del modelo, se observa la aplicación de técnicas puntuales y/o parciales en el proceso, tales como reducción de inventarios, círculos de calidad y el justo a tiempo.

Parafraseando a Humphrey (1995), a continuación se citan algunas características estimadas, sobre la base de la experiencia en la aplicación de las estrategias Justo a Tiempo y Calidad Total en América Latina.

- El modelo japonés, específicamente las estrategias Justo a Tiempo y Calidad Total, evidencian un malentendido muy difundido de lo que significa; al concebirlas como una búsqueda permanente de hacer las cosas de forma rápida y de fácil solución a los problemas, avanzando a través del método prueba y error, sin saber qué hacer en muchos casos. De allí, que estas estrategias se han tomado como prácticas en las que no subyace el basamento filosófico, por lo cual se convierten en modelos de aplicación con cuotas de fracaso bastante altas.
- Diferenciación sistemática en la aplicación del modelo japonés, evidenciándose una clara diversidad en los modos de hacer y en los resultados a obtener.
- La globalización, la competencia y la creciente orientación exportadora de las industrias latinoamericanas actúan como factores determinantes en el alcance y la naturaleza de la diseminación del modelo japonés en esta parte del continente americano, ya que, para poder insertarse y competir como exportadores, deben adoptar esquemas de calidad en sus procesos y productos.
- Otra característica, viene dada por la tendencia hacia elevados niveles de integración vertical en las economías latinoamericanas, lo que hace que la difusión del justo a tiempo y la calidad total por medio de las empresas vinculadas sea lenta, y en muchos casos genera marginalización de pequeñas empresas proveedoras que no pueden aplicar las estrategias de la calidad.
- Se observa un claro rezago tecnológico en las industrias latinoamericanas, generando cambios centrados en lo organizativo obviando la posibilidad de combinar el cambio, a fin de aplicar el modelo japonés de forma integral.
- El efecto que produce el modelo japonés en la mano de obra tiende a la flexibilización, multicalificación y trabajo en equipo. Así mismo, la mano de obra en el proceso de aplicación del modelo se puede convertir en impulsor de su éxito u obstáculo producto de su resistencia al cambio.
- En América Latina, la flexibilización ha sido el mecanismo de salida a la crisis e inestabilidad económica reinante, estableciéndolo como medida de autonomía y libertad en el trabajo. Sin embargo la experiencia apunta a una reducción o eliminación de la rigidez en la legislación laboral “sustituyéndola por una relación entre el trabajador y empleador, condicionada por las señales de la oferta y la de-

manda” (Jaua, 1997: 1). Esto indudablemente en sociedades subdesarrolladas, se convierte en formas de precarización del trabajo y de la fuerza laboral. En el caso de las sociedades latinoamericanas se observa una tendencia marcada a la segmentación de la fuerza de trabajo, que según Atkinson (1987) citado por Jaua (1997:16) se divide en tres grupos:

- Los trabajadores fijos dedicados a tareas de planificación y producción, que gozan de contratos permanentes.
- Los trabajadores periféricos contratados a tiempo parcial y eventual para realizar tareas simples.
- Los trabajadores externos que funcionan como contratistas de la empresa.

Los dos últimos grupos, son los susceptibles a la precarización del trabajo, debido a que poseen salarios inferiores, condiciones de trabajo penosas y riesgosas y desregularización de todos los derechos que nacen con ocasión a la relación laboral tradicional. Esta realidad es claramente observada en las relaciones laborales de los países de América Latina, en donde cada día se profundiza la crisis del estado de Bienestar y se pone de manifiesto el desmontaje de los derechos colectivos que nacen producto del desamparo legal en materia laboral.

En función de estos planteamientos a continuación se presenta un cuadro que resume algunos aspectos relevantes y comunes, en la aplicación de los paradigmas clásicos y emergentes en el caso latinoamericano respecto a las formas de organización del trabajo y

los sistemas productivos imperantes (Cuadro 6).

10. Conclusiones

El agotamiento del paradigma tradicional, respecto a las diversas formas de organización del trabajo con miras a incrementar productividad en las organizaciones capitalistas occidentales, ha llevado a mirar hacia lo que se ha dado en llamar el modelo japonés, sin que verdaderamente éste haya sido implementado totalmente en dichas organizaciones; al no tomar en consideración el contexto cultural en el cual ocurre e intentar copiar prácticas, sin que se produzca el correspondiente cambio en la concepción del trabajo en su doble dimensión: la objetiva y la subjetiva, devolviendo al ser humano su primacía sobre los medios de producción.

En el caso específico de las organizaciones latinoamericanas, se evidencia una marcada distancia entre modelo y realidad, por cuanto que, su aplicación está limitada a pequeños cambios que no modifican de manera sustancial la organización de la producción. El ahorro de tiempo sigue siendo una parte importante del ahorro de mano de obra y los círculos de calidad, el justo a tiempo o el trabajo flexible, entre otras aplicaciones, parecen ser parte del discurso gerencial que oculta tras de sí nuevas formas de opresión con miras al logro de mejores rendimientos.

Esta situación resalta la necesidad de hacer emerger un nuevo paradigma, capaz de reconciliar los precedentes e impulsar el trabajo humano en su justa dimensión, donde la búsqueda de

Cuadro 6. La organización del trabajo y sus características en América Latina

Paradigma	Modelo	Productividad	Control y disciplina	Implementación	Aplicación en América Latina
Clásico	Taylorismo/ Fordismo	<ul style="list-style-type: none"> - Puesto de trabajo - Obrero individual - Cadena de Montaje. - Como optimización de los factores capital y trabajo en función solo de costo 	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura de mando jerárquica y piramidal. - Fuerte división entre tareas de concepción y ejecución. - Asignación fija de puestos de trabajo. - Eliminación de autonomía e iniciativa del trabajador. - Supervisión como función controladora. - Vigencia de acuerdos colectivos de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Producción en masa, con economías de escala. - Amplios mercados de consumo. - Ritmo y productividad individual (one best way) - En Norteamérica y Europa se da de la siguiente manera: <ol style="list-style-type: none"> 1. Disminución de tiempos muertos. 2. Aumento de productividad y rentabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Modelo populista: sustitución de importaciones, créditos y subsidios, economía cerrada. - Mercado restringido sin competencia externa. - Aplicación del modelo como forma de organización del trabajo y no como sistema de productividad y consumo masivo. - Desarrollo sólo en algunas regiones y sectores industriales. - Integración vertical. - Institucionalidad dominante en la organización del trabajo en el nivel macro. Actores definen criterios de distribuir, niveles salariales y marcos de representación. - Negociación de tipo colectivo sin dar mucha importancia al proceso y organización del trabajo. - Ritmo y productividad individual debatidos en términos del margen del incremento salarial.

Cuadro 6. La organización del trabajo y sus características en América Latina (continuación)

Paradigma	Modelo	Productividad	Control y disciplina	Implementación	Aplicación en América Latina
Emergente	Japonés	<ul style="list-style-type: none"> - Polivalencia y movilización de la fuerza de trabajo. - Reconciliación de productividad y flexibilidad de tareas, hombres y operaciones. - Competitividad dependiente de la relación capital, trabajo y relaciones sociales. - Productividad como construcción del sistema social. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura de equipo y en red. - Organización del trabajo como proceso. - Planificación. - Trabajador polivalente. - Talento humano como base de la competitividad. - Superación técnica. - Contratación mediante outsourcing 	<ul style="list-style-type: none"> - Mercado segmentado. Economía de la variedad. - Búsqueda de racionalidad sistémica en la que se combinan aspectos tecnológicos, organizacionales y sociales. - Heterogeneidad en la organización del trabajo. - La industria deja de ser la rama de la producción dinamizadora de la economía. - La heterogeneidad en la aplicación corta transversalmente la experiencia de distintos países. 	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque limitado del proceso de innovación. - La innovación es orientada a máquinas y equipamientos. - Heterogeneidad en las formas en como se organiza el trabajo. - Las técnicas en el modelo japones se reducen a unas pocas prácticas (Just in time, Kam-ban, Células de manufactura). - El proceso de reconversión se da de manera asimétrica pre-sentándose simultáneamente “islas de modernidad”, con ejemplos de polivalencia improvisada o procesos de modernización parcial o limitada a algunos sectores o prácticas. - Distancia entre modelo y realidad, se trata de pequeños cambios que no modifican de manera sustancial la organización de la producción.

Adaptación Mendoza y Rodríguez (2003). Tomado de: De la Garza (2000:149 -177).

mayor productividad sea justamente pagada por los actores involucrados y donde se ponga de relieve la primacía del ser humano sobre el proceso de producción, para lo cual resulta imprescindible retomar la concepción del hombre como sujeto del trabajo y superar la antinomia entre trabajo y capital al estructurarse el nuevo paradigma sobre la sustancial y efectiva prioridad del trabajo, la subjetividad del trabajo humano y de su participación eficiente en todo el proceso de producción.

Bibliografía

ALONSO, Luis (1992). **Postfordismo, Fragmentación Social y Crisis de los Nuevos Movimientos Sociales**. Sociología del Trabajo. Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad. Sistemas de producción complejos en España y Portugal. Otoño de 1992. Nueva época: Madrid.

BARRIGUETE, Gilberto (1994). **Hombre, Trabajo y Relaciones Industriales**. Editorial Alambra Mexicana. México.

CANDELERO, Manuel (2001). **El Impacto Tecnológico: Trabajo Decente o Vida Decente**. Ponencia oficial para el VIII Congreso Nacional del Equipo Nacional del Trabajo. Catamarca, Mayo de 2002.

CARRILLO, Jorge e IRANZO, Consuelo (2000). **Calificación y Competencias Laborales en América Latina**. De la Garza, E. (Ed) Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Editorial Fondo de Cultura Económica. México.

CORIAT, Benjamin (1992). **El Taller y el Robot. Ensayos sobre el Fordismo y la Producción en Masa**

en la Era de la Electrónica. Siglo XXI Editores: México

DE LA GARZA, Enrique (1999). **Epistemología de las Teorías Sobre Modelos de Producción**. Revista los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. Colección Grupos de Trabajo de Clacso. Buenos Aires.

DE LA GARZA, Enrique (2000). **Flexibilidad del Trabajo en América Latina**. De la Garza, E. (Ed) Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Editorial Fondo de Cultura Económica. México.

GUERRA, Pablo (2001). **Sociología del Trabajo**. 2da edición. Fundación Cultura Universitaria. Montevideo. Uruguay.

HICKMAN, Craig y SILVA, Michael (1992). **Como Organizar Hoy Empresas con Futuro**. Editorial Granica. Argentina.

HUMPHREY, John (1995). "Nuevas Temáticas en Sociología del Trabajo". En: **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, año 1, Número 1. Buenos Aires.

JAUJA, Elías (1997). **Del Fordismo a la Flexibilidad Laboral: Supuestos, Crisis y Realidades de la Regulación Social**. [Documento en Línea] Disponible en www.ladb.unm.edu/aux/econ/ecosoc/1997/april/fordismo.htm. [Consulta: 06 de febrero de 2004]

JUAN PABLO II (1981). **Laborem Exercens**. Carta Encíclica sobre el trabajo humano en el 90 aniversario de la Rerum Novarum. [Consulta en línea]. Disponible en www.encuentra.com. [Consulta: 06 de febrero de 2004]

LUCENA, Héctor (2003). **Las Relaciones de Trabajo al Inicio del Nuevo Siglo**. Fondo Editorial Tropykos. Caracas.

MILLER, Delbert y FORM, William (1969). **Sociología Industrial**. Ediciones Rialp, S.A. Madrid.

NEFFA, Julio César (1999). **Crisis y Emergencia de los Nuevos Modelos de Producción**. Revista los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. Colección Grupos de Trabajo de Clacso. Buenos Aires.

NOVICK, Martha (2000). **La Transformación de la Organización**

del Trabajo. De la Garza E. (Ed) Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Editorial Fondo de Cultura Económica. México.

URQUIJO, José (2001). **Teorías de las Relaciones Industriales. De Cara al Siglo XXI**. Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela.

WILLIAMS, Karel; COLIN, Haslam y WILLIAMS, John (1994). "Ford contra "Fordismo". ¿El Comienzo de la Producción en Masa?". En: **Sociología del Trabajo**. Editorial Siglo XXI, N° 21 Madrid.