

SECCIÓN DE OBRAS DE SOCIOLOGÍA

---

TRATADO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGÍA  
DEL TRABAJO

# Tratado latinoamericano de sociología del trabajo

ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO  
(*coordinador*)

Juan José Castillo, Laís Abramo, Cecilia Montero,  
Roque Aparecido da Silva, Marcia de Paula Leite, Martha Novick,  
Jorge Carrillo, Consuelo Iranzo, Rocío Guadarrama, Eduardo Ibarra,  
Luis Montañó, Mónica Casalet, Marcos Supervielle, Luis Stolovich,  
Francisco Zapata, Graciela Bensusán, Héctor Lucena,  
Adriana Marshall, Silvia Tamez, Pedro Moreno, Ludger Pries,  
Teresa Rendón, Carlos Salas, Fernando Herrera, Fernando Cortés,  
Orlandina de Oliveira, Vania Salles, Marina Ariza, Alfredo Hualde,  
Daniel Villavicencio, Julio César Neffa



EL COLEGIO DE MÉXICO  
FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA  
FONDO DE CULTURA ECONÓMICA  
MÉXICO

Primera edición, 2000

351  
T572Lv  
e 2

EC 6-8  
55 R2

<b>BIBLIOTECA - FLACSO - EC</b>
<b>Fecha:</b> 14 JUNIO - 2001
<b>Compra:</b>
<b>Procedido:</b>
<b>Canje:</b> FLACSO - MX
<b>Donación:</b>

Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta obra —incluido el diseño tipográfico y de portada—, sea cual fuere el medio, electrónico o mecánico, sin el consentimiento por escrito del editor.

D. R. © 2000, EL COLEGIO DE MÉXICO  
Camino al Ajusco, 20; 10740, México, D. F.

D. R. © 2000, FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES  
Km 1.5 del Camino al Ajusco; 10740, México, D. F.

D. R. © 2000, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA  
Av. Michoacán y la Purísima s/n. Col. Vicentina; 09340, México, D. F.

D. R. © 2000, FONDO DE CULTURA ECONÓMICA  
Carretera Picacho-Ajusco, 227; 14200 México, D. F.  
[www.fce.com.mx](http://www.fce.com.mx)

ISBN 968-16-6026-9

Impreso en México

## ÍNDICE

Presentación .....	7
<i>Introducción. El papel del concepto del trabajo en la teoría social del siglo xx</i> , Enrique de la Garza Toledo .....	15
La teoría clásica .....	17
De la segunda mitad del siglo xix a la crisis de 1929 .....	18
De la Revolución de octubre de 1917-crisis de 1929 a los años sesenta .....	21
La crisis de los años setenta: El neoliberalismo y el nuevo institucionalismo, la desilusión posmoderna .....	23
Referencias bibliográficas .....	33

### *Primera parte*

#### LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA

<i>La sociología del trabajo hoy: La genealogía de un paradigma</i> , Juan José Castillo .....	39
Introducción .....	39
La situación en 1960: Consolidación de un paradigma de la sociología del trabajo .....	41
La crítica de la organización del trabajo y la vuelta al proceso de trabajo: El fortalecimiento del paradigma del estudio de las situaciones reales de trabajo .....	48
Los cambios en los marcos sociales del trabajo, y del trabajo mismo: La renovación de la sociología del trabajo .....	51
La crisis del taylorismo, 51; La nueva organización productiva, 54	
¿Qué trabajo, qué sociología? .....	58
Referencias bibliográficas .....	60

<i>Origen y evolución de la sociología del trabajo en América Latina</i> , Laís Abramo, Cecilia Montero .....	65
Introducción .....	65
Sociología industrial, sociología del trabajo: Los hechos fundacionales .....	68
El enfoque adaptativo: Las relaciones humanas, 68; El enfoque evolucionista y la teoría de la modernización, 70; El enfoque humanista: El obrero calificado, 71	



Del proceso de trabajo a la especialización flexible . . . . .	73
Proceso de trabajo y figura obrera, 73; Mercados segmentados, mercados duales, 74; Posfordismo y producción flexible, 75	
Vigencia y resistencia al paradigma evolucionista en América Latina . . . . .	77
Primera ruptura: La recuperación de la perspectiva del actor . .	81
Segunda ruptura: Reconversión productiva y proceso de trabajo	85
Conclusiones . . . . .	88
Referencias bibliográficas . . . . .	90
 <i>Tecnología y cambio tecnológico en la sociología latinoamericana del trabajo</i> , Roque Aparecido da Silva, Marcia de Paula Leite . . . . .	
Introducción . . . . .	95
Determinismo tecnológico y sociología del trabajo . . . . .	96
Desarrollo de un concepto, 96; El determinismo tecnológico en la sociología del trabajo en América Latina, 99	
Determinismo tecnológico y concepto de ciencia . . . . .	109
El nuevo paradigma productivo ante el nuevo paradigma del conocimiento . . . . .	111
Conclusión . . . . .	117
Referencias bibliográficas . . . . .	118

### Segunda parte

#### EL PROCESO DE TRABAJO

<i>La transformación de la organización del trabajo</i> , Martha Novick . . . . .	123
Introducción . . . . .	123
La organización del trabajo . . . . .	126
El taylorismo, 126; El taylorismo en América Latina, 127	
Crisis y nuevas formas de organización del trabajo . . . . .	131
La modernización tecnológica y la organización del trabajo, 132	
Los ejes del debate del "modelo japonés" en América Latina . . .	133
¿Hay un modelo japonés? ¿Hay un modelo japonés en América Latina?, 134; Organización del trabajo y productividad, 137; ¿Aplicación homogénea, situaciones heterogéneas? ¿Aplicación heterogénea, situaciones homogéneas?, 140	
Conclusiones . . . . .	143
Referencias bibliográficas . . . . .	144
 <i>La flexibilidad del trabajo en América Latina</i> , Enrique de la Garza Toledo . . . . .	
Políticas de ajuste y reestructuración productiva . . . . .	149
La reestructuración productiva en América Latina . . . . .	150

La flexibilidad del trabajo en América Latina . . . . .	151
La polémica de la flexibilidad, 151; Flexibilidad y teoría neoclásica, 152; Flexibilidad y posfordismo, 156; La nueva ola de la gerencia, 158; Las críticas al concepto y las prácticas de la flexibilidad, 159; La flexibilidad en América Latina, 162	
Conclusiones . . . . .	176
Referencias bibliográficas . . . . .	177
<i>Calificación y competencias laborales en América Latina</i> , Jorge Carrillo, Consuelo Iranzo . . . . .	179
Introducción . . . . .	179
La discusión teórica sobre la calificación del trabajo . . . . .	180
La calificación del trabajo en los clásicos: La división del trabajo, 180; El control de la fuerza de trabajo en desmedro de la calificación, 182; La calificación y la revalorización del factor humano, 185; La calificación como construcción social, 190; La nueva calificación dentro de una nueva estructura de control, 193	
La calificación en el trabajo en América Latina . . . . .	194
La primera y la segunda etapa: De la degradación del trabajo a la nueva calificación, 194; La tercera etapa: Las nuevas competencias, 201	
Reflexiones finales . . . . .	204
Referencias bibliográficas . . . . .	206
<i>La cultura laboral</i> , Rocío Guadarrama Olivera . . . . .	213
Introducción . . . . .	213
El debate internacional . . . . .	215
El debate latinoamericano . . . . .	223
Estudios sobre procesos de trabajo y cultura obrera, 224; Estudios sobre la reproducción y las identidades sociales, 228; Estudios sobre conciencia, subjetividad y acción obrera, 233	
Referencias bibliográficas . . . . .	237

### *Tercera parte*

#### ORGANIZACIONES Y EMPRESAS

<i>Teoría de la organización, mapa conceptual de un territorio en disputa</i> , Eduardo Ibarra Colado . . . . .	245
Introducción . . . . .	245
Pensamiento preorganizacional y racionalización: La modernidad como sustento material . . . . .	248
La organización como sistema en equilibrio: Primeras elaboraciones teóricas . . . . .	250
Institucionalización de la teoría de la organización: El modernismo sistémico . . . . .	254

Los territorios de la teoría de la organización: Desarrollo reciente y bifurcación .....	259
Primer territorio. Entre el determinismo del contexto y el voluntarismo de la acción, 260; Segundo territorio. Decisiones, ambigüedad y orden poco estructurado, 263; Tercer territorio. Cultura y excelencia, propiedades "de" la organización, 264; Cuarto territorio. Organización y sociedad, los senderos de la bifurcación, 266; El efecto Foucault: Hacia un espacio de confluencia teórica, 275	
Conclusión .....	277
Referencias bibliográficas .....	281
 <i>La dimensión cultural de la organización. Elementos para un debate en América Latina</i> , Luis Montañó Hirose .....	
Introducción .....	285
Antecedentes .....	287
Organización y cultura nacional .....	288
En busca de las configuraciones básicas, 289; La administración del honor, 294	
Organización y cultura corporativa .....	299
Las fuentes de la cultura corporativa, 300; La importación de la cultura corporativa en América Latina, 302	
Construcción de un programa para América Latina .....	303
Organización, cultura y sociedad, 305; La dimensión cultural de la organización, 306; Libertad de investigación y esfuerzo colectivo, 308	
Referencias bibliográficas .....	309
 <i>Redes empresariales y la construcción del entorno: Nuevas instituciones e identidades</i> , Mónica Casalet Ravenna .....	
Introducción .....	312
Cambios empresariales y nuevas identidades sociales e individuales .....	312
Ruptura de las trayectorias productivas .....	316
La búsqueda de conceptos referenciales: Cooperación interempresarial, redes empresariales y entorno institucional .....	318
Cooperación interempresarial, 318; Empresa-red, 321; Las redes, 323	
Cambios en el entorno institucional: Instituciones puente mediadoras entre las empresas y el mercado .....	326
Reflexiones finales .....	331
Instituciones puente analizadas .....	339
Referencias bibliográficas .....	339
 <i>El sociólogo del trabajo en las empresas</i> , Marcos Supervielle, Luis Stolovich .....	
Definición de la sociología del trabajo por la sociología .....	342

De la sociología del trabajo a la sociología de las organizaciones	345
De la sociología de las organizaciones a la sociología de las empresas	347
Cuándo, por qué y para qué se convoca a un sociólogo a una empresa	348
Las empresas, 350; Los sindicatos, 358; Unos y otros, 360	
Metodología del sociólogo en la empresa	361
El sociólogo, su trabajo y sus opciones	363
Algunas interrogantes	365
Referencias bibliográficas	367

*Cuarta parte*

SINDICALISMO Y SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES

<i>La historia del movimiento obrero en América Latina y sus formas de investigación, Francisco Zapata</i>	371
De la "ideología" a la "estructura"	372
Teoría de la modernización y movimiento obrero, 373; Los trabajadores y el Estado populista, 374; El sindicalismo y el poder de los trabajadores, 375	
De la "estructura" a la "sociología"	376
El movimiento obrero y el Estado, 377; La acción obrera en sectores económicos estratégicos, 378; El conflicto laboral y las huelgas, 381; El comportamiento político de la clase obrera, 383	
El movimiento obrero en los años noventa	385
Conclusión	386
Referencias bibliográficas	386
<i>La democracia en los sindicatos: Enfoques y problemas, Graciela Bensusán Areous</i>	392
Sobre el concepto, los alcances y la importancia de la democracia sindical	395
Enfoques teóricos e investigación empírica	398
Los pesimistas: Sidney y Beatrice Webb, Robert Michels y Seymour M. Lipset, 398; Los nuevos enfoques, 407; La teoría democrática y los sistemas de representación de intereses, 409; Crisis de la representatividad, eficacia y democracia, 411	
La obligatoriedad de los sindicatos y la democracia sindical	415
Conclusiones	418
Referencias bibliográficas	419
<i>El cambio en las relaciones industriales en América Latina, Héctor Lucena</i>	422
Introducción	422

El populismo y los movimientos de trabajadores .....	423
El cierre del ciclo populista, 424; El corporativismo: Relación del Estado con el movimiento sindical, 425; La ola democrática y sus reformas, 427	
El neoliberalismo .....	428
Fuerzas promotoras, 428	
Impactos en el conjunto de la sociedad .....	429
Impactos en el Estado, 431; Los cuestionamientos al derecho laboral y a los sistemas de relaciones de trabajo, 432	
Movimiento sindical: Respuestas .....	433
Reacciones iniciales, 434; La concertación y sus límites con el corporativismo y el neoliberalismo, 435; Posiciones y tendencias ante los planteamientos centrales neoliberales, 438; ¿Nuevas respuestas sindicales?, 442	
¿Hacia donde vamos? .....	444
Líneas de desarrollo teórico y empírico deseables .....	446
Referencias bibliográficas .....	447
<i>Efectos sociales y económicos de la legislación del trabajo: debates y evidencias</i> , Adriana Marshall .....	451
Legislación del trabajo. Instrumento de regulación social .....	452
Efectos controvertidos .....	454
Evidencias .....	458
Salario mínimo, 458; Protección del empleo, 461	
Protección y empleo: Estudio sobre América Latina .....	463
Referencias bibliográficas .....	468
<i>Seguridad social en América Latina</i> , Silvia Tamez González, Pedro Moreno Salazar .....	471
La seguridad social en la región latinoamericana .....	471
Antecedentes y doctrina de la seguridad social, 471; La seguridad social latinoamericana, 472	
Evolución de los modelos de la seguridad social .....	475
Modelos de financiamiento, 475; Los servicios de salud, 477	
La reforma de la seguridad social latinoamericana .....	481
Las reformas previsionales y los nuevos modelos de seguridad social, 481; Las reformas de los sistemas de salud, 482	
La seguridad social en América Latina: Entre la reforma y la privatización .....	484
Desarrollo, crisis y reforma de la seguridad social: Los casos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México, 484	
Tendencias y perspectivas .....	504
Referencias bibliográficas .....	506

*Quinta parte*

## REPRODUCCIÓN Y SOCIOLOGÍA DEL MERCADO DE TRABAJO

<i>Teoría sociológica del mercado de trabajo</i> , Ludger Pries . . . . .	511
Introducción . . . . .	511
Origen de la teoría del mercado de trabajo: La visión economi- cista neoclásica . . . . .	512
Superación de la visión economicista: El enfoque instituciona- lista . . . . .	514
Nuevos enfoques . . . . .	518
Enfoques clásicos sobre el empleo en América Latina . . . . .	525
Líneas recientes de investigación en América Latina . . . . .	531
Problemas y tareas pendientes de la teoría sociológica del mer- cado de trabajo . . . . .	534
Referencias bibliográficas . . . . .	536
 <i>El cambio en la estructura de la fuerza de trabajo en América Latina</i> , Teresa Rendón, Carlos Salas . . . . .	540
Introducción . . . . .	540
Historia reciente de América Latina . . . . .	542
Interpretaciones conceptuales y problemas de medición de la fuerza de trabajo . . . . .	545
Categorías utilizadas en las estadísticas laborales, 546; Los instrumentos estadísticos de captación de la población económicamente activa, 550; Al- gunas interpretaciones del problema del empleo en América Latina, 552	
Las tendencias recientes del empleo en América Latina . . . . .	557
A modo de conclusión . . . . .	560
Referencias bibliográficas . . . . .	561
 <i>Las migraciones y la sociología del trabajo en América Latina</i> , Fer- nando Herrera Lima . . . . .	566
Introducción . . . . .	566
La discusión actual sobre el estudio de las migraciones . . . . .	569
El estudio de la migración en América Latina . . . . .	578
Algunas características de la migración en América Latina, 578	
Los estudios sobre migración en América Latina . . . . .	581
Hacia una sociología del trabajo migratorio . . . . .	584
Referencias bibliográficas . . . . .	586
 <i>La metamorfosis de los marginales: La polémica sobre el sector infor- mal en América Latina</i> , Fernando Cortés . . . . .	592
Introducción . . . . .	592

El camino . . . . .	593
La informalidad extralegal . . . . .	598
La extralegalidad enmascara fenómenos de naturaleza diferente . . . . .	600
El sector informal en el sistema social . . . . .	603
Las medidas de política derivadas de las conceptualizaciones del sector informal urbano . . . . .	605
Otras aproximaciones a la informalidad . . . . .	609
Conclusiones . . . . .	612
Referencias bibliográficas . . . . .	615
<i>Reflexiones teóricas para el estudio de la reproducción de la fuerza de trabajo</i> , Orlandina de Oliveira, Vania Salles . . . . .	619
Reproducción social: Breve revisión de algunos aportes . . . . .	620
Reproducción de la población y de la fuerza de trabajo: Aspectos conceptuales . . . . .	624
Reproducción de la población, 625; Reproducción de la población y de la fuerza de trabajo, 626; Comportamiento reproductivo y estrategias de reproducción, 630	
Prácticas de reproducción de la fuerza de trabajo: Líneas de investigación . . . . .	633
Acerca de los factores estructurales e institucionales, 634; Prácticas cotidianas de reproducción de la fuerza de trabajo, 636	
Referencias bibliográficas . . . . .	639
<i>Trabajo femenino en América Latina: Un recuento de los principales enfoques analíticos</i> , Orlandina de Oliveira, Marina Ariza . . . . .	644
Introducción . . . . .	644
Modelos de desarrollo y trabajo femenino . . . . .	645
Familia y trabajo femenino . . . . .	649
La familia como ámbito de producción y reproducción y de inequidades de género, 650	
Trabajo y condición femenina . . . . .	652
Mercados de trabajo y desigualdad de género . . . . .	652
Trabajo femenino y <i>empowerment</i> . . . . .	655
Referencias bibliográficas . . . . .	657
<i>La sociología de las profesiones: Asignatura pendiente en América Latina</i> , Alfredo Hualde . . . . .	664
Introducción . . . . .	664
La bibliografía de las profesiones . . . . .	665
Un panorama general de la sociología de las profesiones . . . . .	666
Acerca de la ambigüedad del concepto . . . . .	670
Las profesiones y la organización . . . . .	672

Temas para un programa de investigación . . . . .	675
Referencias bibliográficas . . . . .	678

*Sexta parte*

DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

<i>Economía y sociología: Historia reciente de una relación conflictiva, discontinua y recurrente</i> , Daniel Villavicencio . . . . .	683
Los primeros acercamientos: Debates intermitentes . . . . .	685
De los orígenes de una sociología de las relaciones económicas, 685; La sociología del trabajo (ST) a partir de los sesenta, 689; Proposiciones del pensamiento económico sobre el significado de la empresa, 692; Proposiciones del pensamiento sociológico sobre el significado de la organización, 694	
Debates contemporáneos en economía y sociología: Un juego de seducción . . . . .	695
La nueva sociología económica, 696; Las redes de empresas y de innovación, 697; La teoría de las convenciones: ¿Una economía sociológica?, 701; Aprendizaje tecnológico, aprendizaje organizacional, innovación, 702	
Para concluir: Encuentros y desencuentros de dos disciplinas que estudian el trabajo y la producción . . . . .	710
Referencias bibliográficas . . . . .	712
 <i>Las teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina</i> , Enrique de la Garza Toledo . . . . .	716
Las teorías del posfordismo . . . . .	717
El regulacionismo, 717; El neoschumpeterianismo, 719; La especialización flexible, 720	
El debate sobre el proceso de trabajo . . . . .	722
Problemas metodológicos de las teorías de la reestructuración . .	725
La reestructuración productiva en América Latina . . . . .	729
Referencias bibliográficas . . . . .	731
 <i>El proceso de innovación científica y tecnológica</i> , Julio César Neffa . . . . .	735
Introducción . . . . .	735
Los conceptos básicos . . . . .	736
Actividades de innovación tecnológica de productos y/o procesos, 736; Objetivos económicos buscados por las empresas innovadoras, 737; Las diversas actividades de ITPP, 738; La generación de las ITPP, 739; Las relaciones entre ciencia y tecnología, 740	
El modelo interpretativo tradicional o "lineal" de ciencia y tecnología . . . . .	740
Los nuevos conceptos que cuestionan el modelo lineal . . . . .	742
Inversiones materiales e inmateriales, 742; El ciclo de vida de los productos, 743; Conocimientos tácitos y codificados, 743; Innovaciones incrementales y	



radicales, 744; Las ciencias de la transferencia y la interfase ciencia-tecnología, 745	
Un modelo alternativo: El cambio tecnológico como un proceso innovativo (PI) que atraviesa diversas fases, es endógeno, interactivo, acumulativo, se basa en el aprendizaje . . . . .	745
La innovación no es un acto puntual sino un proceso, 745; Se trata de un proceso endógeno, 746; El PI requiere una articulación entre ciencia y tecnología, 747; El PI tiene un carácter reactivo y es interactivo, 747; Se trata de un proceso que atraviesa por diversas fases, 748; La innovación tiene un carácter acumulativo, 750; Similitudes y diferencias entre los dos modelos analizados, 750; El aporte reciente de las teorías sociológicas y económicas, 751	
Referencias bibliográficas . . . . .	752
<i>Fin del trabajo o trabajo sin fin</i> , Enrique de la Garza Toledo, con la colaboración de Juan Manuel Hernández . . . . .	755
Las tesis del fin del trabajo . . . . .	755
Conjeturas y refutaciones . . . . .	759
El cambio del concepto de trabajo . . . . .	766
Conclusiones . . . . .	769
Referencias bibliográficas . . . . .	771
<i>Bibliografía general sobre sociología del trabajo</i> . . . . .	775
Apéndice . . . . .	779

## PRESENTACIÓN

El año 1982 fue un parteaguas para América Latina. La crisis de la deuda se conjugó con cambios en el modelo económico, en el Estado, en las relaciones de los sindicatos con las fuerzas políticas, y se inició la reestructuración productiva y del mercado de trabajo. Esta gran transformación apuntaló el surgimiento de los actuales estudios del trabajo en la región, que no se reducen al campo de la sociología. En ellos tienen un papel importante las relaciones industriales, la administración, el derecho, la antropología, la psicología, la medicina y la economía. Sin embargo, habría que subrayar en los nuevos estudios laborales en América Latina la importancia del enfoque sociológico en la investigación académica, que implica el reconocimiento de actores específicos, dotados de cultura, en las transformaciones, en relaciones de poder e interacción con respecto a otros, sea porque otras disciplinas han seguido más el camino de las ciencias técnicas o bien porque han dado poca importancia a los temas laborales. Por esto la pertinencia de hablar de *nuevos estudios laborales* en un tratado sobre sociología del trabajo radica en que el enfoque sociológico predomina en la investigación de los problemas laborales en América Latina, convirtiéndolos en parte de una sociología del trabajo ampliada.

Antes de 1982 en pocos países de nuestra región hubo propiamente una sociología industrial, de tal manera que las rupturas que se dieron en los países desarrollados —como Francia— entre la sociología industrial y la sociología del trabajo, aquí transcurrieron de otra forma: entre los estudios sobre movimiento obrero (con enfoques de la ciencia política) y los nuevos estudios laborales. Es cierto que hacia fines de los sesenta estuvo cerca la constitución de una sociología del trabajo entre funcionalista y toureniana, con las excelentes investigaciones que Di Tella, Touraine y otros realizaron en Chile y Argentina. Sin embargo, los golpes militares y el repunte de la teoría de la dependencia los relegaron durante diez años. También habría que anotar que en los años setenta, en unos pocos países de Latinoamérica, fueron importadas las perspectivas obreristas italianas, de Braverman y del primer Touraine, conformando una corriente de estudio de los procesos de trabajo, pero que no conoció la reestructuración productiva actual. Es decir, fueron necesarias una transformación tan profunda como la que vivimos desde 1982, la crisis del marxismo y del dependentismo, y la emergencia de una gene-

ración diferente de estudiosos, para que surgieran los nuevos estudios del trabajo en América Latina.

Los nuevos estudios laborales en la región adoptaron desde mediados de los ochenta marcos teóricos amplios. Primero fue la teoría francesa de la regulación, traída a México por alumnos de Boyer, Coriat y Lipietz, y que a mediados de esa década pretendieron que esta teoría sustituyese a la decadente teoría de la dependencia que había dominado el horizonte en América Latina durante los setenta. Luego fueron las teorías acerca del *toyotismo* y del *lean production*, con menor impacto que la anterior. Vinieron también los *nuevos conceptos de producción* de Kern y Schuman a través de académicos alemanes que realizaron investigación empírica en América Latina. Posteriormente arribó la *especialización flexible* de Piore y Sabel en búsqueda de distritos industriales y, muy recientemente, la teoría del *industrial governance*, que en los noventa dio base teórica a la investigación sobre cadenas productivas.

Es decir, si algo caracteriza a la sociología del trabajo en América Latina en esta época es que teóricamente se fundamenta en concepciones que sintetizan conceptos económicos, políticos y del trabajo. La búsqueda de inspiración en este tipo de teorías, que hoy podríamos denominar de los *modelos de producción* y de *industrialización*, no es gratuita. La sociología del trabajo actual en la región también es hija no reconocida del pensamiento latinoamericano que en los sesenta y setenta dio prioridad al *desarrollo* como eje central de la reflexión en las ciencias sociales. Hoy por hoy para muchos de los estudiosos del trabajo la preocupación no es tanto el equilibrio económico sino el desarrollo, visto éste como construcción —en parte voluntaria de actores diversos— más que como proceso automático de ajuste. Por ello, también el campo de los estudios laborales rebasa muy fácilmente en América Latina a los procesos de trabajo y se articula con los espacios de las relaciones industriales, la reproducción y el mercado de trabajo, los sindicatos y empresarios, el sistema político y el Estado. Lo anterior puede verse más claramente cuando se enlistan algunos de los temas más estudiados en nuestra región:

a) *Cambio tecnológico y de organización del trabajo*: se inician en los setenta dentro de la tradición del proceso de trabajo y se continúan en los nuevos estudios laborales con otros marcos teóricos y problemas vinculados a la tercera revolución tecnológica y al *toyotismo*. Pronto encuentran que en América Latina son más relevantes para la reestructuración productiva las nuevas formas de organización del trabajo que las nuevas tecnologías, y que los procesos de adaptación locales implican mezclas entre taylorismo y toyotismo como formas dominantes en lo nuevo. Las investigaciones más recientes que incorporan el concepto de aprendizaje tecnológico vinculan el espacio de la producción con insti-

tuciones extrafabriles relacionadas con la innovación tecnológica y la formación profesional.

b) *La flexibilidad del trabajo*: estos estudios se complementan con aquellos que ponen el énfasis en las estrategias sindicales con respecto a la flexibilidad y la productividad. Estas investigaciones muestran un universo en el que se mueven tres estrategias sindicales principales: la de resistencia dura propia del sindicalismo de izquierda y de algunos sectores del sindicalismo corporativo; la del "sindicato de la casa", es decir un sindicato subordinado a la empresa y que dentro del trabajo hace tareas propias de un departamento de personal (se ha extendido a una parte minoritaria de sindicatos corporativos en el nivel de la empresa); finalmente, la estrategia de búsqueda de interlocución con la gerencia por parte del sindicato, sin someterse propiamente a aquélla, reconociendo los cambios de terreno de la negociación colectiva e intentando que la organización obrera no pierda poder frente a las reestructuraciones de la producción. Los estudios acerca de la flexibilidad han tendido a vincular relaciones laborales en el nivel de empresa con sistema de relaciones industriales y sistema político.

c) *Sindicato y reestructuración productiva*: los estudios historiográficos, centrados en la democratización y luchas políticas de los sindicatos, han sido sustituidos por los de las consecuencias de la reestructuración productiva para los sindicatos y sus estrategias al respecto. Estos nuevos estudios pasaron por dos etapas: en la primera se puso el acento en las derrotas sindicales de fines de los ochenta frente a la reestructuración de las empresas; en la segunda, en los noventa, en los casos de negociaciones exitosas para los sindicatos. Así, se acuñó un contenido para el concepto de neocorporativismo diferente al de Schmitter; en el sentido de un sindicato que sin dejar de ser de Estado se vuelve de empresa. Es decir, los estudios actuales sobre sindicatos han dejado de hacerse como los historiográficos; las miradas al pasado son escasas, aunque escritas con mayor calidad y conocimiento. La reutilización del concepto de corporativismo ha permitido relacionar la interacción entre sindicato y empresa dentro de los procesos productivos con el sistema de relaciones industriales.

d) *Mercado de trabajo*: el enfoque sociológico sobre el mercado de trabajo se ha visto favorecido por el subdesarrollo de los estudios económicos sobre el mismo. Antes se dio el surgimiento, en los setenta, de la escuela sociodemográfica del mercado de trabajo, que ha dirigido sus reflexiones hacia el sector informal, la unidad doméstica y la mujer. La otra vertiente, también sociológica, que desemboca en la unidad doméstica es la que en los setenta estudiaba la economía campesina desde la perspectiva de Chayanov. En ambos casos han sido los conceptos de uni-

dad doméstica y de reproducción los que han permitido articular producción con reproducción y con consumo, bajo el principio de que en las unidades domésticas es el consumo el que determina la producción en las unidades familiares. Los estudios recientes de mercado de trabajo y migración, utilizando los conceptos de redes sociales combinadas con trayectorias laborales, dan un peso importante a la construcción subjetiva de las expectativas de empleo, en contraposición a las teorías neoclásicas.

e) *Cultura obrera*: ésta ha sido abordada desde tres enfoques: el de la reproducción de la fuerza de trabajo que hemos reseñado en el punto anterior para analizar la decisión de conseguir empleo, y el del proceso de trabajo en dos vertientes: la que hace derivar la cultura y la conciencia de la situación laboral, y la que trata de analizarla en sí misma, como identidad profesional. En este tema se puede observar la confluencia entre teorías hermenéuticas acerca de la subjetividad y teorías que hacen uso del concepto de *agency*, para tratar de vincular estructuras, subjetividades y acciones colectivas. La fascinación actual se centra en la incorporación de la subjetividad de los actores colectivos, no sólo en los análisis de la cultura sino, en general, en los nuevos estudios laborales, con un enfoque de actores que no obedecen ciegamente a las presiones en las estructuras, y que relaciona espacios de la producción con los de reproducción no productiva.

f) *Estrategias empresariales de modernización*: estos estudios son muy recientes, ya que anteriormente los análisis de empresarios se hacían como sujetos políticos o se estudiaban sus capitales. Ahora se trata de analizar cómo construyen sus estrategias de modernización, presionados estructuralmente pero a través de un proceso en el que dan sentido a la situación que pone en juego ciencia con subjetividad. Este enfoque conduce al interés por la cultura empresarial. Lo poco que hasta ahora se sabe es que los empresarios no acuña las mismas estrategias de modernización frente a idénticas presiones del mercado; que al menos hay dos estrategias: la de flexibilidad con involucramiento de la fuerza de trabajo y la de reducción de costos, y entran al debate más amplio de si globalmente hay tendencias hacia la convergencia en los modelos de producción. Esta polémica está presente en el neoinstitucionalismo, por ejemplo en las consideraciones de *Womack* acerca de la difusión del *lean production*. En el análisis de las estrategias y culturas empresariales se destacan los componentes nacionales o regionales (culturas regionales, formaciones profesionales, etc.) que permiten explicar la diversidad de estrategias empresariales.

g) *Encadenamientos productivos*: estos estudios son también de la década de los noventa y se han desarrollado bajo la influencia directa o in-

directa de *M. Piore*. Hasta ahora hay dos resultados relevantes: primero, que los empresarios, local o regionalmente, están construyendo nuevas instituciones no mercantiles de apoyo mutuo, es decir; que la liberación comercial requiere, de cualquier manera, instituciones no mercantiles; segundo, que los encadenamientos inducen modernización pero se dan con grandes desniveles en condiciones de trabajo, seguridad en el empleo y salarios. Por ejemplo, el análisis de subcontratistas muestra en acción los sistemas “justo a tiempo” con auditorías de calidad hacia el subcontratado pero, a la vez, desniveles importantes en condiciones de trabajo y salarios.

*h) Educación, calificación y trabajo:* se analizan las posibles relaciones entre educación formal, calificación, capacitación con innovaciones tecnológicas u organizacionales; en las investigaciones más recientes destaca la influencia de las instituciones intermedias de desarrollo tecnológico y formación para el trabajo, así como los aspectos culturales.

Los nuevos estudios laborales en América Latina, que como señalamos pueden considerarse como una sociología del trabajo ampliada, se han consolidado sobre todo por la existencia de redes formales e informales de investigación: la Comisión de Movimientos Laborales de CLACSO, la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, la Red Franco Latinoamericana de Trabajo y Tecnología, la Asociación Americana de Relaciones de Trabajo, las asociaciones argentina, brasileña y mexicana de Estudios del Trabajo, el grupo R30 de la Asociación Internacional de Sociología, y finalmente la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo fundada en México en 1992, junto con su órgano oficial, la *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. En los mismos años se abrieron posgrados especializados como el de sociología del trabajo en la UAM de México, el de estudios del trabajo en Argentina y el de economía del trabajo en Chile; surgieron nuevas revistas, como *Trabajo* en México, *Estudios del Trabajo* en Argentina y Chile y *Gaceta Laboral* en Venezuela. Habría que destacar la importancia de la revista española *Sociología del Trabajo* y de su director, Juan José Castillo, en la difusión de nuevas perspectivas acerca del trabajo.

La sociología del trabajo en América Latina es una ciencia joven; viene de los años setenta y en rigor de los ochenta (a pesar de su juventud, la interpretación de su historia ya ha originado polémicas). Se trata, además, de un enfoque en el que las polémicas actuales de negación de la importancia del trabajo no han hecho mella. Por ejemplo, la posmodernidad no ha permeado estos estudios, que se mantienen fieles a la idea de totalidad, en tanto que el trabajo que parte del proceso productivo se articula con el mercado laboral (migraciones, trayectorias laborales y redes sociales), con la reproducción social de los obreros, con su cultura

en diversos niveles, se imbrica con las relaciones laborales e industriales y en esa medida abarca al sindicalismo y al movimiento obrero, pero también a los empresarios como sujetos del trabajo y al Estado. A esta ampliada e inquieta sociología del trabajo no le representará ningún problema extenderse hacia el trabajo no asalariado, hacia los mandos medios e ingenieros, así como a la inclusión del tiempo libre, el espacio urbano o rural. Han aparecido las primeras investigaciones en esta perspectiva para sectores agroindustriales, hoteleros, comercio formal y ambulante, ingenieros y empresarios.

Al tener la sociología del trabajo en América Latina puntos de partida teóricos amplios, que no son sólo sociológicos sino económicos y políticos, engarza con tradiciones intelectuales latinoamericanas anteriores preocupadas por el desarrollo, el Estado y los sujetos sociales y políticos, pero ahora partiendo del trabajo. En esta medida, los conceptos de modelo de producción y modelo de industrialización parecen estar en el centro de las preocupaciones de esta disciplina. Esta opción ha tenido grandes ventajas analíticas, porque manteniendo un enfoque sociológico ha permitido romper límites disciplinarios y reconstruir conceptos que no siempre aparecen juntos en los países desarrollados.

Sin embargo, la sociología del trabajo ya institucionalizada en el mundo académico latinoamericano tiene *tareas importantes*, si quiere seguir despuntando como campo de disciplinas en permanente renovación. Primero, evitar el tedio de la investigación circular que puede tomar dos formas, aquella que insiste en reafirmar hipótesis de teorías discutibles hasta en sus lugares de origen y la que sólo sirve para negar esas hipótesis. Es decir, la sociología del trabajo, como todas las otras ciencias sociales, tendría que volver sobre problemas metodológicos clásicos, que en forma actualizada podrían permitirle la creación de teoría: cómo se construyen las teorías, cómo se validan, cómo se transforman, el papel del dato empírico, las estrategias de investigación, las polémicas entre universalismo y particularismo, entre estructuralismo y voluntarismo, entre totalidad y posmodernidad, entre estructura y subjetividad, entre acción racional y acción hermenéutica. Sin asumir esta discusión es remoto que la sociología del trabajo, por sí misma, pueda destrabar problemas básicos, como el de la convergencia o divergencia de los modelos productivos.

Segundo, reafirmar su carácter abierto hacia los problemas del desarrollo, a fin de evitar convertirse en una ciencia limitada en sus problemáticas a los procesos productivos más "típicos" y reducida al interés de pocos especialistas, y dirigirse más bien hacia problemas palpitantes como el crecimiento económico, el empleo, el ingreso y la democracia. Por este camino tendría que emprender un diálogo con la economía y

con la ciencia política, como ciencias con sus propias tradiciones teóricas. Diálogo de articulación, no de reducción, de búsqueda de fundamentaciones comunes y de creación de conceptos enriquecidos por la identificación de bisagras disciplinarias que permitan construir una sociología económica que parta del trabajo.

Tercero, seguir luchando por su reconocimiento en el mundo empresarial, sindical y gubernamental; en este camino, desarrollar los aspectos operativos que tienen una larga tradición en los países desarrollados y que en América Latina han quedado reducidos comúnmente a la investigación científica básica. Esta dimensión resulta muy importante, no sólo para ampliar la legitimidad de la disciplina sino también el mercado de trabajo de los egresados universitarios que hasta ahora han encontrado ocupación casi exclusivamente en labores de docencia e investigación científica.

Este *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* pretende dar cuenta del estado del arte de la disciplina en forma ampliada desde el punto de vista de las teorías más importantes y de los resultados de la investigación empírica en nuestra región, así como mostrar que los puentes disciplinarios son posibles y fructíferos y que los investigadores latinoamericanos, autores de casi todos los capítulos del tratado, han alcanzado un grado de maduración tal como para emprender dicha tarea.

ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO



## INTRODUCCIÓN

### *El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX*

ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO<sup>1</sup>

En el siglo XIX y buena parte del XX, el concepto de trabajo fue central en muchas ciencias sociales. Con la gran transformación iniciada desde finales de los setenta esta situación ha cambiado, y han sido cuestionados:

a) La centralidad del trabajo entre los mundos de vida de los trabajadores (Offe, 1980).

b) En particular, su importancia en la constitución de subjetividades, identidades y acciones colectivas (Liotard, 1985).

Algunos asocian lo anterior con la fragmentación de la sociedad posmoderna; otros con la decadencia del trabajo industrial en confrontación con el crecimiento de los servicios, los trabajadores de cuello blanco, las mujeres y el trabajo desregulado (Regini, 1990).

El significado del trabajo en la teoría social puede ser abordado desde dos grandes perspectivas:

1. La hermenéutica (Grint, 1991) para la cual el trabajo tiene que ver con la transformación de la naturaleza por el hombre para satisfacer necesidades humanas. Pero el problema es cuándo una actividad es considerada socialmente como trabajo. En la versión hermenéutica, el trabajo es construido culturalmente y de acuerdo con relaciones de poder (Berger, 1958). Por lo tanto, no tiene un carácter objetivo; discursos contendientes alteran, cambian el sentido del trabajo. A partir del siglo XIX se habría impuesto el sentido occidental capitalista del trabajo como creador de riqueza, mientras en otras sociedades tenía un sentido vinculado con la religión y sus rituales (Garfinkel, 1986).

Históricamente el significado del trabajo ha cambiado aun en Occidente. En la tradición clásica (griegos y romanos) el trabajo era para los no nobles, era tortura, sufrimiento, desgracia. Esta concepción se continuó en el cristianismo medieval, para el que el trabajo es pena divina. Esto sólo cambió con el luteranismo, sobre todo con el calvinismo y

<sup>1</sup> Doctor en sociología, coordinador del doctorado en estudios sociales de la UAM-I; posdoctorado en la Universidad de Warwick, Inglaterra; miembro del Sistema Nacional de Investigadores; director de la revista *Trabajo*; dirección: egt@xanum.uam.mx.

especialmente después de la Revolución industrial, aunque más como ideología de la clase media, no de la aristocracia ni de los obreros.

2. La otra concepción es objetivista. El trabajo es considerado como la actividad que transforma de manera consciente a la naturaleza y al hombre mismo, independientemente de cómo sea valorado por la sociedad; sería el medio de creación de la riqueza material o inmaterial y de hacerla circular.

Pudiera plantearse que el trabajo, como toda actividad, tiene componentes objetivos (por ejemplo como creador de riqueza), pero que esta riqueza puede sufrir diversas valoraciones sociales. Además, sin duda las diferencias entre el trabajo y el no trabajo han recibido socialmente diferentes delimitaciones, pero a la vez sus productos pueden tener un carácter objetivo. Por otro lado, la propia actividad de trabajar, en tanto desgaste de energía humana utilizando determinados instrumentos y accionando sobre un objeto de trabajo, tiene componentes objetivos (energía, por ejemplo), junto con otros subjetivos. Porque como dice Marx, el trabajo humano, a diferencia del de los animales, existe dos veces: una idealmente, como proyecto en la mente del que trabaja, y otra como actividad concreta (Marx, 1972). Además, la actividad concreta no puede reducirse a las operaciones físicas; siempre incluye subjetividad en diferentes formas. Es decir, el trabajo es una actividad objetiva-subjetiva. Este carácter dual del trabajo es la base de la disputa acerca de sus límites en la sociedad, y en particular como concepto en las ciencias sociales. Hasta cierto punto las ciencias sociales se dividen de acuerdo con el aspecto que acentúan de las relaciones sociales o el nivel de subjetividad u objetividad que toman en cuenta.

Los límites del trabajo, su contenido y papel en las teorías sociales, no está desvinculado de formas de interpretar el mundo dominantes, pero cambiantes, en diferentes periodos de la sociedad, y en particular del capitalismo. Puesto que en torno al trabajo se da una disputa de clases, estas formas dominantes de verlo no son independientes de los flujos y reflujos de dichos conflictos colectivos. De esta manera, podemos identificar varios periodos en el capitalismo moderno en los que ha sido diferente el papel del concepto de trabajo en las teorías sociales.

a) De la Revolución industrial a la segunda mitad del siglo XIX, esto último con el cambio de la teoría económica clásica al marginalismo.

b) De finales del siglo XIX a la gran crisis de 1929, época de dominio de la teoría neoclásica en economía y, a la vez, de la escisión de ésta con respecto a las otras ciencias sociales. Nacimiento de la sociología y la psicología industriales.

c) De la crisis de 1929 a los años sesenta, dominio del keynesianismo en economía y nuevo acercamiento de la economía a las otras ciencias

sociales a través del institucionalismo. Surgimiento de las relaciones industriales como disciplina, fortalecimiento de la sociología y la psicología industriales y del trabajo.

4) Ascenso del neoliberalismo desde los años setenta hasta la fecha, y su disputa con el nuevo institucionalismo. Surgimiento de la posmodernidad. Comunicación entre el neoinstitucionalismo y la sociología del trabajo.

### LA TEORÍA CLÁSICA

Hasta la segunda mitad del siglo XIX la economía política dominó sobre las otras ciencias sociales. En esta economía el concepto de trabajo fue el central, y fue entendido sobre todo como creador de valor (Ricardo, 1962). Los clásicos definieron el campo de la economía como el estudio de la creación de la riqueza, y ésta estaba en función del trabajo incorporado en las mercancías. La utilidad, como satisfacción subjetiva de la mercancía, como valor de uso, fue considerada, pero lo central era el proceso de producción, no la circulación o el consumo. De esta manera la oferta y la demanda, así como su influencia sobre los precios, no eran ignoradas, pero lo determinante en el valor sería el costo de producción en función de la cantidad de trabajo contenida en la mercancía (Bell, 1981). Entre estos economistas clásicos el concepto de hombre económico todavía no está sistematizado ni formalizado, aunque hay implícitas nociones de equilibrio y de optimización rudimentarias. También está implícito un concepto de clase social, desde el momento en que el origen de la ganancia y del salario no son los mismos.

Marx llevó a su consecuencia lógica esta línea de pensamiento, considerando no sólo que el trabajo es el único origen del valor, sino que la ganancia capitalista proviene de un trabajo no pagado al obrero (Marx, 1974). El punto central fue la distinción entre fuerza de trabajo y trabajo, es decir, entre la capacidad de generar valor por la fuerza de trabajo y la cantidad de valor incorporado a la mercancía en el proceso de producción. Para Marx esta distinción es el fundamento del conflicto estructurado entre el capital y el trabajo; lo que el capitalista compra es fuerza de trabajo, derecho a disponer durante cierto tiempo de la capacidad de trabajar, pero en esta compra no está especificada la cantidad de trabajo que debe realizarse durante la jornada (Edwards, 1986). Esta disputa estructural se resuelve a través del conflicto o de la negociación, pero nunca de manera definitiva.

Para Marx el capitalismo ha escindido la vida de trabajo de la de reproducción y a la vez ha subordinado la reproducción al trabajo. De tal forma que aunque el hombre es sobre todo por su trabajo, en el capita-

lismo es una actividad que se vuelve contra él mismo. No sólo la actividad de trabajar, también el producto de su trabajo y la relación productiva con otros hombres, se encuentran alienados al capital. Los productos del trabajo aparecen ante sus ojos como si tuvieran vida propia, convertidos en fetiches. Por medio de la revolución el proletariado podrá desencantar el mundo de los fetiches, desencantarse a sí mismo y constituir la sociedad de productores libres asociados (Marx, 1976).

Es claro que una vez que el trabajo agrícola pasó a un segundo término en los países capitalistas desarrollados de la época, la atención de los teóricos se centró en el trabajo industrial. Asimismo, los clásicos y Marx dieron poca importancia al trabajo en los servicios, y al de los ahora llamados cuellos blancos en las empresas. Para Marx el trabajo productivo, al cual se subordinan los otros trabajos en el capitalismo, es el creador de plusvalía. Los trabajos en la circulación, por ejemplo el bancario o el comercial, son considerados como no productivos, aunque la explotación se extiende también a estos trabajadores. Las categorías de *El capital* fueron pensadas sobre todo para el trabajo industrial de su época, de tal manera que cuando en páginas marginales Marx abre la posibilidad de que haya servicios productivos, como el trabajo de actuar en un teatro, se los analiza como particularidades (comprimen producción y circulación de la mercancía, y la mercancía es la actividad misma que se produce, distribuye y consume al mismo tiempo) del trabajo asalariado que no son muy relevantes en el conjunto de la creación de valores (Marx, 1975). De la misma forma, el trabajo en la reproducción (en la familia por ejemplo) es considerado como no productivo, a pesar de las posteriores complicaciones que esto ha originado dentro de esta perspectiva. Esta centralidad del trabajo industrial sobre los otros trabajos continuará en buena parte del siglo xx y marcará las teorizaciones de muchas de las ciencias sociales. Apenas en los setenta, ante la evidencia de la importancia de los servicios, y del campo de la reproducción asociada con el feminismo, tenderá a debilitarse la centralidad teórica de la industria.

#### DE LA SEGUNDA MITAD DEL SIGLO XIX A LA CRISIS DE 1929

Las teorías de Marx se fortalecieron con el ascenso del movimiento obrero, que no fue inmediatamente reconocido como clase por el Estado; en general no se habían constituido instituciones de mediación del conflicto interclasista. La clase obrera en ascenso, en sus luchas, fue institucionalmente excluida como trabajador y como ciudadano. En estas condiciones surge el marginalismo en la teoría económica, que relega el

trabajo como concepto central de la economía, a diferencia de la teoría clásica, con su potencial subversivo, y niega cualquier fundamento a la lucha de clases. A la vez el marginalismo efectúa la gran escisión en las ciencias sociales. Por un lado esta naciente teoría económica sistematiza y formaliza su concepto de actor económico racional; por el otro, las nacientes ciencias sociales (principalmente la sociología, la psicología y la antropología) rescatan aspectos morales en la acción y la sociedad, despreciados por el marginalismo (Elster, 1990). Para ello el marginalismo da un viraje con respecto a la teoría económica clásica y ahora pone el acento en la utilidad de la mercancía. Al vincular utilidad marginal con precio independizó relativamente el valor de las condiciones de producción y lo hizo depender del mercado. El precio marginal del producto, del trabajo y del capital vino a depender en última instancia de la oferta y la demanda (primera operación marginalista) (Cantter, 1980). La otra operación fue el aislamiento de la economía con respecto a las nacientes ciencias sociales a través del individualismo metodológico y, sobre todo, del concepto de hombre racional. El hombre económico racional posee información total del mercado, es conocedor de las relaciones causales que conectan medios y fines, siempre optimiza la relación medios a fines. Así, Walras (1954) acuñó un nuevo concepto de ciencia económica como ciencia libre de valores, deductiva, semejante a las matemáticas, que utiliza tipos ideales. No sería una ciencia experimental sino que, a la manera de las matemáticas, haría construcciones *a priori*, a partir de axiomas deduciría teoremas, e iría a la experiencia no para verificar sino para aplicar. La economía se encargaría de estudiar la riqueza, pero no entendida como valor trabajo, sino como utilidad, que se genera con recursos escasos buscando optimizar la relación entre riqueza generada y recursos involucrados. El trabajo sería la disposición de las facultades de una persona (Walras, 1954), pero sería el mercado de trabajo, que opera también por oferta y demanda, el que asignaría la cantidad de trabajo. En el equilibrio los salarios serían iguales al precio del trabajo e iguales al producto marginal del trabajador. Es decir, el trabajador sería pagado por su producto que es igual, a su vez, a la utilidad del último trabajador empleado (Dornbush, 1987). En esta concepción no hay lugar, por supuesto, para la explotación por el capital. Esta nueva teoría en economía tiene supuestos duros, como los siguientes:

a) La racionalidad de los agentes.

b) El uso del *ceteris paribus* a través del cual se construyen modelos como si fuera posible controlar variables; posteriormente el modelo tiene un carácter más normativo que explicativo.

c) Las instituciones extraeconómicas no cuentan en la modelación y a lo sumo se toman en cuenta como externalidades o fallas del mercado.

d) Con los supuestos anteriores el mercado (sin monopolios) se considera en competencia perfecta y tendería al equilibrio; en el equilibrio los agentes (incluyendo a los obreros) maximizan sus utilidades (Giltlow, 1957).

La teoría del consumo neoclásica está relacionada con los supuestos anteriores: dado un nivel de ingreso el individuo maximiza su satisfacción o utilidad gastando en determinados bienes.

Esta visión individualista metodológica y de actor racional está inspirada en la concepción newtoniana del mundo: los actores económicos son como átomos individuales, sometidos a leyes universales y tendencias al equilibrio. Friedman (1984) defendió la idea de que no importa que los supuestos de la teoría neoclásica sean reales, pero la respuesta de Nagel (1984) fue en el sentido de que una explicación científica no sólo es verificable sino que también tiene que coordinar observables con no observables y, por lo tanto, la verdad o falsedad de los supuestos no es irrelevante.

Mientras que la economía dominante en este periodo relegaba el trabajo al mercado y con ello perdía centralidad en su teorización, el resto de las ciencias sociales se preocupaba por los efectos disolventes del desarrollo capitalista. El trabajo, más que como precio, interesa como interacción entre los hombres y sus consecuencias sobre el orden social. Durkheim lo atribuía a la división social del trabajo, que sería el fundamento del paso de la solidaridad mecánica (basada en la interacción cara a cara en las pequeñas comunidades) a la anomia (pérdida de sentido de la convivencia social), proponiendo como alternativa una nueva solidaridad orgánica (basada en la dependencia funcional por la división del trabajo en sociedades complejas) (Durkheim, 1970); en Weber el que se va imponiendo con el capitalismo es el concepto de racionalización, pero distinguió entre racionalidad formal y sustantiva (cálculo económico de otro conforme a valores), a la que vio como moderadora de la primera. Asimismo, negó la idea de naturaleza humana egoísta y el proceso de racionalización no fue visto por él como ley férrea sino como resultado de una cadena de circunstancias (Weber, 1947).

Para Freud (1984) la vida en comunidad tiene dos fundamentos, el trabajo y el amor, pero el trabajo no es placentero, es renuncia a los instintos, está dominado por el principio de realidad y no por el del placer.

En ese periodo surgió la primera sociología industrial con Elton Mayo. En su crítica a Taylor, a su concepción mecánica del hombre y a la posibilidad de separar tajantemente entre concepción y ejecución, contraponen al hombre económico de los neoclásicos el papel del campo de los sentimientos en el trabajo y la importancia de los liderazgos naturales y los grupos de referencia para el buen desempeño productivo

(Mayo, 1970). En su libro clásico *The Social Problems of an Industrial Civilization*, Mayo parte de que la industrialización ha tenido como efectos sociales el incremento de personas infelices y los conflictos entre las clases sociales. En confrontación con el concepto de hombre económico, niega que los individuos únicamente busquen su beneficio material. De sus famosos experimentos en la Western Electric se desprendía también la necesidad de considerar las relaciones en el trabajo en su aspecto "emocional" y el sentido de pertenencia a un grupo (grupos con costumbres, ritos, liderazgos). A partir de ahí, en general la sociología industrial no se guiará por la idea de hombre racional de la economía, sino que introducirá en las relaciones de producción componentes primero morales y, desde los cuarenta, de poder. Las primeras sociologías y psicologías industriales estuvieron muy cercanas a los objetivos del *management* que buscaba la cooperación de los obreros y encontrar una ciencia total del trabajo, no reducida a la economía, para hacer predecible el proceso productivo.

En síntesis, en esta época, frente a la situación social de la clase obrera, terreno de cultivo de revoluciones sociales, la teoría económica optó por la negación de la centralidad del trabajo frente al mercado, y de la lucha de clases; las otras ciencias sociales por el rescate de una nueva ética que restituyera los vínculos destruidos por el industrialismo y los efectos disolventes del hombre económico. De cualquier manera el trabajo es, sobre todo, el trabajo industrial, pero con un componente nuevo: la naciente administración científica del trabajo, el taylorismo que fascinará a los teóricos del trabajo hasta la década de los sesenta.

#### DE LA REVOLUCIÓN DE OCTUBRE DE 1917-CRISIS DE 1929 A LOS AÑOS SESENTA

La potencia de la clase obrera organizada en partidos, el surgimiento de la revolución proletaria y la catástrofe capitalista de la gran crisis de 1929 trataron de ser domadas a través de instituciones reguladoras del conflicto interclasista y de la economía. Ya no se trató de declarar ilegal a la clase obrera y sus organizaciones (o en la teoría de marginar al trabajo) sino de reconocer que el capitalismo, de manera espontánea, genera conflictos de clase, pero que éstos pueden ser canalizados en su propio beneficio a través de instituciones reguladoras. Es el periodo del Estado social, del Estado benefactor e interventor en la economía, de la constitución de los sistemas de relaciones industriales, con su centro en la negociación colectiva y la seguridad social (Fox, 1971; Kerr y Dunlop, 1962). Es también la época de los pactos corporativos entre sindicatos,

Estado y empresarios. Con esta transformación pierden terreno los neoclásicos y lo ganan los keynesianos e institucionalistas en la economía. El keynesianismo no declaró ilegítimos a los sindicatos (para los neoclásicos serían monopolistas de la fuerza de trabajo que impedirían llegar al equilibrio), sino que los definió como organizaciones con las que se tiene que convivir; en esta medida se niega la ley de Say (la producción no crea su propia demanda) y que lo económico se autocorrija espontáneamente (Keynes, 1961). La intervención del Estado se hace necesaria para lograr el pleno empleo.

Como nunca antes se desarrolló en este periodo el institucionalismo, que había aparecido como reacción moderada a los neoclásicos desde la etapa anterior. Muchos ven el arranque de esta corriente económica en los trabajos de Veblen. Estos primeros institucionalistas consideraron que los precios no se explican de acuerdo con actores racionales sino en un marco de distribución desigual de los recursos, instituciones y valores sociales. También que el conflicto capital-trabajo no es erradicable y que, por lo tanto, no hay tendencias al equilibrio; se trataría de crear instituciones para canalizar ese conflicto y evitar que se vuelva catastrófico. Para ellos el trabajo es sobre todo la clase obrera, como conjunto de organizaciones que pueden imponer soluciones más allá del mercado. Esta perspectiva fue tan influyente que dominó en el mundo académico de Estados Unidos hasta los años sesenta. Vinculada con el institucionalismo nació la disciplina de las relaciones industriales. En síntesis, el institucionalismo, en contraposición con los neoclásicos, frente al equilibrio plantea el desequilibrio como normal; a las soluciones universales contrapone las particulares en función del contexto; a la idea de un solo mercado de trabajo, la de muchos mercados (segmentos); a la acción individual y racional, la mezcla entre individual y colectiva, entre racional y moral (Elster, 1991).

La sociología tampoco se dirigió por los caminos del actor racional en este periodo (Watson, 1980). Son famosas las críticas de Parsons (1970) al individualismo metodológico, como la concepción de que los fines son dados y no culturalmente construidos, el supuesto de hombre egoísta calculador y los demás supuestos de elección racional.

En la sociología, como en la mayoría de las ciencias sociales hasta los años sesenta, predominaron las ideas holistas (es la sociedad la que se impone al individuo) y, en el caso de Parsons, el privilegio del sistema cultural sobre los otros subsistemas. Así, cuando la interiorización de normas y valores es efectiva habría una correspondencia entre los objetivos de los hombres en el trabajo y las normas organizacionales; las normas se aceptarían, por consecuencia, para lograr las aspiraciones del individuo (Watson, 1980).



La sociología industrial se desarrolló como nunca en esta etapa, tratando de explicar y corregir la desafección por el trabajo. Por ejemplo, los estudios de Goldthorpe mostraban que la actitud instrumental en las líneas de montaje tenía que ver no con el trabajo sino con valores de la sociedad global (Goldthorpe, 1970); en cambio Walker y Guest la vieron asociada con las características del proceso de trabajo. Otro tanto hizo Blauner (1964) en cuanto a relacionar alienación con tipo de proceso de trabajo. También aparecieron posiciones más críticas con Friedmann (1970) y Touraine (1970), pero en general había una actitud optimista en cuanto a los efectos esperados de la automatización en tanto liberadora y enriquecedora del trabajo en los años cincuenta y sesenta. De cualquier manera, el paso de la sociología industrial a la del trabajo implicó poner en el centro de la reflexión no a la empresa sino al trabajador como actor, y destacar principalmente los problemas del poder dentro de las relaciones laborales. En particular las posiciones de la sociología del trabajo fueron muy críticas con respecto al taylorismo, aunque permeadas de optimismo acerca del futuro del trabajo.

También los estudios sobre relaciones industriales respondían a este optimismo (Kerr y Dunlop, 1962). Parecía que en los países desarrollados se había logrado domar las fuerzas de la revolución proletaria a través de la institucionalización de los sindicatos, la negociación colectiva y la seguridad social.

El marxismo que predominó en esta época fue el estructuralista; la clase obrera era sobre todo una situación estructural, y lo mismo ocurría con sus contradicciones con el capital. Esta concepción tenía su correspondencia en las otras ciencias sociales, también estructuralistas en sus formas dominantes. Se correspondía con la constitución de instituciones, negociaciones regulares y la aparente conversión del movimiento obrero en institución y organización regulada. Hasta la conflictividad parecía predecible de acuerdo con situaciones estructurales (Kornhauser, 1954). Es decir, el trabajo ya no era sujeto social, sino institución, regla y organización analizables estructuralmente y de alguna forma integradas al funcionamiento capitalista avanzado. La forma de trabajo típica era el trabajo más formalizado y analizado científicamente: el taylorizado.

#### LA CRISIS DE LOS AÑOS SETENTA: EL NEOLIBERALISMO Y EL NUEVO INSTITUCIONALISMO, LA DESILUSIÓN POSMODERNA

En los años setenta hay una reanimación del conflicto obrero patronal, sobre todo en los países capitalistas avanzados; la conflictividad que pa-

recía domada por las instituciones irrumpió en espacios inesperados, los de los procesos de trabajo (en esos años una parte de la sociología del trabajo trató de explicar esa conflictividad utilizando los análisis obre-ristas italianos, y en el campo académico sobre todo los de Braverman) (Negri, 1974; Braverman, 1974). Se dio, junto con lo que algunos consideran el haber llegado a los límites de la política keynesiana y del Estado social, en cuanto a poder conciliar acumulación del capital con legitimidad, utilizando para ello el gasto público. Esto llevó en muchos países a la ruptura del pacto keynesiano en el que participaban los sindicatos o a la pérdida de influencia de éstos en las políticas del Estado, y al ascenso del neoliberalismo como política económica nueva (inspirada en los continuadores de la teoría neoclásica), como reestructuración productiva flexibilizante (Fairbrother, 1988), como sentido común individualista y antiestatista y como forma de Estado. Nuevamente se declara al trabajo ilegítimo como sujeto, y esto se lleva hasta el cuestionamiento de instituciones de regulación y negociación que parecían haber llegado para quedarse. Nunca se vuelve estrictamente a la situación del siglo pasado, aunque se reivindica una vez más al mercado como el gran asignador del trabajo. Para ello el concepto clave es el de flexibilización: de la entrada y salida de trabajadores de la empresa; del uso de éstos en el proceso de trabajo; del salario (en función del desempeño); de la contratación colectiva; de las formas de resolución de disputas; de la seguridad social; de las leyes laborales y de los pactos corporativos.

Al mismo tiempo que las corrientes neoliberales toman el poder de los aparatos de diseño de políticas económicas de los estados y de los organismos internacionales, se desarrollan nuevas corrientes institucionalistas en oposición a los liberales (Edwards y Gordon, 1982; Kochan, 1984; Aglietta, 1979; Lash y Urry, 1987; Piore y Sabel, 1990). Destacan las de las nuevas relaciones industriales, el segmentacionismo y el posfordismo (Amin, 1994), este último con sus tres vertientes: neoschumpeterianismo, regulacionismo y especilización flexible.

Para estas corrientes sigue presente de manera explícita o implícita la posibilidad del conflicto estructural, pero, como estableció Perlman desde principios de siglo, no implicaría que los trabajadores tendrían que cuestionar el capitalismo; se podrían concretar a luchar por mejores condiciones de trabajo y salarios a través de la negociación colectiva. Así, el conflicto podría canalizarse institucionalmente, sin considerarse una externalidad ni una falla del mercado. En esta medida, podría haber desarrollos económicos multilineales en función de instituciones y culturas diversas (Kerr y Dunlop, 1962). En las relaciones industriales actuales se subraya el papel de la incertidumbre; el mercado no sería todo; habría opciones y equivalentes funcionales (Streeck, 1992); ya no se acepta

la perspectiva sistémica de los sesenta y tiende a hablarse del *strategic choice* (Kochan, 1984).

Para la corriente segmentacionista (Doringer y Piore, 1971) el mercado sería económico y a la vez social, así como el trabajo es multidimensional y no se reduce a los precios. Habría estratos en el mercado de trabajo, poco comunicados entre sí, y cada uno tendría sus propias instituciones y obedecería reglas diferentes.

Desde el punto de vista del concepto de trabajo este nuevo institucionalismo se caracteriza por buscar el acuerdo productivo entre el capital y el trabajo en un nivel descentralizado (a diferencia del institucionalismo anterior), con mayor flexibilidad en la negociación obrero-patronal en el piso de la fábrica. Es decir, se acepta que hay una nueva situación del mercado (abierto, competido, globalizado) y el éxito productivo se asocia con la flexibilidad pero con consenso (Lippietz, 1988), haciendo intervenir componentes morales y de acuerdos grupales que van más allá del actor racional. Así, en las nuevas relaciones industriales lo esencial es la flexibilidad con consenso, que estén descentralizadas hacia el piso de la fábrica, con una institucionalización flexible y de base. En el regulacionismo lo básico es encontrar las instituciones reguladoras macro que permitan la articulación entre la producción y el consumo en las nuevas condiciones del mercado y de crisis del keynesianismo (Boyer, 1988); para los neoschumpeterianos la solución es el trabajo con las nuevas tecnologías, con sus problemas de difusión, adaptación y recalificación de la mano de obra (Freeman, Clarke y Soete, 1982). Para la especialización flexible son los pequeños empresarios, las redes de empresas con su solidaridad, e instituciones locales en un acuerdo y compartición de poder con sus trabajadores, quienes pueden imponerse en el mercado a los grandes consorcios (Piore, 1990).

De cualquier manera hay un relegamiento mayor o menor en las nuevas teorías sociales del concepto de trabajo en comparación con la etapa anterior, sea por la importancia económica de los circuitos financieros o porque el movimiento obrero, en una primera instancia, resultó derrotado en los ochenta por el neoliberalismo, de tal forma que en las nuevas relaciones industriales el actor obrero tiene que compartir con el *manager* o el empresario el éxito de la empresa (en la especialización flexible es muy claro el énfasis o la apuesta hacia el pequeño empresario como nuevo agente central de los distritos industriales frente a las grandes corporaciones). En el regulacionismo importan más las instituciones nuevas y flexibles de articulación entre producción y consumo; para los neoschumpeterianos lo central son las nuevas tecnologías; para los segmentacionistas originales dichos segmentos del mercado de trabajo dependerían, en última instancia, de las características de los procesos

productivos. Sin embargo, en este primer grupo de teorías el trabajo tiene todavía un papel importante aunque subordinado o, en el mejor de los casos, compartido con el *management*, la tecnología, el proceso de trabajo, las instituciones.

En el otro extremo están los decepcionados totales con el trabajo y los trabajadores: la posmodernidad y los del fin de la sociedad del trabajo.

Desde los años setenta una parte de los intelectuales radicales cambiaron sus preferencias en cuanto a sujeto transformador, de la clase obrera (institucionalizada) a los nuevos movimientos sociales. Coincidió con una crisis de las teorías estructuralistas, el resurgimiento de la hermenéutica primero, del posestructuralismo después y finalmente de la posmodernidad (De la Garza, 1992).

En Negri se observa desde los setenta el relegamiento del proceso de trabajo, privilegiado por su corriente obrerista original, por el territorio. Con su concepto de obrero social casi toda la población se convertía en creadora directa o indirecta de plusvalía y el espacio del trabajo dejaba de ser privilegiado (Negri, 1989). Los teóricos de los nuevos movimientos sociales (una parte de ellos en la línea de actores racionales que movilizan recursos para optimizar ganancias), sobre todo los del paradigma de la identidad, en sus versiones extremas no reconocen raigambres estructurales en los sujetos (De la Garza, 1991). La teoría del fin de la sociedad del trabajo, a principios de los ochenta, reeditó el optimismo de los cincuenta frente a la sociedad de la información y las novísimas tecnologías, que permitirían arribar a la sociedad del no trabajo (que no cumplió con sus pronósticos: las jornadas de trabajo siguen siendo largas y en muchos países han aumentado). Para Offe en el siglo XIX hubo una articulación entre la vida del trabajo y el espacio de la reproducción, que en el siglo XX se convirtieron en espacios desclasados del ocio y el consumo de los trabajadores; en esa medida el mundo del trabajo dejaría de operar como terreno privilegiado de generación de subjetividades e identidades. Se trataría de la pérdida de la centralidad del trabajo entre los mundos de vida de los trabajadores y en el conjunto de la sociedad. Según Offe lo anterior se constata al darse una gran diversificación de niveles salariales, calificaciones, contenidos del trabajo, seguridad, estatus, cargas y formas de comunicación; habría también una gran segmentación del mercado de trabajo, con gran importancia de los trabajadores de cuello blanco, la producción no capitalista de pequeños empresarios y la tercerización, además de la fragmentación de los mundos de vida del trabajador y la mayor importancia de los mundos no laborales para los propios obreros.

Desde una perspectiva más abstracta habría algunas coincidencias con la posmodernidad, para la cual las visiones modernas en crisis serían de

totalidad (una de ellas plantearía la centralidad del trabajo y la subordinación de las otras esferas sociales a la de aquél), de creencia en la capacidad predictiva de la ciencia y en la creación de proyectos globales de sociedad basados en dicha ciencia, en la razón científica. La sociedad posmoderna es, por el contrario, el reinado de la fragmentación; ya no hay posibilidades de grandes discursos ni grandes sujetos; en especial se negaría capacidad hegemónica a la clase obrera. La sociedad posmoderna sería de la vivencia en lo sincrónico, en el simulacro, la no existencia de proyectos globales.

Pero evidentemente la posmodernidad, tan importante como doctrina en los ochenta, no fue el fin de la historia de las ideas. Como dice Alexander (1995) a la posmodernidad se ha impuesto en los noventa la neomodernidad, que no es sino el reinado del neoliberalismo. Es decir, con respecto al trabajo como concepto hay en los noventa una corriente dominante en la economía que busca doblegarlo al mercado, por medio de la flexibilización del mercado de trabajo y la reducción de los restos de las instituciones reguladoras de las relaciones capital-trabajo del periodo anterior. Frente a esta perspectiva, el nuevo institucionalismo (que presenta algunas semejanzas con las nuevas doctrinas gerenciales acerca del toyotismo) plantea la necesidad de una nueva ética del trabajo; se exalta al trabajo para hacerlo más funcional con el mercado, tratando de cubrir las unilateralidades neoliberales. Por otro lado, continúa la posmodernidad, con su desprecio por el trabajo, como en la sociedad antigua, buscando la sociedad del máximo gozo (el trabajo es principio de realidad), vivir en el presente (el trabajo, como decía Marx, implica proyección al futuro), el paso del productor al consumidor.

Frente a estas doctrinas, unas que tratan de subordinar el trabajo al mercado y en el fondo doblegar a la clase obrera a través de la flexibilización; otras que buscan un nuevo acuerdo entre el capital y el trabajo con flexibilidad, y las últimas que lo desprecian, en el mundo empírico capitalista lo que queda es todavía una mayoría asalariada, aunque con una importante extensión del trabajo desregulado y por cuenta propia. Sólo para una minoría la desregulación ha significado mayor libertad. La sociedad del no trabajo vale para una pequeña cantidad de personas en el mundo; la mayoría ahora tiene que trabajar más para subsistir. La verdadera sociedad del no trabajo es la del desempleo y el subempleo. La flexibilidad en el trabajo ha sido positiva nuevamente para una minoría; para la mayoría se ha traducido en pérdida de seguridades, en incertidumbre y reducción de salarios y prestaciones. Los sindicatos han perdido fuerza como resultado de la transformación del Estado y la economía, pero esto ha sido diferencial según el país. Otro tanto puede decirse de los conflictos colectivos.

En cuanto a la fragmentación de los mundos de vida de los trabajadores, esto no es una novedad, ni se inicia con la sociedad posmoderna. Los trabajos de Thompson y de Hobsbawm no muestran en el siglo XIX a una clase obrera tan integrada entre la fábrica y el tugurio como supone Offe. Las heterogeneidades, desfases e incluso discontinuidades entre mundo de trabajo y mundo de vida también estaban presentes.

El hedonismo del consumo tampoco es característico sólo del periodo actual. Antes de la sociedad posmoderna en los países desarrollados se puede encontrar lo mismo una ética del trabajo que el instrumentalismo (y hedonismo del consumo), como observó Goldthorpe en su famosa investigación. Además, las gerencias toyotistas han tratado de sustituir la anulación de una supuesta ética del trabajo taylorista (que otros han asociado más bien con el instrumentalismo) con otra más poderosa. Por otra parte, los cambios estructurales entre los trabajadores son ciertos; sin embargo la importancia de los asalariados en la población económicamente activa (PEA) sigue siendo suficiente como para tomarlos en cuenta.

Con respecto a la constitución de subjetividades hay dos grandes soluciones que nos parecen insatisfactorias:

La estructuralista situacionista y holista, que supone que la situación en las estructuras determina subjetividades y formas de acción, además de que la sociedad se impone al individuo y éste adopta las subjetividades de la sociedad.

La del actor racional que niega la pertinencia de las estructuras, que supone a la sociedad reductible a los individuos, individuos estratégicos, sin raigambres culturales, que actúan movidos por el máximo beneficio en jugadas sucesivas. La identidad colectiva, cuando se acepta, sería una suma de identidades individuales, utilizada como un recurso más para obtener máximo beneficio de acuerdo con los recursos utilizados.

En la primera perspectiva las identidades son introyectadas socialmente, impuestas por la sociedad; en la segunda son simples recursos estratégicos que el actor puede utilizar para mejorar su juego.

En otra versión de la relación entre subjetividades, acciones y estructuras, estas últimas no son negadas, puesto que la sociedad no se reduce a los individuos, aunque su eficiencia sobre éstos sea menos concluyente que en las versiones holistas. Los sujetos no actúan ni dan significado sólo por su situación en las estructuras, pero para actuar pasan por el proceso de dar sentido y decidir los cursos de la acción. La subjetividad no es una estructura que da sentido de uno a uno, sino un proceso que pone en juego estructuras subjetivas parciales (cognoscitivas, valorativas, de la personalidad, estéticas, sentimentales, discursivas y de formas de razonamiento); es subjetividad con estructuras parciales en diferen-

tes niveles de abstracción y profundidad que se reconfigura para la situación y decisión concretas. Es decir, no cabe hablar del contenido abstracto de la subjetividad sino de la subjetividad como proceso de dar sentido para determinadas situaciones. Además, es inútil buscar en la subjetividad total coherencia, y el concepto de sistema no es el más útil para analizarla; proponemos el de configuración, que se crea para la situación concreta, que puede reconocer regularidades por las rutinas prácticas, pero sin formar un sistema. La subjetividad, en otras palabras, puede reconocer la discontinuidad, la incoherencia y la contradicción. La identidad entendida como forma específica de subjetividad en tanto sentido de pertenencia colectiva, con sus signos compartidos, su memoria colectiva, sus mitos fundacionales, su lenguaje, su estilo de vida, sus modelos de comportamiento y, en niveles superiores, sus proyectos y enemigos comunes; esta identidad, como la subjetividad, puede reconocer niveles desde los más ambiguos hasta los más específicos y, en esta medida, aceptar la pregunta: ¿identidad para cuáles espacios de acción?

¿Cómo analizar en esta perspectiva el problema de la constitución de subjetividades e identidades colectivas? Las subjetividades e identidades pueden cambiar en función de dos tipos de procesos. En primer lugar, de las transformaciones moleculares de las experiencias cotidianas, con la siguiente salvedad: una práctica social es siempre significativa, es decir no hay año cero de la subjetividad; las prácticas llevan implícitas significaciones. En otras palabras, no es pertinente la hipótesis empirista de que la práctica pura genera subjetividades a través de las sensaciones; en parte aquéllas son constituidas socialmente. Pero, a diferencia de las concepciones holistas extremas, que reducirían lo individual a lo social significativo, podemos plantear que hay capacidad individual o grupal de construir configuraciones significativas alternativas a las rutinarias dentro de ciertos límites, y que es admisible la posibilidad de creación subjetiva, en una primera instancia molecular, a partir de nuevas experiencias significativas. La capacidad de creación subjetiva en términos específicos puede entenderse como asimilación molecular de elementos subjetivos cognoscitivos, valorativos, sentimentales, de la personalidad, estéticos, discursivos o de formas de razonamiento; o bien como la jerarquización y la ruptura entre elementos. Este proceso molecular que nace de la experiencia cotidiana retroalimenta dicha experiencia, sin que nunca exista la experiencia pura o separada de la significación. La transformación molecular de las prácticas y subjetivaciones puede conducir a la transformación de la identidad, transformación tanto en el sentido de su reforzamiento con nuevos vínculos como de su dilución.

Pero el individuo, en situaciones extraordinarias, puede verse sometido a prácticas que se salen radicalmente de lo cotidiano, por ejemplo a

través de su participación en movimientos sociales. En estas condiciones aparecen espacios de experiencia inéditos para él, que desencadenan procesos rápidos de creación subjetiva, asimilaciones bruscas, resemantizaciones y rejerarquización de elementos, rupturas subjetivas, surgimiento de zonas fosilizadas o sumergidas. Se pueden producir estos cambios subjetivos bruscos porque las configuraciones cotidianas no son suficientes para dar cuenta de las nuevas experiencias. En el movimiento social la reconstrucción de la subjetividad se da como fenómeno colectivo, con fuertes interacciones cara a cara en sentido físico o simbólico, y en esta medida aumenta la posibilidad de forjarse una nueva identidad o reforzar aquellas que nacían de la cotidianeidad, y pueden llegar a conformarse sujetos sociales y éstos, en sus nuevas experiencias, pueden ascender o decaer.

En cuanto al problema de la relación entre recambio subjetivo y trabajo podemos decir otro tanto. La experiencia de trabajo para mucha gente es todavía importante en el total de su tiempo de vida, pero el trabajo coexiste en los trabajadores con otros espacios de experiencia, como los de la vida en el sindicato (cuando lo hay), la reproducción externa al trabajo (familia, ocio, tiempo libre, relaciones de amistad y parentesco, la vida en el barrio), y en ocasiones la experiencia en la política pública o en los partidos políticos. La clase obrera, por supuesto, no es homogénea ni en espacios de experiencias ni en cuanto a las prácticas que se emprenden en cada espacio. Por ejemplo, la vida en el trabajo puede ser diferente según las características tecnológicas, organizacionales, en relaciones laborales de los trabajadores; también de acuerdo con su calificación, etc. Asimismo, las diferencias pueden ser nacionales, regionales o locales. La heterogeneidad de la clase obrera y de sus mundos de experiencia no es una novedad en la sociedad posindustrial, pero sus componentes específicos sí lo son. Los diversos espacios de existencia de los trabajadores pueden estar articulados o no, pueden ser exclusivos de los trabajadores o compartidos con otras clases sociales. El problema de la articulación entre espacios puede ser espontáneo o construido voluntariamente. Es decir, a veces los sujetos sociales pueden llegar a articular lo no articulado. Por ejemplo, el sindicato que desborda el ámbito de la fábrica y participa en las luchas ecológicas o en el espacio urbano; o bien la empresa que lleva el control del trabajo hasta la familia del trabajador, al tiempo libre, al ocio, a la religión, etc. Dentro de este panorama de multiplicidad de experiencias de la vida obrera, que pueden vincularse con su subjetividad, hay espacios que pueden estar o no articulados, pueden ser articulables en forma voluntaria o no, pueden ser exclusivos de una clase o compartidos con otras. ¿Cuál es la importancia del trabajo en la constitución actual de subjetividades? La pre-



gunta no puede contestarse *a priori*, pero tampoco es obvia la respuesta que menosprecia la vida laboral. La sociedad capitalista sigue siendo, a pesar de los planteos de Offe, una sociedad de asalariados. Con todo y sus transformaciones el trabajo capitalista sigue estando caracterizado por el comando (aunque con nuevas formas) del capital; por la división del trabajo (aunque diferente a la taylorista), y por la cooperación entre personas en el proceso productivo para lograr los objetivos de la producción. Es decir la empresa capitalista, con todo y las concepciones toyotistas, implica una distribución asimétrica de beneficios y de poder que abre la posibilidad del conflicto. Además, la producción capitalista implica disciplina y cooperación como aspectos importantes de la experiencia en este mundo de vida. Con el toyotismo surge una nueva ética del trabajo, se busca una nueva identidad, y la fábrica se extiende a la sociedad, intentando articularla en torno a los objetivos de la producción. No por ello la fábrica se vuelve totalitaria, pero sí expresa contratendencias a la fragmentación posmoderna, aunque no por iniciativa obrera sino del capital.

La reestructuración capitalista está significando dos tipos de grandes cambios en los mundos del trabajo. Por un lado, en el trabajo formal, la introducción de nuevas tecnologías, nuevas formas de organización del trabajo, la flexibilidad interna y cambios en calificaciones; por el otro, la precarización de una parte del mercado de trabajo; empleo informal, a tiempo parcial, subcontratación, etc. En ambos casos cambian las experiencias del trabajo y sería aventurado afirmar *a priori* que estas transformaciones no tienen impactos subjetivos y en las identidades. Valdría la pena analizar si hay la posibilidad de nuevas identidades a partir de dichas transformaciones.

En conclusión, el trabajo, aunque no tuviese la centralidad que imaginaron los clásicos del marxismo, sigue siendo suficientemente importante para la mayoría de los habitantes del mundo capitalista como para sostener que es un espacio de experiencias que, junto a otros, contribuye a la rutinización o reconstitución de subjetividades e identidades. Hay nuevas heterogeneidades en los mundos de vida de los trabajadores, aunque las hubo también en otras épocas, pero con diferentes características. Posiblemente nunca existió un sujeto obrero igual a la clase obrera, ni podía existir. Ahora tampoco se puede hablar de un solo sujeto obrero posible; los diversos mundos de vida y las diversas subjetividades fosilizadas lo impedirían; pero eso es diferente a plantear la imposibilidad de la conformación de frentes entre sujetos obreros y no obreros, o negar la conformación de hegemonías en el sentido gramsciano, como capacidad intelectual y moral de dirección. Las dos tradiciones académicas que en términos específicos buscaron vínculos entre

trabajo y subjetividad pueden ahora ser recuperadas en nuevos términos. La sociología del trabajo elaboró finos instrumentos conceptuales y metodológicos para investigar la relación entre vida de trabajo y subjetividad, pero no logró extender su análisis a los espacios extrafabriles; la historia inglesa del movimiento obrero vinculó de manera flexible y creativa diversos espacios de vida para explicar subjetividades y acciones colectivas, pero el proceso de subjetivación quedó más o menos oscuro. Queda pendiente, como paso adelante que supere la decepción y el estancamiento posmodernos, la investigación de las configuraciones subjetivas predominantes entre los diferentes agrupamientos obreros, las relaciones entre aquellos elementos y las formas de razonamiento con la vida del trabajo, y de cómo las configuraciones pueden estar cambiando a través de la gran reestructuración de los mundos laborales que no se reducen a la introducción de nuevas tecnologías o formas toyotistas de organización, sino que implican un recambio más amplio en el mercado de trabajo al que aludimos al inicio del ensayo.

En síntesis, no queda en el actual periodo una sola concepción de trabajo y su importancia como concepto en las teorías sociales. El neoliberalismo busca relegarlo teórica y prácticamente, el nuevo institucionalismo reconocerlo pero en acuerdos con el capital, la posmodernidad despreciarlo. Para la sociología, psicología y antropología del trabajo, al menos, en este periodo hay una apertura, de estar centradas en el trabajo industrial a los servicios, y de los trabajadores de base en las fábricas a los empleados medios, *managers*, trabajadores por cuenta propia, etcétera.

Lo que perdura como concepto de esta larga historia del trabajo es que, dependiendo de la teoría social, y de la etapa histórica, el trabajo ha sido destacado a veces como objetividad y otras como subjetividad. Pero el trabajo es actividad transformadora de la naturaleza, que se extiende al hombre mismo en su físico, pero sobre todo en su conciencia; es creador o circulador de riqueza y de objetos que satisfacen necesidades humanas, sean éstas materiales o inmateriales. El trabajo, como las propias necesidades, puede tener un sustrato objetivo (alimentarse) pero es también construcción social. El trabajo como actividad es, por lo tanto, objetivo y subjetivo, como en Marx, para quien el proceso de producción es proceso de valorización (creación de valor) y proceso de trabajo. Este último no se reduce a las actividades físicas, ni siquiera a las mentales, que desempeña el trabajador, porque es una relación social; como tal, es interacción inmediata o mediata con otros hombres que ponen en juego relaciones de poder, dominación, cultura, discursos, estética y formas de razonamiento. Es decir, se trata de la función caleidoscópica del trabajo que ya adivinaba Gramsci. El proceso de trabajo capitalista, en particu-

lar, es creación o circulación de valor, pero también es poder y dominación, consenso o coerción, autoritarismo o convencimiento, fuerza o legitimidad, instrumentalismo o involucramiento, individualismo o identidad colectiva. Pero el trabajo es también mercado de trabajo, es decir el encuentro entre una oferta y una demanda de trabajo que no necesariamente llegan a coincidir; y, relacionado con el proceso de trabajo, instituciones y relaciones de fuerza, es salario y empleo. Es decir, en otro nivel el trabajo es también instituciones de regulación del conflicto obrero patronal; y, en un caso extremo, el trabajo es movimiento obrero y sujeto social. Cada uno de estos niveles reconoce mediaciones y determinaciones que no se reducen a las actividades de transformación de un objeto de trabajo, pero parten de ahí aunque se compliquen a medida que el trabajo se pueda convertir en movimiento obrero. Es decir, frente a la historia compleja del concepto de trabajo es mejor reivindicar su contenido multidimensional, reconociendo también sus determinantes históricos y sociales, así como que el trabajo no es sólo el industrial, ni el asalariado; que se mezcla con la etnia y el género y que sigue teniendo sus vínculos con el no trabajo, que no es sólo el trabajo del obrero sino el de todos los niveles organizacionales.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aglietta, M., *A Theory of Capitalist Regulation*, New Left Review Books, Londres, 1979.
- Alexander, J., *Fin de siècle*, Verso, Londres, 1995.
- Amin, A., *Postfordism*, Blackwell, Oxford, 1994.
- Blauner, R., *Alienation and Freedom*, University of Chicago Press, Chicago, 1964.
- Bell, D., *The Crisis in Economic Theory*, Basic, Nueva York, 1981.
- Berger, P., *The Human Shape of Work*, Macmillan, Londres, 1958.
- Boyer, R., "Alla ricerca de alternative al fordismo", *Stato e Mercato*, núm. 24, 1988a.
- , *La flexibilización del trabajo en Europa*, Ministerio del Trabajo, Madrid, 1988b.
- Braverman, H., *Trabajo y capital monopolista*, Nuestro Tiempo, México, 1974.
- Cantter, A., *Labour Economics*, Irwin, Chicago, 1980.
- De la Garza, E., *Crisis y sujetos sociales en México*, Miguel Ángel Porrúa, México, 1991.
- , "Neoliberalismo y estado", en A. C. Laurel (comp.), *Estado y políticas sociales en el neoliberalismo*, FES, México, 1992a.
- , "Postmodernidad y totalidad", *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 2, 1992b.
- Dornbush, R., *Macroeconomics*, MacGraw-Hill, Londres, 1987.

- Doringer, P. y M. Piore, *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Cambridge University Press, Cambridge, 1971.
- Dosi, G. et al., *Technical Change and Economic Theory*, France Printer, Londres, 1988.
- Durkheim, É., *La división del trabajo social*, Hachette, Buenos Aires, 1970.
- Edwards, R., *Conflict at Work*, Blackwell, Oxford, 1986.
- Edwards, R. et al., *Labor Market Segmentation*, Heath, Boston, 1973.
- Edwards, R. y D. Gordon, *Segmented Work, Divided Workers*, Cambridge University Press, Cambridge, 1982.
- Elster, J., *El cemento social*, Gedisa, Madrid, 1990.
- Fairbrother, P., *Flexibility at Work*, Workers' Educational Association, Londres, 1988.
- Fox, A., *A Sociology of Work in Industry*, Collier Macmillan, Londres, 1971.
- Freeman, C. et al., *Unemployment and Technical Innovation*, France Printer, Londres, 1982.
- Freeman, C. y C. Pérez, "Structural crisis of adjustment, business cycles and investment behaviour", en G. Dosi et al., *Technical Change and Economic Theory*, France Printer, Londres, 1988.
- Freud, S., *El malestar en la cultura*, Alianza, Madrid, 1984.
- Friedman, G. y Pierre Naville (comps.), *Tratado de sociología del trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México, 1970.
- Friedman, M., "Responsible autonomy, versus direct control over labour process", *Capital and Class*, 1, 1977.
- , "The methodology of positive economics", en B. Caldwell (comp.), *Appraisal and Critics in Economics*, Allen & Unwin, Boston, 1984.
- Garfinkel, K., *Ethnomethodological Studies of Work*, Routledge and Kegan Paul, Londres, 1986.
- Gitlow, A., *Labor Economics and Industrial Relations*, Irwin, Chicago, 1957.
- Goldthorpe, J., *The Affluent Worker*, Cambridge University Press, Cambridge, 1970.
- Grint, K., *The Sociology of Work*, Polity Press, Londres, 1991.
- Hicks, J., *The Theory of Wages*, Macmillan, Londres, 1963.
- Kerr, C. y J. Dunlop, *Industrialism and Industrial Man*, Steinemann, Londres, 1962.
- Keynes, J., *The General Theory of Employment, Interest and Money*, Macmillan, Nueva York, 1961.
- Kochan, T., "Strategic choice and industrial relations theory", *Industrial Relations*, vol. 23, invierno, 1984, pp. 16-39.
- Kornhauser, A., *Industrial Conflict*, MacGraw-Hill, Nueva York, 1954.
- Lash, S. y J. Urry, *The End of Organized Capitalism*, Polity, Cambridge, 1987.
- Liotard, *La condición posmoderna*, Gedisa, Madrid, 1985.
- Lippietz, A., "Accumulation, crisis and the ways out", *International Journal of Political Economy*, 1988, 18 (2):10-43.
- Marx, C., *La ideología alemana*, Fondo de Cultura Económica, México, 1972.
- , *El capital*, Fondo de Cultura Económica, México, 1974.
- , *Historia crítica de las teorías sobre la plusvalía*, Brumario, Buenos Aires, 1975.

- , *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*, Grijalbo, México, 1976.
- Mayo, E., *The Social Problems of an Industrial Civilization*, Arno Press, Nueva York, 1970.
- Nagel, E., "Assumptions in economic theory", en B. Cadwell (comp.), *Appraisal and Critics in Economics*, Allen and Unwin, Boston, 1984.
- Negri, T., *Dall'operaio massa all'operaio sociale*, Multipla Edizioni, Milán, 1974.
- , *The Politics of Subversion*, Polity Press, Londres, 1989.
- Offe, C., "Two logics of collective action", en *Political Power and Social Theory*, JAI Press, 1980.
- Parsons, T., *La estructura de la acción social*, Paidós, Buenos Aires, 1970.
- Piore, M., "Work, labor and action", en F. Pike (comp.), *Industrial Districts and Inter-Firm Cooperation in Italy*, ILO, Ginebra, 1990.
- Piore, M. y C. Sabel, *La segunda ruptura industrial*, Alianza, Madrid, 1986.
- Regini, *The Future of the Labor Movement*, Cambridge University Press, Cambridge, 1990.
- Ricardo, D., *Principles of Political Economy*, Cambridge University Press, Londres, 1962.
- Touraine, A., "La organización profesional de la empresa", en G. Friedmann y P. Naville (comps.), *Tratado de sociología del trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México, 1970.
- Walras, L., *Elements of Pure Economics*, G. A. and Unwin, Londres, 1954.
- Watson, T., *Sociology, Work and Industry*, Routledge and Kegan Paul, Londres, 1980.
- Weber, M., *The Theory of Social and Economic Organization*, The Free Press, Nueva York, 1947.

PRIMERA PARTE  
LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO  
COMO DISCIPLINA

# LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO HOY: LA GENEALOGÍA DE UN PARADIGMA

JUAN JOSÉ CASTILLO<sup>1</sup>

## INTRODUCCIÓN

UNA CIENCIA social se constituye, reformula sus paradigmas “normales”, se adapta a las circunstancias, en virtud de múltiples influencias. Y desde luego, no sólo como consecuencia de las demandas sociales que se le formulan, de los avances teóricos y metodológicos logrados en su propio seno. También lo hace por la hibridación conceptual que le pueden facilitar otras ciencias, sean “sociales” o no. E incluso por la importación de conceptos y abordajes más desarrollados, que ponen a prueba su capacidad para asumir, integrar, “digerir” o adoptar sus marcos complejos.

Ahora bien, teniendo presentes esas y otras influencias en la constitución del conjunto de saberes que denominamos “sociología del trabajo”, nuestro énfasis principal para abordar la constitución del campo, pensando especialmente en América Latina, ha de ser el propio trabajo y su evolución. Para poder explicar científicamente el conjunto de relaciones sociales, cuya punta del *iceberg* es lo que llamamos “trabajo”, la sociología del trabajo debe, en primer lugar, ajustar sus lentes, enfocar la mirada hacia el trabajo realmente existente en cada sociedad.

Obviamente, otros puntos de mira son posibles, y el debate sobre la constitución de la sociología del trabajo, también en América Latina, tiene una vitalidad que no se agota en nuestros días (Rojas y Proietti, 1996). Pero la corriente principal de este saber parece decantarse hoy en día por asumir su definitiva constitución en los últimos diez años, sin perjuicio de reconocer sus orígenes, sus evoluciones, su ida y vuelta a los procesos de trabajo concretos, su vinculación con los actores sociales, su inserción en los vaivenes tantas veces dramáticos de la situación política en cada país.

El II Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, celebrado

<sup>1</sup> Catedrático y director del Departamento de Sociología III de la Universidad Complutense de Madrid. Ha sido presidente del Comité de Investigación en Sociología del Trabajo de la Asociación Internacional de Sociología. Codirector de la revista *Sociología del Trabajo*. Su última publicación es *A la búsqueda del trabajo perdido*, Tecnos, Madrid, 1998. Dirección: Universidad Complutense, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid, España, jjcastillo@cps.ucm.es.

en Aguas de Lindoia, Brasil, en diciembre de 1996, ha culminado toda una serie de iniciativas personales e institucionales que han condensado una actividad importantísima de los años recientes, con sus otros dos epicentros en el I Congreso Latinoamericano, celebrado en México en 1993, y en el I Encuentro —también— Latinoamericano realizado en Puerto Rico en 1994; y a su vez alimentados por las secciones sobre trabajo incluidas en los congresos de la Asociación Latinoamericana de Sociología, el primero de ellos en el arranque de esta etapa de consolidación, el celebrado en La Habana en 1991. Y no menos importante ha sido la entrada de la sociología del trabajo latinoamericana, con fuerza y personalidad propias, en las instituciones internacionales: desde el Congreso Mundial de Sociología de Bielefeld, en 1994, su presencia y protagonismo son destacados.

Precisamente las ponencias, materiales, debates y apuestas del Congreso de Lindoia sirven de pórtico y entorno de un abordaje como el que aquí vamos a proponer; porque son, simultáneamente, una buena muestra de la riqueza de enfoques, de la amplitud de miras que se ha dado la sociología del trabajo, de la complejidad de su mirada hacia la realidad del trabajo en América Latina, y porque revelan también los cambios en los propios estudios del trabajo; porque son un buen muestrario de las tareas que hoy tiene ante sí esta disciplina, precisamente en relación con lo que más arriba indicábamos, si quiere ajustar sus lentes, su capacidad de ver e interpretar, a la realidad cambiante del trabajo. Tareas que se recogen en cada uno de los capítulos que componen este *Tratado*, que no es sino un paso más, de gigante, en la consolidación de esta disciplina, con una particular riqueza que le da el campo propio al que se aplica, como hemos dicho, sí, pero también el hecho de que quienes forman este colectivo de mujeres y hombres, dedicados a analizar, interpretar (e intentar cambiar. . .) la realidad social del trabajo, sean hoy en día, más que nunca, miembros prominentes del colegio invisible, de la comunidad científica internacional. Con ello queremos subrayar que, al ser ésta una obra pensada para América Latina, lo es, desde luego, desde la participación y adecuación de los paradigmas que se discuten hoy en día en la escena internacional.

Por ello, en las páginas que siguen recuperamos algunos de los jalones que, a nuestro juicio, fueron poniendo las bases sobre las que hoy está constituida la sociología del trabajo en su corriente principal, de la que este *Tratado* forma parte.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Hemos recogido aquí, adaptado y resumido para la ocasión, una parte de los materiales que componen nuestro libro *Sociología del trabajo: Un proyecto docente*, Centro de Investigaciones Sociológicas-Siglo XXI, Madrid, 1996. Remitimos al lector interesado a la bibliografía más completa y detallada allí recogida.



LA SITUACIÓN EN 1960: CONSOLIDACIÓN DE UN PARADIGMA  
DE LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

La segunda posguerra mundial conoce una gran implantación de la producción de masa, de lo que se ha convenido en denominar fordismo, en los países más desarrollados, los que hoy podríamos llamar “centrales”. En ese contexto productivo la sociología —y especialmente la sociología norteamericana— trata como preocupación fundamental cómo adaptar al obrero común, al que en Europa se denominará el “especialista”, a una tecnología que en modo alguno se considera modificable: el progreso técnico es ineluctable.<sup>3</sup> En 1946 la American Sociological Association consagra una sesión especial, por vez primera, a la sociología industrial. Según Touraine, que habla de las “ambigüedades” de esta sociología norteamericana, la investigación se organiza en torno a los problemas psicosociológicos, y no en torno al trabajo mismo, que a su juicio será la característica de la sociología europea, también “industrial” en aquel momento, y pronto del trabajo. Según esto la sociología del trabajo parte “del trabajo y no del comportamiento del hombre en el trabajo, de las relaciones reales de los diversos aspectos del trabajo y de los diversos niveles de valoración y no de su impacto sobre el trabajador, de su unificación en el comportamiento del trabajador”.<sup>4</sup>

Sólo hoy parece reconocerse ampliamente que la confusión lingüística ha dominado muchos debates estériles, fundados, en parte, en el poco fondo de quienes los emprendían. Uno de esos debates era, precisamente, el que creía que la “sociología *industrial*” debía esta denominación al hecho de haber nacido aplicada a la industria manufacturera, como hoy la entendemos. Y algunos han creído romper una lanza de modernidad diciendo que las *industrial relations* eran, también, una denominación marcada. Hoy, como decimos, se reconoce que “industria”, lo mismo en sus orígenes ingleses que en francés o en buen castellano, significaba cualquier actividad industriosa, en la que se aplica el ingenio y la capacidad de las personas para transformar la naturaleza o las cosas. O ambas a la vez: ya no se descubre el Mediterráneo de que los *industrial districts* de Alfred Marshall, obviamente, no sólo podían referirse a la “industria” de hoy en día.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Véase el número especial del *American Journal of Sociology*, vol. LIV, núm. 4, enero de 1949, presentación editorial, “Industrial sociology”.

<sup>4</sup> Touraine, 1952: 141.

<sup>5</sup> Algo así se “descubre” en un reciente *Tratado de sociología del trabajo*. De Coster, en De Coster y Pichaut, 1994: 11: “La distinction, parfois opérée entre sociologie du travail et sociologie industrielle, procède fondamentalement d’une ambiguïté de traduction”. Véase el excelente análisis de los orígenes de estos vocablos, “industria”, y “fábrica”, en Maravall, 1991.

Volver a los clásicos ilustra y esclarece los problemas. También los falsos debates. En un número monográfico del *American Journal of Sociology*, en marzo de 1952, titulado "The sociology of work", Everett Hughes plantea así la cuestión:

All of this issue of the *Journal* treats of people at work; not all of it has to do with industry, even as currently defined. People nowadays do indeed speak of the "restaurant industry", the "advertising industry", and even of the "amusement industry", although I am not sure they would include boxing in it. No one has yet, so far as I know, talked of the medical, educational, or labor-union industries, but I suppose someone will.

Y continúa diciendo que "the extension of the term 'industry' to include so much more than manufacturing is itself an interesting datum", quizás en la medida en que se toma el modelo de la industria como referente, y que, por ello, "it is not surprising that sociologists who study people at work should go along with the trend and call themselves 'industrial sociologists'".

Habrán algunos que puedan discutir si realmente la sociología del trabajo se desarrolla de forma consistente, esto es acumulando y *superando* una masa crítica de saber y reflexión sobre ese saber, pero desde luego lo que nadie discute es que los años 1959-1961 condensan y son testigos de una serie de acontecimientos, publicaciones, creación de revistas y cambios de rumbo en los estudios vinculados con las ciencias sociales del trabajo.

Este conjunto de hechos hace que pueda tomarse la situación de 1960 como el momento de inflexión o cambio que, junto a otros desarrollos que tendrían lugar en los años inmediatamente siguientes, y casi hasta el final de la década, constituyen un auténtico paradigma hegemónico, con todas sus modulaciones y variantes, en la comunidad científica en muy distintos países. Así lo recoge el excelente informe-estado de la cuestión de Franco Ferrarotti, redactado en 1959, que destaca la influencia de la segunda Guerra Mundial en el fortalecimiento de la sociología del trabajo, y que da cuenta, a nuestro juicio con sagacidad, de los logros conseguidos y de los retos por venir: la "función social de la investigación social"; el naciente papel de la ergonomía: no hay dos obreros iguales; la necesidad de la interdisciplinaridad; la participación de los agentes sociales; el problema número uno del margen de manobra del científico social, etcétera.

En Estados Unidos el influjo fundamental de Everett Hughes y sus discípulos, con un enfoque de estudio de campo directo que vale la pena recuperar hoy, dejará trazas profundas: "we are not merely applying so-

ciology to work; we are studying work by sociological methods”, dirá y hará.<sup>6</sup>

Tras la publicación del novedoso e impresionante estudio de Ralph Bendix, *Trabajo y autoridad en la industria*, en 1956, comienzan a llevarse a cabo algunos estudios que han sido recuperados con posterioridad, a partir de un paradigma que entonces no era el dominante, como el libro de Bright, *Automation and Management*, de 1958, cuyas tesis iban en contra del optimismo del desarrollo tecnológico y de las fuerzas productivas y sus beneficiosas consecuencias sociales.

En lo que estos estudios innovan es en partir del trabajo mismo, del análisis primero de lo que la persona en el trabajo hace, para intentar, desde ahí, inferir o explicar los comportamientos o las consecuencias.

Según un buen conocedor del asunto, la demanda ha generado varias nuevas sociologías y, entre ellas, la sociología del trabajo: en 1959 se puede decir que “los sociólogos invaden los talleres” en Estados Unidos.<sup>7</sup> Y no pasará mucho tiempo para que la reflexión sobre la práctica dé como fruto una crítica del “uso de la ciencia social en la industria norteamericana”, bajo el significativo título *The Servants of Power*.<sup>8</sup>

En el Reino Unido el cambio se ejemplifica bien con los artículos y debates contenidos en un número monográfico del *British Journal of Sociology*, en 1959. Los “nuevos caminos” de la sociología industrial, que para algunos, como ya dijimos, comienza con los “experimentos Hawthorne”, conducen con seguridad hacia una renovación, provocada por la inadecuación —se argumenta—<sup>9</sup> de los métodos usados para los problemas planteados: “the breadth of the approach depends on the nature of the problem”. Resumiendo, se dice, “el énfasis se ha desplazado de las actitudes individuales a [. . .] ‘la estructura de la situación misma’, es decir, el complejo de instituciones que rodean al individuo y a su grupo de trabajo. La era de Mayo ha terminado”.<sup>10</sup>

En Francia, con los sólidos fundamentos de la obra de Georges Friedmann como punto de partida,<sup>11</sup> la fundación, en 1959, de la revista *So-*

<sup>6</sup> Véase *Men and Their Work*, del mismo Hughes, 1958.

<sup>7</sup> “Sociologists invade the plant” es el título de un artículo de *Business Week*, 21 de marzo de 1959, citado por E. Chinoy, 1969: 396.

<sup>8</sup> Baritz, 1960. El título marcará otras “sociologías de la sociología del trabajo”, como en el caso de M. Rose, con *Servants of Post-Industrial Society*. . . , sobre Francia; y también su contenido, como en el caso de Rozzi, 1975, para Italia.

<sup>9</sup> Quien defiende este argumento es Allen, 1959. La siguiente cita en el texto, en p. 191. Una “sociology of labour”, de los trabajadores, de las “actividades individuales y colectivas de trabajo”, cuya institución central son los sindicatos, se opone a la sociología industrial, *tout court*, por estar ésta “empresarialmente orientada”, pero también por su precariedad teórica y su practicismo.

<sup>10</sup> Smith, 1959: 252.

<sup>11</sup> Quizá quien mejor detalle estos comienzos sea Lajoinie, 1973, “Sociologie du travail: Vers de nouvelles frontières”, en el *Hommage a Friedmann*.

*ciologie du Travail* es sobre todo lo que va a imprimir un giro innovador, que ejercerá su influencia más allá de las fronteras nacionales francesas.

Y la que fuera la “primera preocupación de la sociología francesa, el estudio de los efectos profesionales sociales de las transformaciones técnicas del trabajo industrial” es, también, el horizonte que se fija la nueva psicología industrial que plantea su porvenir en ese año de 1961.<sup>12</sup>

Por entonces se publica, también en 1961, y bajo los auspicios de la UNESCO, una suerte de “situación de la sociología industrial en la enseñanza superior”, debida al mismo Smith que dos años antes propugnaba la apertura de “nuevas vías”. Con una perspectiva realmente amplia, el cuestionario que recababa la información no restringía el campo de interés ni la disciplina de enfoque: desde la antropología del trabajo hasta las ciencias de gestión son convocadas a informar.<sup>13</sup>

El mismo año de 1961 se publica el que habrá de ser el *Tratado de sociología del trabajo* de más larga, amplia y duradera influencia, lo mismo en Italia que en España, o en América Latina, además, obviamente, de en Francia y los países de lengua francesa. Coordinado por Georges Friedmann y Pierre Naville, y traducido al castellano en 1963, no ha mucho tiempo continuaba siendo libro de texto en distintas enseñanzas universitarias, y reúne en sus dos sólidos volúmenes las que entonces eran, casi sin hipérbole, todas las orientaciones y perspectivas posibles. Un clásico con todos los honores.<sup>14</sup>

El caso es que, nos dice uno de los principales protagonistas de esta historia en 1962, “se hablaba más bien, hace unos pocos años, de sociología industrial. El cambio de vocabulario parece explicarse solamente por el deseo de extender los estudios a los trabajos no-industriales, primarios o terciarios. Pero indica trastornos más profundos”, hay más pluralidad, más enfoques, y la *noción* de trabajo se usa para conjurar esa diversidad.<sup>15</sup>

Pero una parte de razón asiste a quienes ven, en la ampliación de los objetos materiales de análisis, una primera voluntad de cambio: la sociología del trabajo se ocupa, según Friedmann, de

toda colectividad de trabajo con ciertos rasgos mínimos de estabilidad (que trataremos a propósito de los conceptos de estructura y organización) [. . .] una empresa industrial lo mismo que un trasatlántico o una lancha de pesca, una gran explotación de agricultura intensiva o la finca del pequeño agricultor donde trabajan algunos empleados con la familia del agricultor, una

<sup>12</sup> Lo primero es de Touraine, 1962, nota crítica sobre el libro de Pierre Naville, *L'automation et le travail humain*, en *Sociologie du Travail*, 3, 1962: 291. *L'avenir de la psychologie industrielle*, es un libro de Pierre Jardillier, 1961.

<sup>13</sup> J. H. Smith, 1961.

<sup>14</sup> Véase Friedmann y Naville (comps.), 1963.

<sup>15</sup> A. Touraine, 1962: 279.

gran tienda de departamentos o un pequeño comercio que sólo emplea a algunos vendedores, un taller de artesano y la oficina de una delegación de policía, el equipo de un avión que se reconstituye a intervalos regulares en una línea aérea o el personal de una automotriz de la SNCF.<sup>16</sup>

La definición que se da entonces de la sociología del trabajo será:

el estudio de colectividades humanas muy diversas por su tamaño, por sus funciones, que se constituyen para el trabajo, de las reacciones que ejercen sobre ellas, en los diversos planos, las actividades de trabajo constantemente remodeladas por el progreso técnico, de las relaciones externas, entre ellas, e internas, entre los individuos que las componen.<sup>17</sup>

Pero las bases ya están sentadas y en el transcurrir de los años sesenta la revista *Sociologie du Travail* tomará una posición que influirá notablemente en nuestra comunidad científica, al menos en Europa y América Latina:

la noción de trabajo por la cual fundaba[mos nuestra] especificidad se entendía en un sentido firme, la actividad por la cual los hombres dominan y crean su sociedad [ . . . ] definiéndose no por un terreno, sino por una perspectiva. Frente al análisis formal de los hechos sociales, *Sociologie du Travail* defiende una orientación sociohistórica: estudiar la sociedad como obra de los hombres.<sup>18</sup>

En Italia, y en 1962, nace *Quaderni Rossi*, la mítica revista vinculada al movimiento obrero y a la mejor sociología académica del momento, que va a hacer de la *encuesta, en uso operaio*, el punto de partida de una reflexión crítica que, al decir de algunos, está en la base del resurgir de la sociología del trabajo aplicada italiana. Y que, años más tarde, estallará en muy distintas corrientes de pensamiento y acción, cuyas trazas son aún detectables.

Además de la “recuperación” de las mejores investigaciones del momento, norteamericanas o inglesas, por ejemplo, los *Quaderni* “operacionalizan” la “encuesta obrera” redactada por Marx para la *Revue Socialiste*, y ponen en marcha un proyecto que, a nuestro juicio, ha sido el sello de fábrica de la sociología del trabajo italiana, en sus distintas escuelas de pensamiento. Con tres características: 1. ser un proyecto ilus-

<sup>16</sup> Friedmann y Naville (comps.), vol. 1, p. 28. La SNCF son los ferrocarriles franceses.

<sup>17</sup> Friedmann y Naville, “Prólogo”, en Friedmann y Naville (comps.), 1963, tomo 1, p. 7.

<sup>18</sup> Comité de redacción de *Sociologie du Travail*, “Liminaire”. *Sociologie du Travail*, 4, 1966, p. 337.

trado, que da fundamental importancia a la *socialización*, esto es a la difusión y *asunción*, por los propios sujetos investigados, de los resultados de la investigación. Lo que no dejará de tener muy importantes consecuencias en la forma de presentación de los resultados finales, en la manera en que se plantea la relación entre investigadores e investigados: el papel del técnico, cuando lo que se propone es, en suma, la *unidad* sujeto-objeto de investigación. Lo que en la jerga del movimiento sindical se denominara "*non delega*". Los trabajadores son, tendencialmente, sus propios sociólogos del trabajo, sujetos y objeto de análisis.

Un segundo rasgo marcará esta impronta: se descubre y privilegia la "cientificidad de la experiencia obrera".

Un tercer rasgo —y éste, creemos, no se ha destacado suficientemente— es el impulso que se dará, desde entonces, a la realización de investigaciones, a veces encargadas a la universidad por los propios sindicatos que, en Italia, se convierten en uno de los primeros *comittent*, demandantes, de investigaciones sociológicas, algunas de las cuales han dejado trazado el camino hasta el presente. Tal es el caso de las encuestas sobre *L'ambiente di lavoro*, la primera, masiva, de 1969. O, más tarde, sobre el *decentramento produttivo*, en 1974.

El antes y el después de *Quaderni Rossi* se puede evaluar comparando el "estado de la cuestión" que hace en 1966 Franco Ferrarotti con la impresionante documentación y análisis presentados por Federico Butera sobre "la investigación no académica" en 1980, la llevada a cabo tanto por los sindicatos como por las empresas.<sup>19</sup>

Por otro lado, estos primeros años sesenta ven reverdecer un enfoque ya señero en las ciencias sociales del trabajo europeas, pero que en esa década colocará los hitos de una posterior influencia decisiva en el paradigma dominante en la investigación del trabajo. Se trata de la ergonomía, que a partir de la vieja psicotecnia de los primeros años de este siglo, y sobre todo del desarrollo de la fisiología del trabajo tras la primera Guerra Mundial, cobra un importante desarrollo tanto por su presencia en las empresas (ejemplos son la Renault en Francia o los "laboratorios" de la Olivetti en Italia), como por la institucionalización en centros de investigación (como el Laboratoire de Physiologie et d'Ergonomie, el CNAM de París, el Conservatoire National des Arts et Métiers).

Un número monográfico de la prestigiosa revista *Le Travail Humain* puede tomarse como señal del cambio de orientación, en 1962, bajo el título "la adaptación del trabajo al hombre":<sup>20</sup> el "hombre estándar", el

<sup>19</sup> Véanse Federico Butera, 1979; los textos de Ferrarotti en Alberoni, 1971.

<sup>20</sup> *Le Travail Humain* fue creada en 1933. En el número 1 de 1984, al cumplirse 50 años, se reproduce el editorial del primer número, junto con un balance de P. Resche-Rigon, "Histoire d'une revue: Évolution d'une discipline", pp. 5-17.

“hombre medio” sobre el que razonaban las ciencias sociales del trabajo, no existe en esta perspectiva, quebrando la base principal del enfoque ingenieril y taylorista.

Con cuanto hemos venido argumentando, la situación en el decenio de 1960 consolida un paradigma de análisis marcado aún por un determinismo tecnológico apenas matizado, que ha sido felizmente bautizado como el “optimismo de las fuerzas productivas”. Basta esperar el desarrollo de las capacidades productivas, porque ellas traerán los cambios en las relaciones sociales. Si el taylorismo había sido una etapa necesaria para la sociedad (e inevitable. . .), aunque perjudicial para los individuos, la automatización en curso iba a devolver las posibilidades de recomposición de las *miettes* o los *frantumi*, las migajas, en que se había convertido el trabajo. Más aún —y ésta es una de las señas de identidad de los productos de investigación de esta época— como consecuencia de esos cambios *automáticos* estaba emergiendo una nueva clase obrera (en algunos casos se la veía ya en acción), capaz de implicarse en un sindicalismo de nuevo tipo, de gestión, y de ampararse de los sistemas productivos, en la fase C, para decirlo con la terminología tourainiana que se generalizará en la época.<sup>21</sup>

Quizás, en perspectiva europea, el libro que recoge “la orientación dominante” en esos años sea el editado por la OCDE en 1965, *Los trabajadores y la evolución técnica*, una suerte de balance crítico, con perspectivas de intervención práctica, sobre las investigaciones de “los sociólogos”, durante los veinte años anteriores, acerca de “las actitudes de los trabajadores frente a los cambios”. Como indica Salomon Barkin en el prólogo, el *motto* de fondo era éste:

el progreso técnico y el progreso económico se reflejan claramente en los lugares de trabajo, donde se manifiestan por la modificación, la supresión o la adición de puestos entre los de los trabajadores manuales y no manuales, en los talleres y en las oficinas. La facilidad con la que podrán operarse esos cambios depende en parte de la actitud que los trabajadores adopten a su respecto.<sup>22</sup>

No, desde luego, de distintas o alternativas opciones tecnológicas, negociables, por lo tanto.

Y sin embargo, ya otras investigaciones están abriendo la brecha en este paradigma consolidado. En el Reino Unido las tesis sobre los siste-

<sup>21</sup> Quizá la mejor presentación de las “fases” esté en A. Touraine, 1966: 46-51, 305-356. De 1963 es la primera edición de *La nouvelle classe ouvrière* de Serge Mallet.

<sup>22</sup> S. Barkin, prólogo a A. Touraine y otros, *Les travailleurs et le changements techniques*, OCDE, París, 1970: 9.

mas sociotécnicos, difundidas por el Tavistock Institute, y ya aplicadas, especialmente en la minería del carbón desde principios de los años cincuenta, son caldo de cultivo de rupturas conceptuales sonadas. El también muy influyente estudio de Joan Woodward, *Industrial Organisation*, de 1965, sostendrá que: 1. existe una correlación entre tecnología y organización de la empresa, pero no de causa a efecto, sin márgenes de maniobra. Y 2. que, siendo así, no hay sin embargo relación entre éxito empresarial y aplicación de las teorías organizativas, pues los mismos principios pueden producir resultados diversos en circunstancias diversas.

Cuando con posterioridad se reflexione sobre los veinte años que transcurren desde éste de 1959, Marc Maurice señala el momento del fin de esta primera etapa, que va, en las denominaciones, de la sociología industrial a la sociología del trabajo, con una pregunta retórica:

el fin del paradigma del evolucionismo tecnológico, a la vez ideología y cultura de la "sociedad industrial", ¿no significa, también, el fin de un tipo de sociología *industrial*? Sin que eso signifique, en consecuencia, la desaparición de una sociología que, desde su origen, ha considerado la noción de *trabajo* como "la actividad por la cual los hombres gobiernan y crean su sociedad".<sup>23</sup>

#### LA CRÍTICA DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y LA VUELTA AL PROCESO DE TRABAJO: EL FORTALECIMIENTO DEL PARADIGMA DEL ESTUDIO DE LAS SITUACIONES REALES DE TRABAJO

El "ciclo de las luchas", los años de contestación obrera a la organización *científica* del trabajo, especialmente fechados entre 1968 y 1972, abre a los sociólogos nuevas perspectivas, nuevos problemas, nuevos retos. Las publicaciones, profesionales o de divulgación, que ponen al "taylorismo en cuestión", que propugnan un trabajo "más humano", compiten en los escaparates de las librerías y en los kioscos de los aeropuertos.<sup>24</sup>

A la crítica del paradigma del determinismo tecnológico se añaden nuevas perspectivas, retorno a los clásicos, para descubrir lo que había sido descubierto años atrás; incluso, como ya recordábamos, nuevos sujetos, protagonistas de la investigación, irrumpen en la escena de las ciencias sociales del trabajo. En torno a 1974, por fechar el cambio con la publicación de dos obras que hacen de piedra miliar, un nuevo paradigma está prácticamente establecido, y con él dialogan, discuten o lo

<sup>23</sup> Marc Maurice, 1980, texto citado en nota anterior. La referencia es del "Liminaire" de la misma revista, que ya mencionamos, de 1966.

<sup>24</sup> Pizzorno y otros, 1978; *Sociologie du Travail*, núm. 4, 1974, "Le taylorisme en question".



siguen quienes integran la corriente principal de nuestra disciplina. *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo xx*, la obra publicada en Estados Unidos por Harry Braverman, es el buque insignia de esta corriente. Mas no menos emblemática, influyente y perspicaz, moviéndose en una orientación semejante pero, si se quiere, aún más sólida, es *La división capitalista del trabajo*, de Michel Freyssenet, escrita y difundida en 1974, pero sólo publicada *comme il faut* un par de años después, en Francia.

El enfoque con el que se abordará el trabajo, desde esta nueva perspectiva, incluye:

1. El regreso al estudio directo —teniendo en cuenta a los propios trabajadores—, del proceso de trabajo. Lo que supone también una renovación de métodos, una revalorización de la observación directa, de los estudios antropológicos, de la observación participante. Las situaciones reales de trabajo serán en primer lugar el objeto de estudio, para, a partir de ellas, poder saber con más propiedad las tendencias de evolución del trabajo, las vivencias de los trabajadores.

2. En segundo lugar; esta perspectiva se identificará, y especialmente en la sociología italiana, por lo que se llamará centralidad de la fábrica. “La fábrica —se dirá incluyendo cualquier centro de trabajo en tal denominación— es el lugar donde las relaciones de clase existentes en la sociedad se revelan más claramente”, y por ello “fijar la atención sobre lo que sucede en la fábrica sirve para entender la línea de la evolución de la sociedad en su conjunto”. Para eso “hace falta sacar a la luz las condiciones generales por las que está determinada así la organización del trabajo en la fábrica”.<sup>25</sup> De hecho, en un momento de notoriedad de la presencia tanto científico-académica como práctica de la sociología del trabajo, los puntos que se consideran centrales en el análisis del proceso de trabajo servirán para obras sociológicas de carácter más general, como será el caso, por poner también un influyente ejemplo, con *Regulación y crisis del capitalismo*, de Michel Aglietta.<sup>26</sup>

En la no menos influyente “escuela de Warwick”, en el Reino Unido, el rastro de la obra de Braverman, y con él el retorno al libro primero de *El capital* de Marx, con seguidores y detractores, proporcionó “una base de elucidación de problemas teóricos”. Así recuerda dos de ellos Richard Hyman, desde una perspectiva “materialista”:

de una importancia crucial, contribuye a deshinchar la ideología de la tecnología como fuerza neutra, autónoma e irresistible, haciendo aparecer la orga-

<sup>25</sup> Lichtner, 1975: 35-36.

<sup>26</sup> Michel Aglietta, 1976. Su mención de esos puntos centrales en el análisis del proceso de trabajo en las pp. 91-93.

nización técnica de la producción como una baza en la lucha por el control de la producción; [y] además, la atención prestada al proceso de trabajo hace aparecer la necesidad de un análisis de los cambios en las profesiones obreras en relación con la base material de la producción, en lugar de referirse a epifenómenos del tipo "cuellos blancos".<sup>27</sup>

El paradigma dominante en la sociología del trabajo se caracterizará, resumiendo cuanto antecede, a mediados de los setenta, por ser un enfoque dirigido hacia el estudio de:

1. Las *situaciones reales de trabajo*, dentro y fuera de la fábrica, del centro de trabajo, de los puestos concretos de trabajo y del trabajador colectivo que lleva a cabo los procesos de trabajo y los procesos de producción concretos.
2. Los hombres y mujeres en el trabajo, no aislados sino en una relación, en un sistema, en el que actúan e interactúan con los sistemas de máquinas y el entorno o ambiente.
3. Los hombres y mujeres como miembros de un grupo de trabajo, un grupo homogéneo, esto es, sujeto a las mismas condiciones de trabajo a lo largo del tiempo. Identificar este grupo de trabajo es una tarea de investigación no siempre evidente.
4. Los hombres y mujeres en el trabajo se estudiarán no en un momento, lo que supondría un "corte fotográfico", sino en su devenir, en su constitución, en su historia, como grupo, incluyendo la evolución del proceso de trabajo y los sistemas técnicos que lo sostienen y condicionan.
5. Se deben estudiar las *estrategias reales* de los trabajadores, con una visión ergonómica, etológica o antropológica. Cómo adaptan su actividad real a las tareas prescritas, formales, con la consecuente necesidad de utilizar no sólo nuevos conceptos, sino también nuevos instrumentos de recopilación y tratamiento de la información.
6. Las formas de adaptación, resistencia de los trabajadores y nuevas formas disciplinarias y de control del trabajo.
7. La inteligencia de cuanto antecede sólo puede emprenderse estudiando las estrategias y políticas industriales, empresariales y estatales, en el contexto de la división internacional del trabajo.
8. Es imprescindible, para comprender el trabajo desde esta perspectiva dominante en los años setenta, estudiar el dentro y fuera de la fábrica, las "huellas del trabajo", hacia afuera; los cambios culturales y el papel del valor trabajo, o la situación del mercado de trabajo, por ejemplo, hacia adentro.

<sup>27</sup> Hyman, 1979: 428-429.

9. Y, por necesidades del marco científico y de las propuestas de investigación indicadas, así como de las estrategias metodológicas implicadas en ellas, los que hasta ahora eran objetos de investigación, los trabajadores, mandos medios o empresarios, han de participar en la investigación, también como sujetos. Sus saberes pueden así pasar a formar parte del conocimiento construido por la sociología del trabajo.

#### LOS CAMBIOS EN LOS MARCOS SOCIALES DEL TRABAJO, Y DEL TRABAJO MISMO: LA RENOVACIÓN DE LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

Con un brillante argumento, y en un libro que hizo época en 1977, *Tre Italie*, Arnaldo Bagnasco recomendaba algo tan sencillo, a su entender; como tomar la empresa, el centro de trabajo, como punto de partida de cualquier análisis que se pretendiera innovador en el estudio del desarrollo económico. Su *boutade* de que su espléndido y renovador libro era, simplemente, un comentario al cuadro sobre la distribución de empresas en Italia y su evolución que figuraba hacia el final del mismo, estaba, en el fondo, llena de sentido: había que tomar en serio los centros de trabajo, las empresas, y explicar las relaciones entre ellas, el origen de los empresarios, las condiciones de trabajo de las y los trabajadores, la dependencia estructural entre unas empresas y otras. . . Un verdadero programa de investigación que se articula en torno a dos ejes de reflexión que parten del centro de trabajo para reconstruir las bazas, los retos de la sociología del trabajo dentro y fuera de la fábrica.

#### *La crisis del taylorismo*

Para muchos analistas la principal razón de la tan divulgada “crisis del taylorismo”, en la bibliografía posterior a 1975, tenía una razón fundamental, si no única: “la renovación de los métodos de resistencia obrera en los lugares de producción es el indicio de una crisis larvada de legitimidad del modo de ejercicio del poder patronal sobre la disposición de las fuerzas productivas”.<sup>28</sup> Desde luego, la resistencia de los trabajadores es la explicación última más argumentada cuando se analiza, contextualiza y explica el auge, en esos años, del énfasis —que casi se vuelve un monotema— de las condiciones de trabajo como objeto de estudio:

es notorio que la resistencia obrera al trabajo taylorizado está ampliamente en el origen de su puesta en cuestión; se repiensean las formas de organización

<sup>28</sup> Aglietta, 1981: 66.

del trabajo allí donde ya no son socialmente viables: Volvo no tenía emigrados para hacer funcionar sus cadenas. La crisis del taylorismo no es una crisis tecnológica, sino una "contestación" del "poder jerárquico de las cadenas".<sup>29</sup>

Dedicamos una parte de nuestro trabajo de investigación (y de docencia) a plantear cómo llegaron a ser un problema social en esos años las condiciones de trabajo cuyo resultado está plasmado en el libro *Condiciones de trabajo. Hacia un enfoque renovador de la sociología del trabajo*, analizando tanto los comportamientos colectivos, y fundamentalmente los cambios en el contenido reivindicativo de las huelgas en la década de los sesenta, como los comportamientos "individuales", que no por ello, y al ser masivos o generalizados, dejan de tener repercusiones y características semejantes a los colectivos: ausentismo, rotación, lo que se llamó "alergia al trabajo", e incluso, en la terminología de la variante de la "autonomía" italiana, *rifiuto del lavoro*.

Unas veces esa *resistencia* se constata como un dato a partir de las transformaciones de la fuerza de trabajo disponible, sean estos cambios culturales, de expectativas o de otro tipo. Así, cuando Volvo prepara el diseño y lanzamiento de la que será su insignia, a mediados de los años setenta, su fábrica de Kalmar, la dirección de la empresa se remitirá a un estudio demográfico y sociológico prospectivo, según el cual, piensan entonces, para 1980 el 90% de la juventud sueca tendrá estudios de bachillerato superior, y entre esa población será donde hayan de buscar los obreros de sus fábricas, poco dispuestos, creen, a llevar a cabo un trabajo repetitivo, jerarquizado y monótono: unos "jóvenes trabajadores [que están] más preparados que cuanto les servirá para trabajar". Un analista contemporáneo lo presenta con toda claridad: "entre las motivaciones que han desembocado en la concepción de la fábrica de Kalmar, una es esencial: hacer el trabajo aceptable para una mano de obra nacional cada vez más instruida".<sup>30</sup>

Se trata, teniendo presente este dato, de paliar la resistencia por una adecuación entre la formación recibida y los requerimientos de los puestos y sistemas de trabajo, intentándose colmar un desfase tendencial que se estima es una razón importante del descontento obrero.

El horizonte, entonces, es que se tiende a difuminar la distinción entre la situación del trabajador y la del ciudadano o del consumidor, y a hacer menos intolerables condiciones de trabajo que no han seguido la progresión de las condiciones de vida.

<sup>29</sup> Claude Durand, "Avant propos" a *L'enjeu de la rationalisation*, número monográfico de *Sociologie du Travail*, 1, 1979: 3.

<sup>30</sup> El primer entrecomillado es de Accornero, 1979: 782. El segundo es de la propia empresa, Volvo-Kalmar, 1976: 3.

En otros análisis la *resistencia obrera* se tomará como punto de partida de la génesis de nuevas actitudes empresariales y, sobre todo, se dirá, de nuevas *prácticas* organizativas, de transformaciones, siempre lentas, de la “cultura industrial”. Se pronosticará —y se fomentará simultáneamente, hay que decirlo— la necesidad de un comportamiento “racional” del empresario, sin pretender alejarlo del fin de obtener más producto con menos costo, más beneficios, sin salir del marco de la lógica empresarial. Las condiciones de trabajo, objetiva y subjetivamente, esto es, en su propia materialidad, por un lado, y tal y como son vividas, y los *comportamientos* que “provocan”, por otro, se analizarán como costos económicos indirectos.

Se insistirá sobre la magnitud de estos costos —evitables— con el fin de convencer a los empresarios de que no se les convoca a una obra filantrópica proponiéndoles el desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo.

Esta tesis es formulada con toda claridad por el funcionario de la OIT, Georges Spyropoulos: “la mejora de las condiciones de trabajo contribuye a una mayor eficacia del sistema de producción”. Por ahorros en *a)* costos relacionados con la garantía de la integridad física del trabajador; *b)* costos relacionados con el comportamiento de la mano de obra (ausentismo, rotación), que provocan necesidades de planificación y disposición de trabajadores extra.<sup>31</sup>

Los sindicatos se suman a esta perspectiva. Así, el Instituto Sindical Europeo, que depende de la Confederación Europea de Sindicatos, tras analizar detalladamente las “nuevas formas de organización del trabajo”, concluye que las “reacciones ante el trabajo y la organización del trabajo”, “todas esas reacciones tienen al menos un factor común: todas tienen consecuencias económicas, a saber, aumento de costos”. Y los sociólogos sindicales basan su argumento en casos reales y en declaraciones de *managers* y empresarios.<sup>32</sup>

Para explicar el desarrollo —o lo conveniente que sería. . . — no faltan otros argumentos, y algunos de ellos de peso. Sobre todo porque acabarán convirtiéndose en la razón que ni siquiera hay que explicar; *taken for granted*, de los cambios de la década siguiente.

Uno de ellos es especialmente relevante, recitado desde fuera del centro de trabajo, o desde dentro. Son las imposiciones que suponen para el “productor de mercancías” los cambios acaecidos en el mercado, en la demanda de productos, menos previsibles que en el pasado y, por ser variables, menos soportables por un aparato productivo rígido y costoso,

<sup>31</sup> Spyropoulos, 1980: 295.

<sup>32</sup> Véase ISE, 1981: 36, para los entrecomillados, y pp. 40-52 para los casos y declaraciones.

con grandes inversiones en material inmovilizado. Y, en el mismo movimiento argumentativo, los límites organizativos que supone un sistema cuyos dos pilares son Taylor y Ford: la parcelización de las tareas y la cadena de montaje.

Así, la eficacia e inevitabilidad para la producción de masa es puesta radicalmente en cuestión *desde dentro*. Aquí la razón principal de fomentar los cambios organizativos no es “humanista” o “política”, dos adjetivos con los que se descalificarán muchas iniciativas venidas desde los sindicatos, sino “ingenieril”: hoy los grupos semiautónomos son tan *necesarios* e *inevitables* como antes lo fueran la degradación y la división del trabajo. La cadena de montaje, símbolo por antonomasia de la producción tradicional, plantea —dicen— graves problemas técnicos para su uso óptimo. Y el ejemplo utilizado de forma más convincente y repetida, tanto en la prensa profesional empresarial como en los “libros de texto”, o en la enseñanza a los *nuevos* ingenieros, y futuros organizadores de la producción, es el de las pérdidas de tiempo por fragmentación y la imposibilidad de saturación. Suele repetirse en la bibliografía un porcentaje del 25% de tiempo perdido en las cadenas de montaje en Estados Unidos por desigualdad en las cargas de trabajo de los distintos puestos que componen ese proceso de trabajo, aunque lo cierto es que esa mítica cifra se viene arrastrando en la cita, sin cotejo ni verificación, desde 1963.<sup>33</sup> Lo cierto es que tanto esas pérdidas como la necesidad de suplentes (los “comodines” en España), supervisores y mandos intermedios, máquinas y herramientas de sustitución para evitar la vulnerabilidad del sistema que puede ser fácilmente “saboteado”, pesarán con fuerza en el eventual desarrollo de las nuevas formas de organización del trabajo de la segunda mitad de los años setenta, que dejarán, por otro lado, un poso de reflexión y experiencias, sin el cual no se comprende la posterior evolución de la organización del trabajo, y mucho menos las perspectivas y problemas actuales.<sup>34</sup>

### *La nueva organización productiva*

Pero quizá la huella más relevante de la llamada “crisis del taylorismo”, de las “nuevas formas de organización del trabajo”, haya sido la de crear las posibilidades técnicas y organizativas para una fragmentación de los procesos productivos, propiciando así una tendencia enormemente significativa y de peso en el proceso de reestructuración de los procesos productivos, lo que comenzará llamándose *decentramento produttivo*, y acabará en la “nueva organización industrial”, según el *dictum* del Instituto

<sup>33</sup> Así la repite Coriat, 1976: 212, por ejemplo.

<sup>34</sup> Véase el trabajo del ingeniero industrial Bernardo Prida, 1982: 80 ss.

Internacional de Estudios Laborales, el centro de investigación de la OIT.<sup>35</sup> Un complejo de transformaciones a las cuales aún estamos asistiendo y que se basará en innovaciones organizativas de trabajo en grupo, en las posibilidades introducidas por las nuevas tecnologías de la información disponibles, en el papel primordial atribuido al diseño de los productos, bienes y servicios, en una vinculación literalmente casi directa entre producción, distribución y consumo, y en la voluntad de desplazar el peso político-organizativo que tenía el “obrero-masa” en la gran fábrica.<sup>36</sup>

Los “grupos de producción” suponen un cambio organizativo diseñado para una nueva gestión de la fuerza de trabajo que utilice las capacidades más altas de los sujetos, o la “profesionalidad colectiva”; que recurra a una oferta de trabajo más amplia y con menos capacidad de negociación. Y es perfectamente compatible y combinable con la introducción de nuevas tecnologías que, a su vez, fomentan el trabajo en grupo, o en pequeñas unidades productivas físicamente separadas entre sí, pero coordinadas con redes electrónicas de información. Lo que, a su vez, encaja con nuevos diseños de productos especialmente pensados para poder ser fabricados en módulos autónomos.

Se trata, en suma, de un cambio organizativo que facilita el desarrollo de la fragmentación del proceso productivo, la transformación del sistema basado en la gran fábrica hacia las “pequeñas unidades de producción independientes y coordinadas”:

la innovación tecnológica de la informática y de la electrónica permite lograr la máxima flexibilidad respecto a los procesos productivos y a los tipos de herramientas que pueden utilizarse, integrar procesos distintos por su naturaleza y localización, descentralizarse en lugares diferentes las fases del proceso productivo sin perder la posibilidad de centralización de las funciones de control.<sup>37</sup>

Del conjunto de investigaciones disponibles hoy en día, como resultado tanto de programas internacionales cuanto de los balances o estados de la cuestión por países, incluida América Latina,<sup>38</sup> parece que puede afirmarse que, al final de la década de los años noventa, tenemos ya, ante nosotros, el resultado de un proceso de cambios que, tomando como punto de partida el final de los sesenta, se viene calificando como tiem-

<sup>35</sup> Instituto Internacional de Estudios Laborales: “El programa ‘La nueva organización industrial’. Actividades en materia de investigación comparativa y elaboración de políticas”, *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 5, invierno, 1988-1989: 135-148.

<sup>36</sup> Accornero, 1980. Y una primera aproximación a esta vinculación producción-mercado en nuestro “Diseño del trabajo...”, Castillo (comp.), 1991, especialmente pp. 264-265.

<sup>37</sup> Capecchi, 1983: 51.

<sup>38</sup> Véase “Redes y regiones”, monográfico de la *Revista Latinoamericana de Sociología del Trabajo*, núm. 3, 1996.

pos de una “nueva organización industrial”, o de la “empresa-red”, tras haber pasado por otras denominaciones que han intentado aprehender la nueva realidad productiva que emergía ante nuestros ojos, habituados a mirarla con las anteojeras de los viejos paradigmas de las ciencias sociales, evolucionismo y determinismo tecnológico principalmente.<sup>39</sup>

Y estas transformaciones no parecen deberse a rasgos o influencias coyunturales, sino que, por el contrario, encarnan y manifiestan tendencias duraderas, al menos desde principios de la década de 1970: no otra cosa ilustran los estudios sobre el *decentramento produttivo* en Italia, perfectamente detectable ya a mediados de la década.<sup>40</sup>

Para el caso español —al igual que para otros países “centrales”— podría identificarse una evolución en U, descenso del número de pequeñas empresas hasta finales de los sesenta y crecimiento de las mismas en los años setenta y ochenta; los datos estadísticos confirman esa tendencia.<sup>41</sup>

Pero ese retorno de las pequeñas unidades de trabajo y de producción *señalado* por el incremento de las pequeñas empresas dice poco si nos quedamos en agregados estadísticos que, lógicamente, no hablan por sí mismos. Por ello es imprescindible, para poder entender cuáles son los significados de la reestructuración productiva actual, tener “un ojo en la realidad y otro en la teoría”. Sólo así observar es ya, en cierta medida, teorizar.

Y conviene recordar esta primacía de la interpretación, pues desde el lado de la gran empresa una nueva tesis de la convergencia se abre paso con fuerza en la bibliografía internacional. Según ella, las grandes (y las medianas. . .) empresas estarían inmersas en una profunda reorganización interior con inmediatas repercusiones en el “exterior”, como fruto de tendencias de largo plazo: algo que podría simplificarse diciendo que se “pequeñizan” en su estructura funcional y organizativa.

Tal reorganización comprendería una serie de rasgos como:

1. Una tendencia de las unidades funcionales a tener mayor autonomía, hasta el punto de que se pudiera pensar, con Alfred Marshall, que “una fábrica grande no es más que la reunión de diversas fábricas pequeñas”.

2. Como consecuencia de esa mayor autonomía, la cultura empresarial cambia (o debe cambiar. . .) hasta permitir que niveles cada vez más amplios, y más cercanos al trabajador directo, puedan tomar decisiones en contextos de incertidumbre y, a la vez, actuar dentro de una orientación global, de empresa única.

<sup>39</sup> Sobre la “empresa-red” véase Butera, 1990.

<sup>40</sup> Para el periodo 1970-1982 véase Capiello, 1988 [pero escrito en 1982].

<sup>41</sup> Véase nuestro trabajo “Distritos y detritos industriales. . .”, incluido en *El trabajo del sociólogo*, 1994.



3. Estos cambios en la cultura industrial, interna a la gran empresa, se transfieren y extienden a la red de subcontratistas, a la red de empresas o centros de trabajo que componen el proceso de producción de un bien o servicio, tendiendo a ceder más responsabilidad e iniciativa y, por ende, capacidad de innovación. En suma, introducen más *confianza* en el mercado. Y más mercado en la organización interna de la empresa.

Buena parte de estas "conclusiones" se han desarrollado sobre la base de pruebas empíricas no sólo italianas, alemanas, norteamericanas, japonesas o francesas, sino también españolas y latinoamericanas, donde se encuentra en los estudios, aún escasos, pero sobre todo en la práctica organizativa de las empresas, esa mayor autonomía funcional, bajo el nombre de "unidades elementales de trabajo", o semejantes; estructuras matriciales en la organización con dependencias jerárquicas compartidas, externalización de funciones, reducción de niveles jerárquicos, etcétera.<sup>42</sup>

La evidencia empírica de la reorganización de los tejidos productivos tiene, por otro lado, confirmación en el conjunto de estudios que, tras haber partido de la descentralización productiva, la economía sumergida o informal, han pasado por los estudios de "desarrollo local", y hoy nutren un programa de investigación amplio y complejo que arranca de la constatación de que nos hallamos ante una nueva división del trabajo entre empresas.

El trabajo en este contexto, en los países "avanzados", se define, como lo ha hecho con un hallazgo feliz Luciano Gallino, por ser el trabajo en estado fluido, cuyos rasgos fundamentales serían, entre otros que aquí ahora nos interesa menos destacar:

a) Una "liofilización organizativa": descentralización y dispersión en el territorio; "empresas-red"; funciones expulsadas de la (gran) empresa; subcontratación; constitución de empresas por funciones empresariales que "venden" a las restantes funciones de la empresa, etcétera.

b) "Un gran desarrollo de redes de comunicación, físicas e informáticas", necesarias para integrar los fragmentos productivos y las funciones dispersas, junto con la aparición, bajo *forma* de empresas, de sistemas de integración de las partes de la (antigua) empresa, de las distintas funciones.

c) Una producción en tiempo real que quiere plegarse más a la demanda. Se *da por hecha*, la necesidad del justo a tiempo, por ejemplo.

d) Un constante deterioro de los sistemas de garantías para los (cada vez menos) trabajadores sólidos, fijos, con capacidad de contratar y negociar, con declive de contratos indefinidos, etcétera.

En resumen, el punto de partida, en este momento teórico-interpretati-

<sup>42</sup> Véanse Castillo, 1989. Y nuestro reciente *A la búsqueda del trabajo perdido*, 1995.

vo, es que “gran parte del trabajo necesario para la producción en la neoindustria ha perdido, en distinta medida, visibilidad, localización, densidad y límites temporales”. Y, por ello mismo, sin herramientas conceptuales y teóricas adecuadas, sin método,

resultará casi imposible establecer de manera exhaustiva quién, dónde y cuándo ha procedido a los miles de operaciones necesarias para concebirlo, diseñarlo, fabricar los componentes, montarlos, probarlo, terminarlo, confeccionarlo, contabilizarlo, transportarlo, distribuirlo a los usuarios finales.<sup>43</sup>

### ¿QUÉ TRABAJO, QUÉ SOCIOLOGÍA?

Como lo ha formulado de manera sucinta y clara Frank Heller, uno de los portavoces de la mejor tradición británica de estudios del trabajo, el enfoque sociotécnico, “el término ‘trabajo’ y la manera en que es utilizado por los científicos, al igual que la persona corriente, ha distorsionado seriamente nuestra manera de pensar sobre aspectos básicos del vivir”.<sup>44</sup>

Nosotros partimos de considerar como posibles objetos materiales de estudio “todas las formas de trabajo y actividad”, usando una expresiva caracterización y desarrollo conceptual de Ray Pahl, lo que delimita o señala, si se nos permite una paráfrasis de una vieja formulación de Lucien Goldmann, el máximo de conciencia posible de la sociología del trabajo.<sup>45</sup> Jacques Delors lo había expresado en 1980, también con la amplitud necesaria para poder comprender los fenómenos entonces socialmente preocupantes de integrar tiempo de vida y tiempo de trabajo en un solo movimiento cognoscitivo: “pensamos el trabajo como toda forma de actividad que permite transformar la naturaleza en bienes y servicios útiles, o crear relaciones interpersonales y sociales más ricas”.<sup>46</sup>

El futuro del trabajo delimita la evolución posible de su sociología. A menos que se haga arqueología, futurismo tecnológico o utopías: prescripción en lugar de descripción e interpretación. Desde luego, podría afirmarse que a tal trabajo (tal concepción de lo que sea considerado trabajo), tal sociología. Basta mirar la historia reciente de la disciplina para detectar cómo el objeto material y teórico de la misma condiciona métodos, alcance, técnicas de investigación. . . Así, basta ampliar el estudio del trabajo, del trabajador colectivo, al proceso completo de producción

<sup>43</sup> Luciano Gallino, 1988: 129, 131.

<sup>44</sup> F. Heller, 1985: 2, apartado “Conceptual prisons”.

<sup>45</sup> Véase el capítulo 5 de *Divisiones del trabajo*, de Ray Pahl, “Nuevas formas de enfocar el trabajo” (1984). Y nuestro “¿Adónde va la sociología del trabajo?”, incluido como capítulo 20 de *El trabajo del sociólogo*, 1994: 393-427.

<sup>46</sup> J. Delors, prefacio a *Échanges et projets*, 1980, “La révolution du temps choisi”, p. 21.

de un bien o servicio, para generar una concepción de la sociología del trabajo con un particular perfil epistemológico.

Hoy parece ya un conocimiento adquirido, de sentido común. . . científico, la afirmación reciente, que hace un balance de muchos años de investigación, del maestro Jacques Leplat: "la historia del análisis del trabajo depende, en una parte importante, de la del trabajo y de las condiciones en las cuales este trabajo se ejerce". A lo que añade, poco antes, "estas reflexiones sobre el trabajo tienen una incidencia muy directa sobre la concepción del análisis".<sup>47</sup>

Y basta, a su vez, un perfil o abordaje teórico particular para encontrar el trabajo allí donde tantos aseguran que ya no existe, o al menos que ya no es lo que era. Como ejemplo, el trabajo *borroso*, de ocasión, crepuscular. Ese trabajo, si somos capaces de hallarlo, con un conjunto de dispositivos de investigación que se atrevan con la complejidad de nuestros días, nos mostrará que no es una economía distinta, como la antaño llamada "oculta", o "informal", sino que está absolutamente vinculada y entretrejida a la vida, experiencias y expectativas de los trabajadores estándar, o que al menos así lo fueron en el pasado.<sup>48</sup>

Sea como fuere, la mejor sociología del trabajo, en la comunidad científica internacional, parte hoy —y digamos que hoy son los últimos diez años— del amplio reconocimiento de que, desde luego, el trabajo a estudiar por la sociología es mucho más que la "relación social de empleo":

Perhaps the most important single change [en la sociología del trabajo] has been the widespread recognition that the study of work cannot be restricted to activities within the social relations of employment; domestic work, voluntary work, communal work, are all "work", with considerable economic and social importance, related in a variety of ways to paid work in the "formal" economy, and requiring investigation and explanation just as employment does.<sup>49</sup>

Un balance de la sociología del trabajo británica, que ha costado a su autor varios años de elaboración, en una espléndida *summa*, condensa nuestra propia visión de cuál debe ser el trabajo objeto de la sociología:

trabajo significa cualquier actividad física o mental que transforma materiales en una forma más útil, provee o distribuye bienes o servicios a los demás, y extiende el conocimiento y el saber humano [. . .] una definición de traba-

<sup>47</sup> J. Leplat, 1993: 128, 117, esta última en el apartado "Le travail, objet d'analyse", pp. 116-118.

<sup>48</sup> Véase Pries, 1995.

<sup>49</sup> Véase Richard Brown, quien firma el editorial del núm. 1, marzo de 1987, de *Work, Employment and Society*: 1-6.

jo, por lo tanto, incluye referencias tanto a la actividad como al propósito para el cual la actividad es llevada a cabo [. . .] el mundo del trabajo es construido activamente por los actos interpretativos de los agentes implicados.<sup>50</sup>

La sociología del trabajo, persiguiendo la explicación de su objeto, que se dispersa y esconde, se transforma y se construye socialmente, ha evolucionado hasta llegar a la complejidad de su abordaje actual. Hacia su complejidad de abordajes, habría que decir. Su campo se ha ampliado así hasta constituirse en una disciplina cuyos objetivos son “mostrar el conjunto de relaciones colectivas por las cuales se realiza la producción de bienes y servicios”.<sup>51</sup> En los capítulos de este *Tratado* hallará el lector un fascinante despliegue de esas posibilidades de análisis.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, Laís, “Um olhar de gênero: Visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas”, ponencia presentada al II Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, São Paulo, 1-5 de diciembre, 1996.
- Accornero, Aris, *Il lavoro come ideologia*, Il Mulino, Bolonia, 1980.
- , “Fábrica difusa y nueva clase obrera”, *Sociología del Trabajo*, núm. 5, 1981, pp. 63-76. [Original, *Inchiesta*, 1978.]
- Aglietta, Michel, *Regulación y crisis del capitalismo. La experiencia de los Estados Unidos*, Siglo XXI, Madrid, 1979. [Edición original francesa, 1976.]
- , “Sobre algunos aspectos de la crisis en el capitalismo contemporáneo”, en M. Aglietta *et al.*, *Rupturas de un sistema económico*, Blume, Madrid, 1981, pp. 57-83.
- Allen, V. L., “The need for a sociology of labour”, *The British Journal of Sociology*, vol. x, núm. 3, septiembre, 1959, pp. 181-192.
- Antunes, Ricardo, “Qual crise da ‘sociedade do trabalho’?”, ponencia presentada al II Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, São Paulo, 1-5 de diciembre, 1996.
- Bagnasco, A., *Tre Italie: La problematica territoriale dello sviluppo italiano*, Il Mulino, Bolonia, 1977.
- Baritz, Loren, *The Servants of Power. A History of the Use of Social Science in American Industry*, Wesleyan University Press, Middletown, 1960.

<sup>50</sup> R. Brown, 1992: 240. Véase, igualmente, el *Manual* de Grint, 1991, cuyo capítulo primero, “What is work”, ocupa las pp. 7-47. Compárese este punto de partida, asumido por las mejores tradiciones de investigación, con el que fuera el punto de partida de Marx (*El capital*, libro I, FCE, traducción de Wenceslao Roces, pp. 136, 130): “El *proceso de trabajo*, tal y como lo hemos estudiado, es decir; fijándonos en sus elementos simples y *abstractos*, es la actividad racional encaminada a la producción de valores de uso”; “el *trabajo* es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza”.

<sup>51</sup> Erbès-Seguín, 1988: 6; véase también p. 174. Y su reciente, *L'emploi: Dissonances et défis*, 1994.

- Bendix, R., *Trabajo y autoridad en la industria*, Eudeba, Buenos Aires. [Edición original, 1956.]
- Braverman, H., *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, Nuestro Tiempo, México, 1975. [Edición original, 1974.]
- Brown, Richard, *Understanding industrial organisations. Theoretical perspectives in industrial sociology*, Routledge, Londres y Nueva York, 1992.
- Butera, Federico, "Impresa rete e automazione", ponencia presentada al Congreso Internacional Las Pequeñas Empresas en el Contexto Europeo. ¿Neofordismo o Especialización Flexible?, Alicante, 20-23 de febrero, 1990.
- Butera, Federico (comp.). *Le ricerche "non disciplinarie" per la trasformazione del lavoro in Italia: 1969-1979*, número monográfico de *Sociologia del Lavoro* (Bologna), núm. 10-11, 1980. [La presentación de Butera en las pp. 9-49.]
- Capecchi, Vittorio, "La economía sumergida en Italia. Investigación en una región caracterizada por la existencia de la pequeña empresa", *Sociología del Trabajo*, primera época, núm. 9, 1983, pp. 35-64.
- Capiello, María Agata, "Propuesta de bibliografía razonada sobre la economía sumergida en la industria (Italia, 1970-1982)", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 38, 1987, pp. 219-237. [Original italiano, 1982.]
- Castillo, Juan José, *La división del trabajo entre empresas. Las condiciones de trabajo en los sectores de la electrónica y del mueble de madera en la Comunidad de Madrid*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1989.
- , "Diseño del trabajo y cualificación de los trabajadores: En una fábrica de motores", en J. J. Castillo (comp.), *La automatización y el futuro del trabajo*, 2a. ed., Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1991, pp. 261-332.
- , *El trabajo del sociólogo*, Editorial Complutense, Madrid, 1994.
- , *Sociología del trabajo. Un proyecto docente*, Centro de Investigaciones Sociológicas-Siglo XXI, Madrid, 1996.
- , "A la búsqueda del trabajo perdido. Y de una sociología capaz de encontrarlo. . .", *Estudios Sociológicos* (México), vol. xv, núm. 44, mayo-agosto, 1997.
- Castillo, Santiago (comp.), *El trabajo a través de la historia*, Asociación de Historia Social-Centro de Estudios Históricos de UGT, Madrid, 1996.
- Chinoy, Ely, *La sociedad. Una introducción a la sociología*, Fondo de Cultura Económica, México, 1969. [Edición original, 1961.]
- Coriat, Benjamin, *L'atelier et le chronomètre. Essai sur le taylorisme, le fordisme et la production de masse*, Christian Bourgeois, París, 1979. [En castellano, Siglo XXI, Madrid.]
- Coster, Michel de y François Pichault (comps.), *Traité de sociologie du travail*, prefacio de Alain Touraine, De Boeck, Bruselas, 1994.
- Daniellou, François (comp.), *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistemologiques*, Octarès, Tolosa, 1996.
- Eerbes-Seguín, Sabine, *Le travail dans la société. Bilan de la sociologie du travail*, tomo 2, Presses Universitaires de Grenoble, Grenoble, 1988.
- Erbès-Séguin, Sabine (comp.), *L'emploi: Dissonances et défis. Sociologues et économistes en débat*, L'Harmattan, París, 1995.
- Ferrarotti, Franco, *Hombres y máquinas en la sociedad industrial*, Labor, Barcelona, 1976.

- Friedmann, Georges y Pierre Naville (comps.), *Tratado de sociología del trabajo*, 2 tomos, Fondo de Cultura Económica, México, 1963. [Edición francesa, 1961.]
- Gallino, L., "Neo-industria e lavoro allo stato fluido", en P. Ceri (comp.), *Impresa e lavoro in trasformazione*, Il Mulino, Bolonia, 1988, pp. 125-139.
- Garza, Enrique de la, *El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX*, texto fotocopiado, 1996.
- Gitahy, Leda y Rosa María Fischer, "Produzindo a flexibilidade: Algumas reflexões sobre as aventuras e desventuras da gerência pós-moderna", ponencia presentada al II Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, São Paulo, 1-5 de diciembre, 1996.
- Grint, Keith, *The Sociology of Work: An Introduction*, Polity, Oxford, 1991.
- Heller, Frank, "The impact of technology on the social meaning of work", ponencia presentada al "taller" sobre Changing Work Structures and Work Meanings in the Context of New Technologies, Bad Homburg, 18-20 de abril, 1985.
- Hodson, Randy, "Worker resistance: An underdeveloped concept in the sociology of work", *Economic and Industrial Democracy*, vol. 16, núm. 1, febrero, 1995, pp. 79-110.
- Hodson, Randy y Teresa A. Sullivan, *The Social Organization of Work*, 2a. ed., Wadsworth, Belmont, 1995.
- Hughes, Everett Cherrington, *Men and their Work*, The Free Press of Glencoe-Collier Macmillan, Londres, 1964.
- Hyman, Richard, "La théorie des relations industrielles: Une analyse matérialiste", *Sociologie du Travail*, núm. 4, 1979, pp. 418-438.
- ISE (Institut Syndical Européen), *Nouvelles formes d'organisation du travail: Les expériences en Europe Occidentale*, ISE, Bruselas, 1981.
- Jardillier, Pierre, *L'avenir de la psychologie industrielle*, PUF, París, 1961.
- Lajoinie, Guy, "Sociologie du travail: Vers de nouvelles frontières", en *Une nouvelle civilisation? Hommage à Georges Friedmann*, Gallimard, París, 1973, pp. 197-220.
- Leplat, Jacques, "L'analyse psychologique du travail: Quelques jalons historiques", *Le Travail Humain*, tomo 56, núm. 2-3, 1993, pp. 115-131.
- Lichtner, Maurizio (comp.), *L'organizzazione del lavoro in Italia*, Editori Riuniti, Roma, 1975.
- Maravall, José Antonio, "Dos términos de la vida económica: La evolución de los vocablos 'industria' y 'fábrica'", en J. A. Maravall, *Estudios de la historia del pensamiento español (siglo XVIII)*, Mondadori, Barcelona, 1991, pp. 139-161.
- Marshall, A., *Principios de economía política*, Aguilar, Madrid, 1963. [Edición original, 1890; de esta traducción, 1920.]
- Maurice, Marc, "Le déterminisme technologique dans la sociologie du travail (1955-1980). Un changement de paradigme?", *Sociologie du Travail*, núm. 1, 1980, pp. 22-37.
- Narotzky, Susana, *Mujer, mujeres, género. Una aproximación crítica al estudio de las mujeres en las ciencias sociales*, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Madrid, 1995.

- OCDE, *Los trabajadores y la evolución técnica*, prólogo de S. Barkin, Nova Terra, Barcelona, 1973, [Edición original, 1965.]
- Pahl, R. E., *Divisiones del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1988. [Edición original, 1984.]
- Pérez Sáinz, Juan Pablo, *De la finca a la maquila. Modernización capitalista y trabajo en Centroamérica*, FLACSO, Programa Costa Rica, San José, 1996.
- , "Economía comunitaria y capital social. La cara oculta de la globalización en Centroamérica", *Estudios Sociológicos* (México), vol. xiv, núm. 41, 1996, pp. 453-472.
- Pizzorno, A., E. Reyneri, M. Regini e I. Regalia, *Lotte operaie e sindacato: Il ciclo 1968-1972 in Italia*, Il Mulino, Bolonia, 1978.
- Prida Romero, Bernardo, *La organización del trabajo: Análisis crítico de la evolución histórica, la situación actual y las perspectivas para el futuro*, tesis doctoral, ETS Ingenieros Industriales, Madrid, 1982.
- Pries, Ludger, *La reestructuración productiva como modernización reflexiva. Análisis empírico y reflexiones teóricas sobre "la sociedad de riesgo"*, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa, México, 1995.
- , "Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y 'proyectos biográfico-laborales' [en Puebla, México]", inédito, 1995.
- , "Trabajo y trabajadores por cuenta propia: ¿Marginalizados de la teoría sociológica del mercado de trabajo y de los movimientos sociales", ponencia presentada al II Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, São Paulo, 1-5 de diciembre, 1996.
- Rifkin, Jeremy, *El fin del trabajo. El declive de la fuerza de trabajo global y el nacimiento de la era posmercado*, Paidós, Barcelona, 1996.
- Rojas, Eduardo y Ana Proietti, "La sociología del trabajo en América Latina: Una crítica al paradigma politicista", en M. Panaia (comp.), *Trabajo y empleo. Un abordaje interdisciplinario*, Eudeba-PAITE, Buenos Aires, 1996, pp. 383-413.
- Rose, Michael, *Servants of Post-Industrial Society. Sociologie du Travail in Modern France*, Macmillan, Londres, 1979.
- Rozzi, Renato A., *Psicologi e operai. Soggettività e lavoro nell'industria italiana*, 5a. ed., Feltrinelli, Milán, 1981.
- Smith, J. H., "New ways in industrial sociology", *The British Journal of Sociology*, vol. x, núm. 3, septiembre, 1959, pp. 244-252.
- , *Les sciences sociales dans l'enseignement supérieur. Sociologie industrielle*, prefacio de J. D. Reynaud, UNESCO, París, 1961.
- Spyropoulos, Georges, "Condiciones de trabajo, productividad y selección de tecnología", en *Seminario sobre productividad y política de empleo*, 1976, Ministerio de Economía, Madrid, 1980, pp. 295-309.
- Touraine, Alain, "Ambigüites de la sociologie industrielle américaine", *Cahiers Internationaux de Sociologie*, vol. xii, 1952, pp. 131-146.
- , *La conscience ouvrière*, Seuil, París, 1966.
- Touraine, A., C. Durand, D. Pecaud y A. Willener, *Los trabajadores y la evolución técnica*, Nova Terra, Barcelona, 1970.
- Valdez Pizzini, Manuel, "Etnología crítica del trabajo en las pesquerías de Puerto Rico y el Caribe insular", *Caribbean Studies*, tomo 23, núm. 1-2, 1990, pp. 61-82.

- VOLVO-KALMAR (dossier), "Volvo-Kalmar: Pílan nuancé d'une expérience pilote", *Intersocial*, núm. 22, diciembre, 1976, pp. 3-12.
- Woodward, J., *Industrial Organization: Theory and Practice*, Oxford University Press, Oxford, 1980. [Primera edición, 1965.]
- Zapata, Francisco, "Hacia una sociología del trabajo latinoamericana", *Nueva Antropología*, vol. 8, núm. 29, abril, 1986, pp. 2-27.



# ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA

LAÍS ABRAMO<sup>1</sup>  
CECILIA MONTERO<sup>2</sup>

## INTRODUCCIÓN

EL TRABAJO y los trabajadores ocuparon un lugar importante en el pensamiento histórico y social de los países centrales en el siglo XIX, reflejando la importancia y el impacto de los procesos de industrialización y de formación de la clase obrera, así como de las luchas sociales que los acompañaron. En América Latina esas luchas ganaron fuerte impulso en las primeras décadas del siglo XX, bajo la influencia de la Revolución mexicana (1911) y de la Revolución rusa (1917), así como de la constitución del anarcosindicalismo a partir de la masiva migración italiana y española que fue especialmente significativa en países como Argentina, Brasil y Uruguay.

Sin embargo, el nacimiento de la sociología del trabajo en América Latina, como campo disciplinario específico, con presencia académica y con un cuerpo de investigadores que lo desarrollan como una especialidad profesional, es un fenómeno reciente (años sesenta). Una estructuración tardía si se compara con el ya avanzado desarrollo de los procesos anteriormente señalados, que se intensifican en un número importante de países a partir de los años treinta. A pesar de ello, en los últimos veinte años la sociología del trabajo se ha convertido en un ámbito de investigación muy rico, en el que se ha acumulado un número importante de trabajos. En momentos en que asistimos a un triple proceso: de cambio en el paradigma productivo, de reorganización social del trabajo y de globalización de las formas capitalistas de producción, es pertinente reflexionar sobre la dirección teórica y empírica que han seguido los estudios del trabajo en la región. La coyuntura actual es propicia, ya que en los últimos años se ha venido realizando un esfuerzo colectivo de siste-

<sup>1</sup> Doctora en sociología; en la actualidad trabaja en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sede Chile. Dirección: [abramo@oit Chile.cl](mailto:abramo@oit Chile.cl).

<sup>2</sup> Doctora en sociología, Universidad de París VII, Investigadora del Centre d'Analyses et d'Interventions Sociologiques, CNRS, Francia. Temas de interés: recursos humanos, capacitación, relaciones laborales, fomento productivo, estudio de redes sociales. Dirección postal: Vasco de Gama 4840, Santiago, Chile; dirección electrónica: [montero@reuna.cl](mailto:montero@reuna.cl).

matización de los principales avances y orientaciones de los estudios del trabajo.<sup>3</sup>

Si se mira la evolución de la disciplina en el largo plazo, se observan cambios en la temática, en los métodos de estudio y en las formulaciones teóricas. A la marcada influencia que tuvieron inicialmente los paradigmas teóricos elaborados en Estados Unidos y Francia le ha sucedido un enfoque que, sin romper totalmente con ellos, inicia una exploración diferente. Las inquietudes de los sociólogos y sociólogas de la región traducen la forma en que las ciencias sociales han dado cuenta de las dos rupturas mayores ocurridas en las últimas tres décadas. Por una parte, la crisis del modelo de industrialización por sustitución de importaciones y de los regímenes reformistas y populistas que sirvieron de base a la formación de los actores sociales característicos de ese periodo, crisis que culmina, en muchos casos, con la instauración de regímenes autoritarios que redefinieron la relación capital-trabajo y el papel del movimiento obrero en el proceso de desarrollo. Por otra parte, los procesos más recientes de ajuste, reconversión productiva y modernización tecnológica asociados con la globalización de la economía mundial y la crisis del modelo taylorista-fordista de organización del trabajo.

Quiebres mayores que tuvieron eco en el pensamiento social. Evidencia de que la producción de conocimiento no es independiente de la evolución del contexto histórico nacional e internacional.<sup>4</sup>

En este capítulo presentamos el origen y la evolución de la sociología del trabajo latinoamericana partiendo desde su momento fundacional, cuando se percibe con más claridad el papel de las influencias externas en la generación de un nuevo campo de estudio; luego analizamos de qué manera las ciencias sociales dan cuenta de las crisis y del desarrollo de antiguos y nuevos paradigmas productivos en la región.

Proponemos una lectura de la trayectoria de la sociología del trabajo latinoamericana que la divide en tres periodos fundamentales, cada uno de ellos caracterizado por una cuestión central, que tiende a sobredeterminar la reflexión y la investigación sociológica y que, a su vez, se relaciona fuertemente con los procesos sociales básicos vividos en cada momento histórico.

<sup>3</sup> Este esfuerzo fue fuertemente estimulado por la realización del Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo en 1993 en la ciudad de México y por la creación, en esa misma ocasión, de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo. En sus cuatro años de existencia la asociación ha publicado la *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, ha tenido la oportunidad de promover el primer y el segundo Encuentro Latinoamericano de Estudios del Trabajo en Puerto Rico (1994 y 1996) y realizó, en diciembre de 1996, en Brasil, su Segundo Congreso, con la participación de aproximadamente 320 investigadores de la región.

<sup>4</sup> Así lo demuestra el análisis sociológico de la producción científica que se viene realizando desde hace algunos años en Francia, Estados Unidos y en varios países latinoamericanos.

El primero de esos periodos se inicia con el surgimiento de la sociología del trabajo latinoamericana (entre mediados de los años cincuenta y fines de los sesenta), cuando el tema principal, que sobredeterminaba la discusión, era el de la *modernización*, entendida como el paso de una sociedad agraria y tradicional a una sociedad urbana e industrial. Periodo en el que proliferaban las teorías del desarrollo y lo que se trataba de discutir eran las condiciones de surgimiento de una clase trabajadora "adecuada" a ese proceso de modernización.

El segundo periodo se desarrolla de mediados de los años setenta a fines de los ochenta y corresponde a una fase crítica, cuando lo central pasa a ser la polaridad democracia vs. dictadura, y lo que comienza a preocupar principalmente a la sociología del trabajo son las posibilidades de reconstrucción de una clase trabajadora y de un movimiento sindical desorganizados y fragmentados por los regímenes militares.

El tercero se inicia a fines de los años ochenta, cuando lo que ocupa el centro de la discusión son los procesos de ajuste estructural y de globalización de la economía a escala internacional, y sus impactos sobre las situaciones de trabajo.

Esa trayectoria está marcada por un movimiento teórico y metodológico complejo, en el cual van cambiando o superponiéndose distintos niveles de análisis y la investigación se abre sucesivamente a nuevos temas de estudio y a diferentes diálogos multidisciplinares. En rasgos generales podemos decir que, en la primera etapa, predominaba una sociología en gran parte subordinada a la economía del desarrollo que, a su vez, estaba marcada por fuertes elementos de un determinismo estructuralista, ya sea en su versión marxista o en la liberal. En la segunda etapa se observa la influencia de un enfoque centrado en el (re)descubrimiento de los actores sociales y de su relación con el Estado (mediada por sus organizaciones colectivas, como los partidos y los sindicatos). La sociología del trabajo pasa a dialogar preferentemente (y a nutrirse) con la historia, la ciencia política y la sociología de los movimientos sociales. En la tercera etapa hay dos movimientos distintos. Por un lado, se verifica una tendencia a profundizar el movimiento iniciado en la fase anterior hacia la recuperación de los sujetos, los estudios micro, el examen de los procesos de trabajo y hacia el diálogo con disciplinas tan dispares como la antropología y la ingeniería industrial. Por otro lado, se fortalece una vertiente más aplicada, en la cual la sociología se acerca más a las preocupaciones propias de las teorías del *management* y, otra vez, la tendencia pasa a ser la subordinación de su mirada a la de la economía y la desaparición de los sujetos sociales como tema de análisis.

SOCIOLOGÍA INDUSTRIAL, SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO:  
LOS HECHOS FUNDACIONALES

Si se estudia el momento fundacional de la sociología del trabajo desde la perspectiva de una sociología del conocimiento, hay que relevar tanto las influencias teóricas y las coyunturas históricas que les dieron forma a los debates como el tipo y naturaleza de la(s) demanda(s) social(es) a las cuales pretendía responder.

En América Latina las ciencias sociales surgen en estrecha relación con la evolución del contexto social y político. De ahí la significación que tuvieron mientras estuvieron vigentes el modelo de sociedades estadocéntricas y el predominio de la matriz sociopolítica (Garretón, 1993). Esta orientación inicial, centrada en un análisis estructural de la posición de los actores en el desarrollo, contribuyó también a perpetuar una cierta debilidad empírica. Georges Friedmann, el creador de la sociología del trabajo francesa, veía en ello un riesgo: el de una sociedad empeñada en conocerse pero que, al no tener los métodos para lograrlo, terminase adoptando nociones y métodos extranjeros a sus propias realidades (Friedmann, 1966).

Treinta años más tarde, cuando los países latinoamericanos luchan por mantener su inserción en el mercado mundial, corresponde examinar la trayectoria seguida por los paradigmas teóricos adoptados por la sociología en el esfuerzo por comprender la realidad del trabajo y de la empresa. ¿Cuál fue la influencia de los sistemas teóricos extranjeros? ¿Fueron los conceptos foráneos adaptados y renovados al ser contrastados con la realidad local? ¿Surgieron nuevos conceptos? ¿Surgieron nuevas soluciones a problemas ya experimentados en otras latitudes?

En esta sección proponemos una primera reconstrucción, selectiva y parcial, de algunas de las teorías y conceptos que han tenido influencia en el debate latinoamericano.<sup>5</sup> Con tal objeto recordamos el origen histórico de la sociología industrial y de la sociología del trabajo en Estados Unidos y Francia, los problemas y las preguntas que buscaban responder. Luego vemos si las mismas preocupaciones estuvieron presentes en el contexto latinoamericano.

*El enfoque adaptativo: Las relaciones humanas*

La relación entre la investigación sociológica y la demanda proveniente de las empresas es un rasgo que marcó a la disciplina en Estados Uni-

<sup>5</sup> Para ello hemos tomado como referencia las publicaciones de que disponemos y las reseñas presentadas en los dos congresos ya mencionados.

dos. Existe consenso en reconocer como hecho fundacional de la sociología industrial las investigaciones del equipo de Elton Mayo en la planta Hawthorne de la empresa Western Electric, entre 1927 y 1939.<sup>6</sup> Ellos “descubren” la importancia de la dimensión colectiva y la presencia de grupos y de relaciones informales en las situaciones de trabajo. Estudios posteriores de historia económica de Estados Unidos permiten situar mucho antes la entrada de las ciencias sociales en la empresa, como parte del proceso de racionalización del trabajo que impulsaban los ingenieros en las grandes compañías, entre 1900 y 1920 (Noble, 1977; Montgomery, 1979).

El primer cuarto de siglo representó una etapa decisiva para el desarrollo posterior del capitalismo, durante la cual se sentaron las bases sociológicas, tecnológicas y organizacionales de la producción de masas y de las funciones de administración y gestión de los recursos humanos (Montero-Casassus y Desmarez, 1985). Según Montgomery, “gracias a los ingenieros la dialéctica de la producción social, entre fuerzas productivas y relaciones sociales, desaparece detrás de lo que se llamó el *management*”.

En efecto, la sociología industrial y la escuela de relaciones humanas surgen como respuesta a la demanda social generada por los ingenieros. Dicha demanda buscaba soluciones a los problemas creados por la concentración de la producción en grandes fábricas, por la creciente mecanización del trabajo y, sobre todo, por la llamada “crisis de control” de la fuerza de trabajo (Edwards, 1986). En esos años se diseñaron formas de enfrentar la conflictualidad laboral, de lograr la disciplina industrial de la gran masa de obreros inmigrantes, de adaptarlos al *american way of life*. La organización científica del trabajo (OCT) buscó recuperar el control gerencial del proceso de trabajo y aumentar el rendimiento laboral.

De este acercamiento entre las ciencias sociales y los problemas de la industria surge el enfoque de la empresa como sistema social, que será luego generalizado por Parsons a toda la sociedad. La empresa es un dato, no interesan su entorno ni las influencias externas. El taller es el microcosmos de la intervención social. Las ciencias sociales forman parte de la ingeniería social propia de la época, cuyo objetivo era la adaptación a los requisitos funcionales del sistema.

Esa problemática y, en especial, los temas de la racionalización y su corolario, las relaciones humanas, figuran sólo mucho más tarde entre las preocupaciones de los científicos sociales latinoamericanos, que, en su gran mayoría, no optaron por la orientación adaptativa que conside-

<sup>6</sup> A pesar de que apenas en el año 1946 se crea una sección de sociología industrial en el congreso anual de la American Sociological Society.

ra lo social como el soporte del *one best way*. Esta postura se debe probablemente a que en América Latina la orientación de los científicos sociales ha sido más política, de compromiso con los actores sindicales y de crítica a las posiciones patronales. La ausencia de financiamiento privado para la investigación contribuyó también a que los sociólogos y otros científicos sociales se mantuvieran alejados de la actividad de consultoría y de asesoría a empresas.

La influencia de la escuela de relaciones humanas tampoco se hizo sentir en la administración de recursos humanos en la empresa latinoamericana. Algunos autores atribuyen esta carencia a que “las propias organizaciones sindicales veían en ella una corriente al servicio de los empleadores” (Rama y Silveira, 1991). En todo caso, el sociólogo estuvo más cerca del actor sindical que del empresario hasta fines de los años ochenta, cuando, en el marco de la reconversión exportadora, las nuevas teorías de la organización y del *management* han permitido un acercamiento de los científicos sociales a los problemas de la empresa y a que adopten el papel de consultores.

### *El enfoque evolucionista y la teoría de la modernización*

Más importante fue la difusión del paradigma “industrialista” ligado a las teorías del crecimiento económico. Terminada la segunda Guerra Mundial Estados Unidos proyecta al resto del mundo su modelo de desarrollo industrial.<sup>7</sup> Las primeras investigaciones empíricas tuvieron por objeto analizar aquellas dimensiones de la sociedad tradicional que podían representar un freno al proceso de desarrollo. Numerosos son los autores que se abocan al tema de la sociedad industrial (Whyte, 1946; Moore, 1946; Warner, 1947; Kerr, 1960).<sup>8</sup> Al contrario de los sociólogos industriales, los teóricos del crecimiento no se limitaron a la empresa, sino que prestaron atención al conjunto de relaciones sociales propias de la economía capitalista y a sus reglas de funcionamiento.

La teoría de la modernización social se reforzó gracias al aporte del funcionalismo parsoniano, como teoría abstracta del sistema social en constante adaptación. La influencia teórica del estructural-funcionalismo es visible en muchos de los estudios de los años sesenta. Whyte realiza una encuesta en Perú sobre la orientación valorativa de los jóvenes respecto al progreso económico (Sulmont, 1993). Kahl dirige varios

<sup>7</sup> Ejemplo de ello fue la reunión en Nueva York, en 1951, de un grupo de líderes empresariales y de personalidades académicas para discutir el tema “Creando una civilización industrial” (Staley, 1952).

<sup>8</sup> Este libro compilado por Kerr (1960), *Industrialism and Industrial Man*, ilustra muy bien la base teórica de esa estrategia.

estudios sobre el comportamiento político de los obreros en México, Brasil y Chile. En Chile Barrera se inspira en el enfoque del conflicto industrial de Kerr para estudiar el caso de la gran minería del cobre (Barrera, 1973). La perspectiva funcionalista estuvo presente también en los estudios sobre los empresarios. Bajo la influencia de McClelland el sociólogo chileno Galofré realizó una encuesta sobre el *need of achievement* (motivación al logro) de miembros de la elite del sector público y privado (Galofré, 1970). Un enfoque similar tuvo la encuesta a empresarios industriales en Perú, Chile y Argentina dirigida por Briones (1963).

En cierta medida el enfoque evolucionista alejó a los científicos sociales del estudio concreto de la producción industrial y de las relaciones de trabajo, volcándolos a los problemas macrosociales del desarrollo. Se buscó situar a grupos, comunidades y actores en los ejes tradicional-moderno, rural-urbano, agrícola-industrial. Las sociedades latinoamericanas fueron escrutadas y clasificadas según la matriz dualista. La cultura nacional, las relaciones primarias, las prácticas clientelistas, el populismo, etc., aparecieron como trabas al proceso de racionalización, a la introducción de la ciencia y la tecnología en la producción. La sociología del desarrollo, con Gino Germani y otros, representó la versión latinoamericana del paradigma de la modernización.

### *El enfoque humanista: El obrero calificado*

La tradición sociológica francesa es en extremo diferente de la norteamericana, en cuanto asume la cuestión de la modernidad y, por lo tanto, la historicidad, como su foco central. La sociología del trabajo heredó de Proudhon la visión de la centralidad del trabajo (simbolizado por el obrero calificado) en la dinámica social. El trabajo es el acto básico, el acto libre y generador por excelencia. Los intelectuales franceses de la posguerra eran portadores de esta cultura, que ponía al obrero de oficio en el centro del proceso de producción de riquezas y de valores.

Los primeros estudios sobre el trabajo obrero se insertan en esta tradición humanista. Por eso Georges Friedmann insiste en que no hay que limitarse a estudiar la industria, como los sociólogos norteamericanos, sino abarcar todas las colectividades de trabajo. A pesar de ello, la figura paradigmática de la sociología francesa fue el obrero calificado de la industria. Los estudios clásicos se limitaron al taller industrial, ámbito en el que se estudia la relación del obrero con la máquina, la división del trabajo y el comportamiento colectivo. No se analizaron otras actividades como el comercio y los servicios, ni otras categorías laborales, menos aún las mujeres (Colloque de Dourdan, 1978).

A esta perspectiva, que podría calificarse de “obrerista”, se suma la creencia en que el progreso técnico llevaría al progreso social. La sociología del trabajo oscila así entre el determinismo tecnológico y el paradigma de la modernidad (Touraine, 1992).<sup>9</sup>

El concepto de trabajo como acto fundacional se tradujo al nivel metodológico y teórico. Según Tripier, la sociología del trabajo dio prioridad al método empírico de observación y estudio del acto de trabajo.<sup>10</sup> También le dio una prioridad epistemológica en el sentido de que toda la información recogida es reinterpretada en función de lo que se sabe del trabajo (Tripier, 1991). En otras palabras, todos los comportamientos tienen sentido si se los interpreta en función de las condiciones materiales y sociales que definen la situación de trabajo. Ésta es la matriz teórica de los trabajos de los fundadores de la disciplina (Georges Friedmann, Pierre Naville, Pierre Rolle, Alain Touraine, C. Durand, J. D. Reynaud) y también de la generación neomarxista (Serge Mallet, André Gorz, Robert Linhart, Benjamin Coriat, Michel Freyssenet).

Una expresión típica del paradigma proudhoniano es el concepto de calificación, entendido como el sistema de certificación utilizado por los empleadores y por los sindicatos para establecer una equivalencia entre las operaciones técnicas realizada por un trabajador y su valor y reconocimiento social. El concepto adquiere todo su sentido por la referencia paradigmática al *homo faber*, al trabajo que se realiza mediante una transformación de la naturaleza. La importancia del tema en Francia se debería a la defensa corporativista de los sindicatos frente a los nuevos oficios y a la falta de correspondencia entre educación y empleo (Tanguy, 1986; Tripier, 1991).

El enfoque francés del trabajo obrero pudo desarrollarse gracias a la existencia de financiamiento público para la investigación científica. Según M. Rose los sociólogos del trabajo respondieron a la demanda proveniente del sistema centralizado de planificación, fueron los *servants of post-industrial power* (Rose, 1979). Esto no impidió un vínculo con la práctica social, ya que los sociólogos se vincularon estrechamente con las diferentes corrientes del movimiento sindical (CFDT y CGT). En todos los casos la investigación se mantuvo dentro de los límites de la empresa, de la fábrica y del taller. No se consideraba sino marginalmente el contexto económico y social de la empresa y de la clase trabajadora.

<sup>9</sup> En su edición del 20 aniversario la revista *Sociologie du Travail* reconoce el predominio del paradigma tecnológico, a pesar de que algunos investigadores, como J. D. Reynaud, P. Dubois y C. Durand habían insistido en la autonomía de la conciencia obrera respecto de la división del trabajo.

<sup>10</sup> La investigación realizada por Alain Touraine, Claude Durand y otros sobre *Les ouvriers et le progrès technique*, a mediados de los años sesenta, es un típico ejemplo de ese enfoque.



Algunos investigadores se propusieron anticipar tendencias respecto a la evolución de la estructura social y para ello se basaron en las figuras obreras de la fábrica. Conocidos fueron los trabajos de Serge Mallet sobre la “nueva clase obrera”. La sociología de la clase obrera se hacía partiendo del lugar que ocupaba el trabajador en la división del trabajo interna de la empresa, orientación que se mantuvo en los estudios posteriores sobre los trabajadores de la fase de la automatización (Gorz, Linhart, Coriat). Actualmente, después de varios años de convivencia con altas tasas de desocupación, se discute la pérdida de centralidad de la noción de trabajo.<sup>11</sup>

#### DEL PROCESO DE TRABAJO A LA ESPECIALIZACIÓN FLEXIBLE

##### *Proceso de trabajo y figura obrera*

Buscando explicar las razones estructurales de la desocupación y de las disparidades en los ingresos, una generación de economistas norteamericanos (los *radicals*, así calificados por sus posiciones progresistas, de corte neomarxista) propone un conjunto de nuevos conceptos que resultaron más adecuados para dar cuenta de la forma en que se vivía políticamente la relación capital-trabajo en América Latina.

Un primer grupo se concentra en el espacio de la fábrica. Los antecedentes de este enfoque se encuentran en la relectura que hace Harry Braverman de Marx. El foco es, nuevamente, el tema del control obrero, pero no desde el punto de vista de los *managers* sino desde el del trabajador. Su tesis central es que el capitalismo monopolista introduce una polarización en las calificaciones obreras, con la consiguiente pérdida progresiva de la calificación profesional (Braverman, 1975). Su planteamiento fue pionero en reubicar la oposición entre capital y trabajo en el lugar de la producción. Con él se inicia una línea teórica cuya expresión más conocida fueron las posturas obreristas europeas de André Gorz y Toni Negri.

Una figura importante dentro de esta corriente es la del economista francés Benjamin Coriat. Sus libros sobre el taylorismo (*El taller y el cronómetro*), sobre la automatización microelectrónica (*El taller y el robot*) y sobre el toyotismo (*Pensar al revés*) fueron traducidos y tuvieron una amplia difusión en América Latina.<sup>12</sup> Coriat contribuyó, al igual que

<sup>11</sup> Véase la reflexión desarrollada en la revista *Actual Marx* (1992 y 1993).

<sup>12</sup> Conocida fue su participación en el primer seminario sobre Revolución Tecnológica y Empleo, realizado en México en 1985. Sus trabajos fueron divulgados tempranamente en el Cono Sur por J. C. Neffa.

Carlota Pérez, a discutir los parámetros centrales de los paradigmas productivos y al estudio comparativo de la economía de tiempo implícita en el taylorismo, la cadena de montaje y la automatización flexible. Este último aspecto ha sido de gran utilidad para comprender las estrategias empresariales de restructuración y ha facilitado la crítica sindical a esos modelos de organización del trabajo.

Al igual que los sociólogos humanistas de la posguerra, los teóricos del proceso de trabajo no logran deshacerse completamente del paradigma del determinismo tecnológico. El mérito de la corriente neomarxista del proceso de trabajo fue permitir el paso de los análisis estructurales globales a la fábrica como terreno de poder.

A su vez, Michael Buroway llama a interesarse en las formas de regulación (*politics of production*) y en los regímenes de fábrica (Buroway, 1985). El sistema de relaciones industriales, la relación empresarios-Estado, la calificación de la mano de obra, las presiones competitivas que pesan sobre la producción local, etc., son factores que deberían considerarse en forma creciente.

### *Mercados segmentados, mercados duales*

Un segundo grupo de economistas del trabajo, abocados al tema de empleo y salarios, desarrollaron un modelo no competitivo del mercado de trabajo, en el que se introducen conceptos como la dualización, la segmentación, la polarización (M. Piore, D. Gordon, R. Edwards, S. Bowles y H. Gintis). Desarrollaron, basándose en el estudio de barreras a la movilidad laboral y en el caso de países con regiones subdesarrolladas, como Italia, un enfoque alternativo de la teoría del capital humano que daba mejor cuenta de la discriminación en la contratación y en la fijación de salarios. La idea básica de estos modelos segmentaristas es que el mercado de trabajo no funciona según el modelo de la competencia perfecta, que hay factores institucionales que interfieren, y que las propias políticas de empleo de las firmas configuran la diferenciación de los empleos y salarios.

Este nuevo enfoque del mercado de trabajo fue rápidamente adoptado por los investigadores latinoamericanos, los cuales, sin abandonar la perspectiva de los movimientos sociales, se vuelcan al estudio de la exclusión, la precarización y la informalidad en los mercados de trabajo urbanos (PREALC, 1981). Con ello se produce un desplazamiento de la sociología del trabajo a la sociología del empleo.<sup>13</sup> Las investigaciones se

<sup>13</sup> Para una reseña de esta evolución véase C. Montero Casassus, "Le marché du travail comme niveau d'analyse de la structure de classes", *Sociologie du Travail* (Paris), 1980.

fundan en una problemática más económica que sociológica o política (Iranzo, 1993; Novick y Catalano, 1994). Hay que señalar aquí dos orientaciones; por una parte, los estudios de tipo estadístico, que permitieron la acumulación de información y fueron el sustrato que sirvió de base, entre otras cosas, a la formulación de programas sociales focalizados, hoy día muy en boga; por otra, toda una corriente de investigaciones sobre las formas de inserción en el mercado de trabajo de los sectores sociales más vulnerables, en particular mujeres y jóvenes (Montero, 1993).

### *Posfordismo y producción flexible*

A raíz del *shock* petrolero que sacudió al mundo industrializado en 1974-1975 se puso en evidencia la crisis del modelo fordista. La preocupación por el tema de la competitividad llevó a aumentar el interés por el estudio empírico del proceso de trabajo. En forma ininterrumpida hasta la fecha, ingenieros, economistas, sociólogos y administradores de empresas escrutan y comparan sistemas alternativos de producción industrial. La atención se concentra en un primer momento en los casos de Japón, Italia y el sudeste asiático, y más recientemente en América Latina (México y Brasil).

A comienzos de los ochenta el trabajo de Piore y Sabel (*The Second Industrial Divide*) tuvo una influencia decisiva al postular la existencia de una ruptura entre el modelo taylorista-fordista y las nuevas formas de organización de la producción que colocaban el trabajo humano como aporte central para la eficiencia del sistema. Aunque ambos autores han repensado en términos críticos la idea original de una vuelta al trabajo artesanal como fuente de competitividad, sus planteamientos apuntaron certeramente a la importancia del involucramiento del trabajador y al compromiso del colectivo de trabajo para lograr los aumentos de productividad y la flexibilidad sistémica que exigen las nuevas condiciones de la competencia global.

El nuevo paradigma de especialización flexible obliga a sacar la mirada fuera de la fábrica para comprender lo que ocurre en la fábrica. Se multiplican los estudios sobre los distritos industriales italianos, acerca de ciertos *landen* alemanes, y las experiencias españolas de desarrollo económico local, con el objetivo de entender las razones que explican el desarrollo de determinadas regiones de Europa. Una de las conclusiones de esos estudios es el postulado de que la competitividad tiene un soporte sociológico, ya que se basa en gran medida en la densidad del tejido social y en la sinergia que se crea en ciertos territorios cuando los actores asumen un rol activo en el desarrollo económico local.

Una línea de trabajo similar, más difundida en los ambientes empresariales, es el enfoque de la competitividad sistémica iniciado por Michael Porter en los años ochenta, en la Harvard Business School. Los estudios realizados bajo esa perspectiva se insertan así en una reflexión sobre políticas industriales y políticas de competitividad, destinadas a servir de base para un diálogo con empresarios y gobiernos.

El trabajo de Piore y Sabel tuvo gran influencia en varios estudios realizados en América Latina.<sup>14</sup> A su vez, la discusión sobre el concepto de competitividad, y en especial el concepto de *competitividad sistémica*, sentaría precedentes en la región a partir de la formulación de la CEPAL sobre la *transformación productiva con equidad* (CEPAL, 1990), con la cual esa organización pretendió salir de la postura defensiva en la cual se encontraba a partir de la crisis (política y teórica) del modelo de la "industrialización por sustitución de importaciones", y retomar así un protagonismo en la discusión sobre los modelos de desarrollo en América Latina.

En la segunda mitad de los noventa la bibliografía europea y norteamericana sobre el desarrollo económico local (Albuquerque, 1997; Vázquez-Barquero, 1988) y las redes productivas también pasa a ser tomada como referencia en un número creciente de investigaciones realizadas en América Latina. Empiezan a surgir estudios sobre cadenas productivas y *clusters* en ciertos sectores (textiles, calzados, metalmeccánica, fruticultura, etc.), y en ciertas regiones (Campinas y Vale dos Sinos en Brasil, Rafaela en Argentina, Guadarrama en Perú, norte de México, etcétera).<sup>15</sup>

Cabe destacar también el trabajo del GERPISA (Groupe d'Études et de Recherches Permanent sur l'Industrie et les Salariés de l'Automobile), una red de investigadores (principalmente europeos, entre los cuales se destacan Robert Boyer, Michel Freyssenet, Giuseppe Volpato y Juan José Castillo) creada a fines de los ochenta con el objetivo de discutir la aparición de los nuevos modelos productivos a partir de la crisis del taylorismo-fordismo. Lo más interesante del GERPISA es el cuestionamiento de la idea de que

<sup>14</sup> Volveremos a ese punto más adelante de este artículo.

<sup>15</sup> Véase el proyecto desarrollado por la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo sobre Cambio Tecnológico, Encadenamientos Productivos y Competencias Laborales (cuyos principales resultados están en Gallart y Novick, 1997), el número 3 de la *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (Redes y regiones: Una nueva configuración)*, y asimismo los trabajos presentados en el Grupo de Trabajo Redes Productivas y Flexibilidad (Segundo Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, São Paulo, diciembre de 1996) y en el taller Producción Flexible y Nuevas Institucionalidades (Río de Janeiro, septiembre de 1997), como parte de un proyecto de colaboración entre investigadores latinoamericanos, norteamericanos y asiáticos promovido por el Social Sciences Research Council, la Comisión de Movimientos Laborales de CLACSO y la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo.

esos modelos emergentes estarían convergiendo, necesariamente, en un nuevo *one best way*. El GERPISA, llamando la atención sobre la existencia de formas muy diferentes de organización, o de la vasta diversidad de las prácticas reales de las organizaciones productivas (más allá del discurso común sobre los objetivos gestionarios), ha definido como objetivo elaborar una estructura analítica capaz de explicar por qué las prácticas concretas de las empresas siguen siendo tan diversas. Esa postura, más abierta y menos determinista, será fuertemente valorada por un grupo importante de investigadores latinoamericanos, con el cual se establecerá un importante y creativo diálogo. En esta línea se ubican también los trabajos del Institute for Development Studies de Sussex (Humphrey, 1995).

#### VIGENCIA Y RESISTENCIA AL PARADIGMA EVOLUCIONISTA EN AMÉRICA LATINA

La retrospectiva histórica que hemos hecho hasta aquí nos permite ahora situar la evolución de la temática del trabajo en la región. La sociología del trabajo latinoamericana nace muy vinculada a la sociología del desarrollo, y de cierta forma subordinada a ella. Subordinada en parte por los temas, pero principalmente por el tipo de construcción conceptual de la clase trabajadora que termina por producir. La temática básica de la sociología de la posguerra puede ser caracterizada como la transición de una sociedad agraria y tradicional a una sociedad urbana e industrial.<sup>16</sup> A través de esa cuestión la sociología del trabajo latinoamericana entra en el espacio del mundo académico y realiza los primeros estudios sobre la clase trabajadora y sus movimientos, en un intento de combinar una reflexión teórica y metodológica con una base empírica de explicación.<sup>17</sup>

Los investigadores que en esa época se dedicaron al tema estaban fuertemente marcados por el paradigma cepaliano o compartían las mismas influencias teóricas básicas, en especial las teorías del desarrollo, en sus distintas vertientes.<sup>18</sup>

<sup>16</sup> Esa cuestión teórica correspondía a la "sensación colectiva" existente en varios grupos sociales de que ésa era la experiencia fundamental del periodo (Sader y Paoli, 1986: 47).

<sup>17</sup> Antes de eso se registra poco esfuerzo sistemático de estudio sobre el trabajo y los trabajadores en la región. Además de algunos textos de corte más histórico, la información disponible consistía principalmente en documentos político-programáticos de los partidos que pretendían tener vínculos con la clase trabajadora, y de testimonios provenientes de militantes sindicalistas y/o políticos (principalmente anarquistas y comunistas). Esa característica parece haber sido común a varios países, entre ellos Brasil (Paoli y Sader, 1986; Castro y Leite, 1994), México (De la Garza, 1993a) y Venezuela (Iranzo, 1994).

<sup>18</sup> Para un análisis sobre la "multifacética escuela latinoamericana del desarrollo", de la cual la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) es una de las principales expresiones, véanse Kay (1991) y Bielschowsky (1988).

El paradigma cepaliano originario y la propuesta de la industrialización sustitutiva de importaciones pretendían ser una respuesta a la temática definida como fundamental en esa época, esto es, el problema de la modernización de la sociedad, entendido como la transición de una sociedad rural-tradicional a una sociedad urbano-industrial. A partir de supuestos distintos a las teorías neoclásicas y de la modernización (cuyo principal exponente en América Latina es Gino Germani), la escuela "reformista-estructuralista" que se origina en la CEPAL en los años cincuenta introduce en la discusión los conceptos de desarrollo y subdesarrollo concebidos como un proceso único, resultado de un proceso mundial de acumulación capitalista, el cual, de manera permanente, reproduce ambos polos del sistema mundial. Como resultado de ese análisis se cuestionan las políticas que se derivan de las teorías neoclásica y de la modernización, abogando fuertemente por la alternativa de la "industrialización por sustitución de importaciones", vía a través de la cual los países de la periferia podrían superar el "modelo primario exportador" (Kay, 1991).

Para el tema que nos interesa discutir en este texto vale señalar que, desde sus formulaciones iniciales, el paradigma cepaliano se planteaba el problema de quiénes serían los agentes (actores) de ese proyecto de transformación: cuáles serían las fuerzas sociales emergentes en el proceso de industrialización en condiciones de llevarlo adelante o, en otras palabras, cuáles sería los grupos y clases sociales capaces de transformar las bases de la sociedad latinoamericana en el sentido deseado (Paoli, Sader y Telles, 1984).

Entre esas fuerzas sin duda la central era el Estado, el sujeto desarrollista y modernizador por excelencia. No solamente el agente capaz de movilizar los recursos económicos para montar las bases de la industria pesada (siderurgia, petróleo, petroquímica), subsidiar al empresariado nacional, proteger los mercados, etc., sino también el sujeto político capaz de garantizar el carácter nacional e integrador del proceso industrializador. En ese sentido, se establece una estrecha relación entre la (propuesta de) industrialización sustitutiva y el tipo de Estado considerado capaz de impulsarla; históricamente, ese Estado termina por asumir, en muchos casos, la forma de Estado populista, en sus diversas variantes nacionales.

Por otro lado, en el modelo, el rol del empresariado privado era secundario y complementario, visto como un agente que tenía que ser "convencido" por el Estado de la importancia y la viabilidad del proyecto industrializador. En ese sentido, la incorporación del empresariado privado al proyecto exigía un esfuerzo especial por parte del Estado, que pasaba a ser un factor central también en su constitución en tanto actor económico y social.

¿Y respecto a los trabajadores? ¿Qué papel les estaba reservado en el paradigma?

Sin duda la presencia obrera y sindical era vista como una de las fuerzas emergentes en esa sociedad en transformación, producto, fundamentalmente, del proceso de industrialización y urbanización acelerados.

En efecto, en ese periodo las repercusiones del proceso de industrialización sobre la estructura social y política de los países latinoamericanos fueron significativas: migración campo-ciudad, movilidad social ascendente, incorporación al consumo, participación política de grandes masas comprometidas con el Estado populista, notable impulso al desarrollo del sindicalismo y de los conflictos laborales. Esos últimos aspectos pasan a desempeñar un papel importante en la promoción de la integración a la nación de los grupos (social y económicamente) movilizadas por el proceso industrializador (Zapata, 1995).<sup>19</sup>

En ese contexto, parte importante de la legitimación lograda por el Estado populista fue resultado de la utilización de la movilización social para obtener el apoyo de las masas hacia el proyecto industrializador. En ese sentido, las “masas urbanas” pasan a ser un elemento clave del discurso del Estado (Castro y Leite, 1994), y asimismo marcan su presencia en el pensamiento académico.

La gran pregunta (académica y política) que se formulaban los que estaban preocupados por el tema del trabajo y los trabajadores en ese periodo se refería a la capacidad que tendrían nuestras sociedades de “producir” una clase trabajadora adecuada a ese proyecto de cambio social, tanto en sus actitudes, comportamientos, valores, como en sus formas de expresión social (sindicatos) y política (partidos).

Impregnados de esa inquietud, los estudios pioneros de la sociología del trabajo en la región se caracterizan por una fuerte preocupación por la investigación empírica, o sea por conocer en el terreno las nuevas realidades del trabajo que estaban siendo generadas por el proceso de industrialización y urbanización. Algunos de ellos se dirigen a las fábricas, tratando de investigar las actitudes y comportamientos políticos de los trabajadores, su relación con el sindicato, su nivel de conciencia (Lopes, 1964; Touraine y Di Tella, 1967; Rodrigues, 1970); otros se dirigen a los sindicatos, privilegiando el análisis de su relación con el Estado o los partidos (Rodrigues, 1966; Rodrigues, 1970).

Por ejemplo, en Huachipato y Lota (Touraine y Di Tella, 1967), estudio de caso de dos empresas chilenas que se convirtió en un clásico en la sociología del trabajo latinoamericana, la situación social es el concepto que permite analizar el impacto de variables de tipo estructural so-

<sup>19</sup> Como, por ejemplo, las campañas por la nacionalización del petróleo en Bolivia (1936), México (1938) (Zapata, 1995) y Brasil (años cincuenta).

bre el tipo de conciencia obrera (el origen rural o urbano, la posición en la estratificación social, el nivel educativo, el salario). Los autores incluyeron otras variables subjetivas (la identidad profesional y la satisfacción en el trabajo) pero no les otorgaron importancia en el análisis. Las diferencias observadas en el comportamiento obrero en ambas empresas fueron atribuidas a que se encontraban en dos momentos sucesivos de la evolución de la industrialización, en una transición de una sociedad cerrada a una sociedad abierta, de una gestión empresarial tradicional a una administración moderna.

Lo que llama la atención es que, a pesar de la diversidad de temas y niveles de análisis, los estudios en esa primera etapa se desarrollan en un marco interpretativo y analítico bastante común. Y aquí nos encontramos con uno de los "pecados" de los análisis estructuralistas de la época o, mejor dicho, del fuerte componente determinista presente en la mayoría de esos análisis. El problema es que, en el marco analítico predominante, el elemento explicativo fundamental para la caracterización de la clase trabajadora latinoamericana, así como de sus formas de organización, expresión y presencia social y política (y de sus posibilidades), será buscado, básicamente, en las características estructurales de la sociedad, en especial en las características del proceso industrializador. Aún más, la reflexión acerca de las condiciones y posibilidades del proceso industrializador (considerado, según ya se ha dicho, como la clave de acceso a la modernidad y el desarrollo de esas sociedades) se hacía en gran parte por el procedimiento de contrastar dicha experiencia con la de los países industrializados. Uno de los resultados de esa comparación fue subrayar la persistencia de los llamados comportamientos preindustriales (Zapata, 1995), haciendo hincapié en las debilidades del proceso industrializador (desigual en su implementación y sin poder homogenizador de las relaciones sociales), lo que se convirtió en el elemento fundamental para explicar las debilidades de la clase trabajadora y sus movimientos (Paoli y Sader, 1986).

En otras palabras, en esa matriz de pensamiento las características estructurales del proceso de industrialización (su carácter débil, poco integrado y tardío) lo hacían incapaz de producir los sujetos sociales considerados típicos de las sociedades modernas. La clase trabajadora "producida" por la industrialización latinoamericana era relativamente pequeña, en extremo condicionada por su origen rural reciente, muy apegada a los valores tradicionales del campo y con gran dificultad de inserción en la sociedad industrial. Eso dificultaba y casi imposibilitaba la estructuración de formas de acción colectivas mínimamente eficaces, así como comportamientos más "adecuados" al proceso de modernización de la sociedad.



De ese modo se produce un círculo vicioso: la presencia social y política de los trabajadores y sus organizaciones, que, en algún punto del modelo, era definida como decisiva (una de las fuerzas consideradas fundamentales para el proceso de transformación de la sociedad en el sentido deseado), era, al mismo tiempo, una presencia vista como casi necesariamente subalterna, debido a las características estructurales de la sociedad que la había “producido” (Paoli, Sader y Telles, 1984).

La imagen de la clase trabajadora que se hace paradigmática representa, por lo tanto, un sujeto definido básicamente por su negatividad, o sea por la falta de una identidad social y política colectiva, la falta de una racionalidad coherente con su posición objetiva en el proceso de producción. Las prácticas de sociabilidad, trabajo y asociación de la “clase trabajadora latinoamericana realmente existente” son consideradas casi el opuesto de aquello que se esperaría idealmente como las características de la clase trabajadora, teniendo como referencia las teorías sobre relaciones industriales, el marxismo y la evolución tipológica de los países europeos en su trayectoria de constitución del capitalismo (Paoli y Sader, 1984).<sup>20</sup> La única forma de llenar los “vacíos” producidos por esa ausencia era, una vez más, la acción del Estado.

Ese resultado no significa que el paradigma ignorara la presencia social y política de la clase trabajadora. Por el contrario, tenía gran sensibilidad a su fuerza “virtual”.

#### PRIMERA RUPTURA: LA RECUPERACIÓN DE LA PERSPECTIVA DEL ACTOR

A mediados de los años setenta cambia la cuestión clave que enmarca la sociología latinoamericana. La polarización central no es más aquella entre una sociedad atrasada (rural-tradicional) y una sociedad moderna (urbano-industrial). La polarización se define ahora por la *oposición entre democracia y dictadura* y la preocupación central del pensamiento sociológico pasa a ser la naturaleza del régimen político y las posibilidades de cambio en ese nivel. La experiencia societal e histórica que está en la base de ese cambio en la trayectoria del pensamiento es, por cierto, la instauración de dictaduras militares en varios países de la región.

La ruptura con el paradigma estructural-determinista nace de la necesidad de repensar la elaboración anterior sobre la clase trabajadora a partir de las dos grandes derrotas que marcan a la región en ese mo-

<sup>20</sup> Las excepciones aquí quizá sean Chile y Uruguay, países en los cuales, en ese periodo, las formas de organización y expresión de los trabajadores (el tipo de organización, de acción sindical, los parámetros político-ideológicos, el estilo de vinculación con partidos, etc.) se acercaban más a los modelos “clásicos” a que se hace referencia.

mento. En primer lugar, la derrota de los proyectos populistas y reformistas, en los cuales el Estado era visto como un actor central. En segundo, la derrota del optimismo nacional-desarrollista.

Esta primera "crisis de la modernidad" estuvo vinculada a los cambios de modelo económico derivados de los golpes militares, pero también a la evidencia de los límites del proceso de industrialización en el periodo democrático en su capacidad de reducir la pobreza e integrar a las masas populares. En ese contexto, la industrialización deja de ser vista como el gran proceso redentor de las sociedades latinoamericanas.<sup>21</sup>

Un elemento central de esta ruptura es la crítica al paradigma que postulaba al Estado (y la institucionalidad de él derivada), como campo fundamental de constitución de las clases sociales (positiva y/o negativamente). Esa crítica está relacionada con el hecho histórico del "cierre del Estado a la experiencia social" a partir de la instauración de las dictaduras militares (Paoli, Sader y Telles, 1984).

En contraposición, se pone el acento en la autonomía de la dinámica social (y en especial de los actores sociales) en tanto factores dotados de poder explicativo. Gana fuerza la idea de que el carácter de esos actores no proviene directamente del carácter de la sociedad y/o del Estado. Surgen interpretaciones que atribuyen las características del movimiento obrero latinoamericano menos a los "límites objetivos" puestos por la naturaleza misma de la sociedad y del proceso de industrialización, y más a factores políticos, tales como las orientaciones de los sindicatos o partidos y las opciones históricas de los sujetos sociales en determinadas coyunturas. Se recupera así una noción menos determinista de la historia, se afirma el peso de la contingencia, se extiende el campo de acción posible de los sujetos (y su responsabilidad en el desarrollo de los acontecimientos).

Entre los autores característicos de esa etapa se destacan Weffort (1972a y 1972b), Delich (1970), Murmis y Portantiero (1971), Torre (1974), Barrera (1973), Moisés (1978), Campero y Valenzuela (1985). Además de los estudios de carácter sociopolítico que buscaban analizar la relación del movimiento sindical con determinadas coyunturas o movimientos políticos, como los de Weffort (sobre el varguismo y la democratización de 1946 en Brasil), Torre, Murmis y Portantiero (sobre el peronismo en Argentina), Campero y Valenzuela (sobre el gobierno de la Unidad Popular y el golpe militar en Chile), surge una serie de estudios de caso de conflictos y huelgas obreras que trataban de eviden-

<sup>21</sup> Según Kay (1991), los teóricos de la CEPAL, principales formuladores del paradigma de la industrialización por sustitución de importaciones, ya a comienzos de los sesenta empezaron a publicar una serie de críticas a las características del proceso de industrialización latinoamericana, haciendo énfasis en esos dos aspectos.

ciar el rol de los trabajadores en tanto sujetos colectivos; entre ellos las grandes huelgas de 1953 en San Pablo (Moisés, 1978), el "cordobazo" argentino (Delich, 1970), las huelgas de Contagem y Osasco en Brasil (Weffort, 1972a).

Bajo la influencia de la sociología de los movimientos sociales florece toda una vertiente de estudios que va a privilegiar la dimensión política, el diagnóstico sobre el sistema de dominación, el estudio de los sindicatos en su relación con el Estado y los partidos (Zapata, 1985; CLACSO, 1985; Campero y Cuevas, 1991; Barrera y Falabella, 1990). De esta manera, la sociología del trabajo se vuelca hacia una "sociología del sindicalismo".

Ese cambio temático a su vez supone un cambio conceptual: el análisis de las prácticas de los trabajadores (su experiencia, según Thompson) gana un nuevo estatuto teórico, sustituyendo las razones de naturaleza estructural en la explicación de la formación y de la actuación de la clase trabajadora.

El regreso a la fábrica en ese momento (mediados de los años setenta), sin embargo, no se vincula fundamentalmente al tema del proceso de trabajo, sino que forma parte de la cuestión de la democracia y tiene que ver en esencia con el análisis de las posibilidades de reconstrucción del movimiento obrero y sindical. La dimensión del proceso de trabajo pasa a ser incorporada a los análisis con el objetivo básico de entender las características del proceso de dominación de los trabajadores dentro de las empresas y las condiciones de surgimiento de experiencias de resistencia y/o conflicto organizado. Quizá lo que más diferencie a ese tipo de estudio de los análisis clásicos basados en la teoría del proceso de trabajo<sup>22</sup> es que tanto la dominación como la resistencia y el conflicto, aunque definidos dentro de la empresa, aparecen fuertemente relacionados con el cuadro político vigente; más que eso, la preocupación principal de los investigadores se concentra en el análisis de esa relación.

En otras palabras, en esos estudios las condiciones de sustentación del despotismo fabril (existente dentro de las empresas) no pueden ser explicadas sino con referencia al autoritarismo político (existente en el conjunto de la sociedad y característico del régimen político vigente); por otro lado, el interés de los investigadores por las manifestaciones de resistencia y/o conflicto obreros no está referido sólo a las posibilidades de transformación de las situaciones de trabajo, sino que se vincula estrechamente al análisis del efecto que puedan tener en la constitución de la ciudadanía de los trabajadores en un sentido más amplio, así como en la lucha general por la democratización de la sociedad.

<sup>22</sup> Véase el balance de la bibliografía inglesa sobre proceso de trabajo en Ramalho, 1991.

El país donde ese tipo de estudio encuentra mayor desarrollo es Brasil. Ahí se redescubre la fábrica en medio de la dictadura, tratando de indagar las manifestaciones posibles de la subjetividad obrera en condiciones tan adversas, así como su capacidad de promover cambios en las condiciones de trabajo, recuperar las formas propias de organización y lucha (tales como el sindicato, la huelga, las negociaciones colectivas) y de participar como actor colectivo en la lucha democrática desarrollada más ampliamente en la sociedad.<sup>23</sup>

La mirada sociológica se vuelca hacia la vida cotidiana de los trabajadores en la fábrica, recuperando y ampliando la vigencia de un nivel de análisis presente en algunos estudios de la fase anterior. Pero la fábrica será ahora iluminada por otra problemática, interpelada por otras preguntas. El análisis no estará centrado ya en las posibilidades de modernización de la sociedad o en la adecuación de las actitudes y orientaciones de los trabajadores a la vida urbano-industrial, sino en el binomio dominación/resistencia (la noción de conflicto aquí es clave).

El espacio de la producción se configura así como un espacio politizado. Se rompe la dicotomía entre economía (producción) por un lado y política (partidos y sindicatos) por el otro, disociación característica de los estudios de la primera etapa (Castro y Leite, 1994). En esa vertiente, se redescubren los diálogos interdisciplinarios de la sociología, básicamente con la historia y la antropología.

En Argentina, a su vez, también se produce, bajo la dictadura, una "vuelta de la sociología a la fábrica" a través de la temática de las condiciones de trabajo, analizada con referencia a los puestos de trabajo.<sup>24</sup> En la segunda mitad de los ochenta, "esta mirada al interior de la unidad productiva va a focalizarse en el proceso de trabajo como unidad de análisis tanto de las condiciones de trabajo como de los efectos del cambio tecnológico sobre las mismas" (Catalano y Novick, 1992: 41).<sup>25</sup>

En otros países, como Chile, donde la vigencia del régimen autoritario se combina, durante toda una primera etapa, con un fuerte proceso desindustrializador y desorganizador de las unidades productivas, y las tasas de desempleo urbano abierto llegan a alcanzar el 30% de la población activa, la trayectoria de la sociología del trabajo sigue otros cami-

<sup>23</sup> Entre el conjunto de trabajos producidos bajo esa preocupación podemos señalar los de Frederico (1978 y 1979), Humphrey (1979 y 1982), Durand (1987), Maroni (1982), Abramo (1986) y Faria (1986), entre otros.

<sup>24</sup> Se destaca el trabajo realizado por CEIL-CONICET y por el Grupo de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de CLACSO. Entre las principales publicaciones podemos citar Neffa *et al.* (1986), Novick *et al.* (1987).

<sup>25</sup> Entre los trabajos característicos de esa etapa destacamos Walter (1985); Walter, Testa y Ruffier (1987); Gáldiz (1988); Neffa *et al.* (1986); Casalet (1989); Novick y Lavigne (1990); Novick (1991).

nos. De la misma manera que el movimiento sindical chileno no parece haber tenido otra salida, en esas condiciones, que concentrar su proceso de reorganización en una dinámica que ocurriría fuera de las fábricas,<sup>26</sup> la sociología del trabajo se desplaza a una sociología del empleo y a las labores de apoyo al movimiento sindical.<sup>27</sup> Se privilegian los estudios de las estrategias de sobrevivencia de los sectores populares (PET), la pobreza (Altimir, 1981; Molina, 1982, entre otros), la precarización y la informalidad en los mercados de trabajo urbanos (PREALC, 1981).

Uno de los grandes problemas de la disciplina en ese periodo puede ser caracterizado por el poco diálogo o la ausencia de canales de comunicación entre esas dos dimensiones. En general los estudios de la fábrica y del proceso de trabajo tienen muy poca relación con los estudios sobre el empleo y el mercado de trabajo. Hasta puede decirse que se produce una cierta competencia de legitimidades en el espacio académico, concentrándose los sociólogos en la primera de esas dimensiones (y realizando estudios de caso de nivel micro, con metodologías eminentemente cualitativas), y los economistas en la segunda de ellas, con estudios de carácter más macro y metodologías cuantitativas.

#### SEGUNDA RUPTURA: RECONVERSIÓN PRODUCTIVA Y PROCESO DE TRABAJO

La crisis de la deuda externa, la globalización de la economía y los cambios en los patrones internacionales de competitividad transforman radicalmente el contexto de la discusión.<sup>28</sup> La cuestión clave, que comenzará a sobredeterminar la reflexión de los estudiosos del trabajo, es el agotamiento del modelo de industrialización por sustitución de importaciones, el impacto social del ajuste y de la reconversión exportadora, la crisis del taylorismo-fordismo y sus manifestaciones en las situaciones de trabajo.

La economía vuelve a ganar supremacía sobre la política, aunque en una visión mucho menos optimista y más tecnocrática que la que predominó en la primera fase. El tema ahora es como ajustarse a los nuevos patrones dominantes a escala internacional, de qué modo recuperar capacidad competitiva y alguna forma de inserción en el orden económico mundial, como condiciones básicas para la recuperación del creci-

<sup>26</sup> Véase a ese respecto Abramo (1994).

<sup>27</sup> Véase la labor de las ONG, como el Programa de Economía del Trabajo (PET), entre otras.

<sup>28</sup> Vale hacer notar que en América Latina esos procesos son más o menos simultáneos a los procesos de transición democrática en varios países, lo que va redefiniendo también la centralidad de la cuestión característica del periodo anterior (la oposición entre democracia y dictadura).

miento. De esta manera pierde vigencia la economía política característica de la primera etapa, en la cual, como ya hemos visto, la discusión sobre la industrialización o el desarrollo aparecían fuertemente marcadas por una idea de cambio social.

En otras palabras, la subordinación de la sociología a la economía no se caracteriza ya por una subordinación a la economía política del desarrollo (con todos los problemas relacionados con los rasgos de determinismo estructural que pudieran contener las versiones predominantes en los años cincuenta y sesenta), sino por la subordinación a un tipo de economía clásica que se acerca mucho más a las teorías de la competitividad.

En el campo de los estudios del trabajo se perfilan dos posturas básicas. Por un lado hay una poderosa vertiente que vuelve a poner el tema de la modernización en el centro de la discusión. Sin embargo, se trata ahora de una modernización identificada no con una idea de cambio social sino con la adecuación necesaria a un nuevo patrón, un nuevo *one best way* (el paradigma “posfordista”, la *lean production*, el modelo japonés). La investigación conducida bajo esa perspectiva se vuelca hacia el examen de hasta qué punto ese modelo está siendo implantado en América Latina y el Caribe y lo que falta para llegar allí. En general su conclusión es observar, en algunos pocos casos, la proximidad de la realidad con el modelo (casi siempre cuando se analizan algunas empresas líderes de los sectores “de punta”, las *best practices* locales) y, en la gran mayoría de ellos, su distancia, principalmente en lo que se refiere a las nuevas formas de organización del trabajo, a la precariedad de la política de recursos humanos, a la reproducción de relaciones de trabajo autoritarias y poco participativas. El discurso analítico se confunde muchas veces con el discurso propositivo.

Una de las consecuencias de ese tipo de enfoque es una nueva tendencia a la desaparición de los sujetos y, más específicamente, a la desaparición de los trabajadores (y los sindicatos) en tanto sujetos, y la emergencia del empresario como tema de estudio.<sup>29</sup> El actor por excelencia pasa a ser el empresario privado, más particularmente la gerencia de las empresas, en especial de aquellas modernizadas, globalizadas, insertas en la economía internacional. El empresariado privado —o por lo menos su fracción “globalizada” y “modernizada”— aparece como victorioso frente al Estado y los sindicatos, como el gran ganador de la “batalla de las ideas” (Campero, 1989).<sup>30</sup> Pero, sin embargo, se podría pensar que incluso ese (único) actor tiene un margen de libertad reducido,

<sup>29</sup> Véase la formación del grupo Empresarios y Estado, de CLACSO.

<sup>30</sup> Véase, además de Campero, el artículo (1990) y posterior libro (1997) de Montero sobre el sector modernizado de los empresarios chilenos, definidos por la autora como los “héroes de una revolución autoritaria”.

ya que se supone que su única posibilidad de éxito sería la adecuación necesaria (y mientras más rápida mejor) a los nuevos patrones de competitividad dominantes a escala internacional.

Por otro lado, se desarrollan los estudios que buscan profundizar el camino y las perspectivas teóricas abiertas en el periodo anterior. En ellos el espacio de la producción sigue siendo visto como un espacio de conflicto, los procesos de cambio tecnológico y reorganización del trabajo como procesos social e históricamente determinados, donde la acción de los sujetos (que se configuran en distintas estrategias empresariales y sindicales) son elementos importantes para definir su naturaleza, su ritmo y sus efectos sociales.<sup>31</sup>

Esa segunda postura es más relativista, y no acepta la inexorabilidad de un nuevo *one best way* que, discutible en los países desarrollados, mucho más lo sería en América Latina. Su preocupación ha sido fundamentalmente buscar la singularidad de las experiencias observadas, haciendo énfasis en las diferencias y las particularidades (entre empresas, sectores y países) de las dinámicas de transformación productiva en curso, pensadas no como etapas distintas de un mismo proceso cuya direccionalidad está dada, sino como distintas alternativas de reestructuración, que pueden tener efectos económicos, sociales y políticos también distintos.

Esta línea de estudios ha sido hasta ahora bastante fértil, produciendo material empírico de buena calidad, que ha ayudado a hacer avanzar mucho el conocimiento sobre la realidad del trabajo en la región. Pero pasada una primera fase de acumulación, corre el riesgo de perderse en la singularidad, riesgo que frecuentemente se ha reflejado en el uso reiterado y casi exclusivo de estudios de caso en el nivel de empresa, contribuyendo poco a la elaboración de teorías y conceptos de nivel intermedio, que permitiesen llegar a algunas conclusiones (si bien provisionales) sobre los grandes temas en debate.

Esa disyuntiva ha sido identificada por varios autores como Díaz (1993), De la Garza (1993a), Humphrey (1994), Castro y Leite (1994). En los últimos años se ha tratado de diversas formas de superar las críticas y limitaciones indicadas en esos análisis (y sin duda todos los espacios de encuentro e interlocución señalados en la introducción de este artículo han contribuido mucho a ese avance). En primer lugar, buscando

<sup>31</sup> Como ejemplos de esos estudios podemos citar los realizados en Brasil sobre los procesos de innovación tecnológica y organizacional y sus impactos sobre el trabajo y los trabajadores, en especial en los sectores metalmecánico, petroquímico y bancario (publicados, entre otros, en Carvalho, 1987; Neder *et al.*, 1988; Leite y Silva, 1992; Leite, 1994); los realizados en México por De la Garza (1993b); Carrillo (1993) y Herrera (1994); en Uruguay por Stolovich (1992); en Argentina por Novick (1991), y en Chile por Díaz (1991). Para una discusión más en detalle de esa trayectoria véase Abramo *et al.* (1997).

emprender investigaciones de mayor envergadura, tratando, por ejemplo de: a) combinar métodos cualitativos y cuantitativos,<sup>32</sup> b) estudiar agrupaciones de empresas (en cadenas productivas o *clusters*) y no empresas aisladas.<sup>33</sup> En segundo lugar, buscando sistematizar toda una serie de estudios de caso de empresas (o una trayectoria de investigación —individual y/o colectiva— de varios años) en determinados sectores, con el objetivo de esbozar conclusiones sobre los procesos en curso, así como de (re)discutir conceptos asociados con las transformaciones del trabajo en el contexto de la reestructuración, tales como la participación e involucramiento de los trabajadores, los cambios en la cultura laboral, etcétera.<sup>34</sup>

### CONCLUSIONES

Las ciencias sociales de la región no han sido ajenas a la evolución de los paradigmas productivos en los países industrializados ni a los enfoques teóricos que dieron cuenta de ello. La trayectoria interpretativa que se observa en los estudios del trabajo permite visualizar un doble movimiento intelectual, tanto en la fase de la industrialización sustitutiva como en la de la globalización. Por una parte, la tendencia a considerar la experiencia de los países industrializados como un modelo paradigmático frente al cual no queda sino identificar los vacíos y carencias de una realidad “atrasada”; por otra, la tendencia a asumir *como referencia principal de análisis* las formas y caminos propios de organización del trabajo y de la producción en cada país, sector o territorio, reconociendo el conflicto social como parte del proceso de definición de los nuevos modelos, evidentemente sin dejar de tener en cuenta el debate internacional sobre los temas en cuestión.

La especificidad de la trayectoria de la sociología del trabajo latinoamericana frente a los paradigmas teóricos extranjeros se explica por muchas razones. En parte porque la realidad de la industrialización tardía no calzaba con el ritmo y extensión de ese mismo proceso en los países centrales. También porque los modelos no podían aplicarse en forma sencilla a un contexto productivo caracterizado por la heterogeneidad estructural y por la precaria participación de los sujetos sociales en el sis-

<sup>32</sup> Un ejemplo de ese tipo de aproximación puede verse en Iranzo, 1995.

<sup>33</sup> Como ejemplos de ese tipo de estudio tenemos el proyecto *Reestruturação Produtiva e Qualificação*, coordinado por Marcia Leite (Departamento de Ciencias Sociales de la Facultad de Educación de la Universidad de Campinas), y los trabajos presentados al Segundo Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo en el grupo de trabajo *Redes Productivas y Flexibilidad*, coordinado por Leda Gitahy (Instituto de Geociencias de la Universidad de Campinas) y Jorge Carrillo (El Colegio de la Frontera Norte, México), así como los reunidos en Gallart y Novick (1997).

<sup>34</sup> Leite (1995); Castro (1995); De la Garza (1993b).



tema político. Pero también porque la inserción de las ciencias sociales en las sociedades latinoamericanas ha seguido patrones muy diferentes: distancia entre el quehacer científico y el mundo de la empresa, compromiso social y político del intelectual, restricción de la investigación social durante los autoritarismos, repliegue de la reflexión crítica en la fase de liberalización y reducción de los medios de financiamiento para la investigación propiamente académica durante la fase de la globalización.

En este marco no son de extrañar algunos de los rasgos de los estudios del trabajo que hemos resaltado en este ensayo. En forma sucinta recordemos algunos de ellos, resumiendo las principales tendencias teórico-empíricas:

1. En la sociología del trabajo latinoamericana ha predominado, durante mucho tiempo, un enfoque de *cambio social*, ya como un proceso de transformación de las estructuras económicas de la sociedad a partir de un proyecto modernizador, ya sea como transformación de los regímenes autoritarios a partir de proyectos democratizantes. En ese marco de preocupación la sociología en la región siempre tuvo como foco de interés importante el actor sindical y el sujeto obrero colectivo. El ajuste estructural debilitó a los actores colectivos y tendió a desplazar el análisis sociológico bajo la hegemonía de un pensamiento económico marcado por la discusión de la necesidad de adecuación de las economías (y las sociedades) nacionales a los nuevos patrones internacionales de competitividad y a los nuevos modelos de empresa de ahí derivados.

2. Los paradigmas teóricos han estado marcados, en la fase inicial de desarrollo de la sociología del trabajo latinoamericana, por la centralidad de la economía del desarrollo; en un segundo momento, por la centralidad de la política y, durante el ajuste, por una aparente sobredeterminación de los procesos sociales por la economía. En ese contexto surge un nuevo e importante desafío para las ciencias sociales: la necesidad de recuperar una mirada propiamente sociológica sobre los procesos en curso, en particular en lo que se refiere a los temas de la reestructuración productiva y sus impactos sobre el trabajo y el empleo. En ese esfuerzo el diálogo de la sociología con la economía, la ingeniería industrial, la administración de empresas, etc., puede ser muy provechoso en el sentido de lograr una mejor comprensión de los fenómenos que ocurren dentro de las empresas y en el conjunto del mercado de trabajo.

3. La sociología latinoamericana, con contadas excepciones, tendió a ignorar totalmente al actor empresarial. Esto cambia en los años ochenta, con un despertar del interés por los empresarios, que se refleja en un mayor número de estudios y en la formación de grupos de trabajo académicos dedicados al tema.

4. También han cambiado los *espacios sociales* que son objeto de estudio. De los espacios nacionales indiferenciados se ha pasado al estudio de espacios locales y regionales, así como a los emergentes espacios de comercio internacional (mercados regionales o zonas de libre comercio).

5. Entre los temas emergentes hay que destacar nuevas exploraciones en cuanto al enfoque propiamente epistemológico, con una influencia de la filosofía constructivista (superación del paradigma racionalista) y un renovado interés por la subjetividad y por la formación de identidades.

6. Las relaciones entre la sociedad, el trabajo y la empresa son, como nunca antes, un espacio de interés para académicos, funcionarios públicos y consultores privados, aunque eso no siempre se traduce en mayores recursos para la investigación.

Cuando la formulación de políticas públicas deje de mirarse como un problema exclusivamente económico, no se podrá postergar por mucho tiempo la reflexión sobre las bases sociales de los o el nuevo modelo de desarrollo. Es ahí donde aparece la riqueza y complejidad de las situaciones de trabajo y la importancia de la investigación en ese terreno.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, L., *O resgate da dignidade. As greves de 1978 em São Bernardo*, tesis de maestría, FFLCH-USP, São Paulo, 1986.
- , "La sociología del trabajo en América Latina: Nuevos paradigmas productivos, subjetividad obrera y relaciones de género", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo* (Madrid), núm. 23/24, marzo-junio, 1994.
- Abramo, L. et al., "The institutionalization of sociology of work in Latin America", *Work and Occupations*, vol. 4, núm. 3, agosto, 1997.
- Albuquerque, F., *Desarrollo económico local y distribución del progreso técnico (una respuesta a las exigencias del ajuste estructural)*, ILPES, Santiago, 1997.
- Arango, L. G., *Mujer, religión e industria. Fabricato 1923-1982*, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, 1991.
- Barrera, M., *El conflicto obrero en el enclave cuprífero*, Instituto de Economía y Planificación, Universidad de Chile, Santiago, 1973.
- Barrera, M. y G. Falabella, *Sindicatos bajo regímenes militares*, UNRIS-CES, Santiago, 1990.
- Bielschowsky, R., *Pensamiento econômico brasileiro. O ciclo ideológico do desenvolvimento*, IPEA/INPES, Río de Janeiro, 1988.
- Braverman, H., *Trabajo y capital monopolista*, Nuestro Tiempo, México, 1975.
- Briones, G., *El empresario industrial en América Latina*, CEPAL, Buenos Aires, 1963.

- Buroway, M., *The Politics of Production*, Verso, Nueva York, 1985.
- Campero, G., *Los empresarios ante la alternativa democrática: El caso de Chile*, ILET, Santiago, 1989.
- Campero, G. y A. Cuevas, *Sindicatos y transición democrática*, Planeta-ISCOS/CISL-CLACSO, Santiago, 1991.
- Campero, G. y J. Valenzuela, *El movimiento sindical chileno en el capitalismo autoritario (1973-1981)*, ILET, Santiago, 1985.
- Carrillo, J. (comp.), *Condiciones de empleo y capacitación en las maquiladoras de exportación en México*, Secretaría del Trabajo-El Colegio de la Frontera Norte, México, 1993.
- Carvalho, R. Q., *Automação e trabalho na indústria automobilística*, UNB-MIC-OIT-PNUD-IPLAN, Brasilia, 1987.
- Casalet, M., *Tecnología y organización del trabajo. La industria metalmeccánica argentina*, UAM-Xochimilco, México, 1989.
- Castro, N. y M. Leite, "A crise do Brasil moderno: Sociedade industrial e sociologia do trabalho", Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, noviembre, 1993.
- Catalano, A. M. y M. Novick, "Relaciones laborales y sociología del trabajo. A la búsqueda de una confluencia", *Sociedad* (Buenos Aires), núm. 1, octubre, 1992.
- CEPAL, *Transformación productiva con equidad*, CEPAL, Santiago, 1990.
- CLACSO, *El sindicalismo latinoamericano en los ochenta*, CLACSO, Santiago, 1985.
- Colloque de Dourdan, Groupe de Sociologie du Travail, *La division du travail*, Galilée, París, 1978.
- De La Garza, E., "Reestructuración productiva y respuesta sindical en América Latina 1982-1993", *Sociología del Trabajo* (Madrid), 1993a, 19: 41-68.
- , *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, UAM/UNAM, México, 1993b.
- De la Garza, E., J. Carrillo y F. Zapata, "Reestructuración productiva y respuesta sindical en América Latina 1982-1993", *Sociología del Trabajo*, Madrid, núm. 19, 1993a.
- Delich, F., *Crisis y protesta social: Córdoba, mayo de 1969*, Signos, Buenos Aires, 1970.
- Díaz, A., *Modernización tecnológica y sindicatos en la banca chilena*, SUR-Profesionales, Santiago, 1991.
- , *Chile: Dinámica de largo plazo en el cambio tecnológico de una empresa metalmeccánica*, documento de trabajo núm. 135, SUR-Centro de Estudios Sociales, Santiago, 1992.
- , *Industria y especialización flexible en América Latina. Apuntes para la discusión*, SSRC Workshop Industrial Governance and Labor Flexibility in Comparative Perspective, Nueva York, septiembre, 1993.
- Durand, V. M., *Crisis y movimiento obrero en Brasil*, UNAM, México, 1987.
- Edwards, R., *Contested Terrain*, Basic, Nueva York, 1979.
- Faria, H., *A experiência operária nos anos de resistência: A oposição sindical metalúrgica de São Paulo e a dinâmica do movimento operário*, tesis de maestría, PUC, São Paulo, 1986.
- Frederico, C., *Consciência operária no Brasil*, Atica, São Paulo, 1978.

- , *A vanguarda operária*, Símbolo, São Paulo, 1979.
- Friedmann, G., "Prefacio", en T. di Tella *et al.*, *Huachipato y Lota*, Centre National de la Recherche Scientifique, París, 1966.
- Gáldiz, A., *Cambio tecnológico y organización: División técnica del trabajo y movilización de saberes en Argentina*, Eudeba, Buenos Aires, 1988.
- Gallart, M. A. y M. Novick (comps.), *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, CINTERFOR/OIT, Montevideo, 1997.
- Garretón, M. A., *La faz sumergida del iceberg. Estudios sobre la transformación cultural*, CESOC, Santiago, 1993.
- Herrera, F., "La industria automotriz en México: ¿Del fordismo al posfordismo?", *Estudios Sociológicos*, 12(35): 319-331.
- Humphrey, J., "Operários da indústria automobilística no Brasil: Novas tendências no movimento trabalhista", *Estudos CEBRAP*, São Paulo, núm. 23, 1979.
- , *Fazendo o milagre (controle capitalista e luta operária na indústria automobilística)*, Vozes-CEBRAP, Río de Janeiro, 1982.
- , "New issues in the sociology of work", ponencia presentada al Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, 1993.
- , "Industrial reorganization in developing countries: From models to trajectories", *World Development*, vol. 23, núm. 1, 1995.
- Iranzo, C., "La sociología del trabajo en Venezuela", ponencia presentada al Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, 1993a.
- , "La sociología del trabajo en Venezuela", *Economía y Sociología del Trabajo*, 23-24: 167-178, 1993b.
- Kay, C., "Teorías latinoamericanas del desarrollo", *Nueva Sociedad*, núm. 113, 1991.
- Kerr, C., *Industrialism and Industrial Man*, Harvard University Press, Cambridge, 1960.
- Leite, M., *O futuro do trabalho*, Scritta, São Paulo, 1994.
- , "Novas formas de gestão da mão de obra e sistemas participativos no Brasil", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 1:135-154, 1995.
- Leite M. y R. Silva, *Modernização tecnológica, relações de trabalho e prática de resistência*, Iglu-ILDES-Labor, São Paulo, 1991.
- Leite Lopes, J. S., *O vapor do diabo (O trabalho dos operários do açúcar)*, Paz e Terra, Río de Janeiro, 1976.
- Lopes, J. B., *Sociedade industrial no Brasil*, DIFEL, São Paulo, 1964.
- Maroni, A., *A estratégia da recusa*, Brasiliense, São Paulo, 1982.
- Moisés, J. A., *Greve de massa e crise política*, Polis, São Paulo, 1978.
- Montero Casassus, C., *La revolución empresarial chilena*, Dolmen, Santiago, 1997.
- , "La evolución del empresariado chileno: ¿Surge un nuevo actor?", *Estudios*, CIEPLAN, 30:91-122, 1990.
- , "Los problemas de la integración social: Empleos masculinos y femeninos de fácil acceso", *Proposiciones* (Santiago), 1993.
- Montero Casassus, C. y P. Desmarez, "La sociologie industrielle américaine: Origines, éclatement et retour à l'atelier", *Le travail et sa sociologie*, L'Harmattan, París, 1985.

- Montgomery, N., *Workers' Control in America*, Cambridge University Press, Cambridge, 1979.
- Moore, W. E., *Industrial Relations and the Social Order*, Macmillan, Nueva York, 1946.
- Murmis, M. y J. C. Portantiero, *Estudios sobre los orígenes del peronismo*, Siglo XXI, Buenos Aires, 1971.
- Neder, R. y colaboradores, *Automação e movimento sindical no Brasil*, HUCITEC/CEDEC/OIT/PNUD/IPEA, São Paulo, 1988.
- Neffa, J. C. *Nuevas tecnologías, proceso de trabajo y condiciones de trabajo*, Fundación Ebert, Buenos Aires, 1989.
- Neffa, J. C. et al., *Las condiciones de trabajo en la Argentina*, CEIL-Humanitas, Buenos Aires, 1986.
- Noble, D., *America by Design*, Oxford University Press, Oxford, 1977.
- Novick, M., "Nuevas tecnologías de gestión y acción sindical. Los métodos japoneses de producción en la industria argentina", *Estudios del Trabajo*, núm. 1, primer semestre, 1991.
- Novick, M. et al., *Condiciones de trabajo en América Latina*, CLACSO-CONICET, Buenos Aires, 1987.
- Novick M. y A. M. Catalano, "Reconversión industrial y relaciones laborales en la industria automotriz argentina", *Estudios del Trabajo* (Buenos Aires), núm. 11, 1996.
- Novick, M. y E. Lavigne, *¿Nuevas tecnologías de gestión? Una alternativa hacia un nuevo modelo de empresa*, documento de trabajo 20, CEIL/CONICET, 1990.
- Paoli, M. C. y E. Sader, "Sobre clases populares no pensamento sociológico", en Ruth Cardoso (comp.). *Aventura antropológica*, Brasiliense, São Paulo, 1986.
- Paoli, M. C., Vera Telles y E. Sader, "Pensando a classe operária: Os trabalhadores sujeitos ao imaginário acadêmico", *Revista Brasileira de História*, núm. 6, 1984.
- Pereira, V., *O coração da fábrica*, Campus, Río de Janeiro, 1979.
- Piore, M. y C. Sabel, *The Second Industrial Divide*, Basic, Nueva York, 1984.
- Porter, M. y C. *The Competitive Advantage of Nations*, The Free Press, Nueva York, 1990.
- PREALC, *Sector informal: Funcionamiento y políticas*, PREALC, Santiago, 1981.
- Rama, G. y S. Silveira, *Políticas de recursos humanos de la industria exportadora de Uruguay*, CINTERFOR-CEPAL, 1991.
- Ramalho, J. R., "Controle, conflito e consentimento na teoria do processo de trabalho: Um balanço do debate", *BIB*, 32: 31-48, 1991.
- Rodrigues, A., *Sindicato e desenvolvimento no Brasil*, DIFEL, São Paulo, 1967.
- Rodrigues, L. M., *Conflito industrial e sindicalismo no Brasil*, DIFEL, São Paulo, 1966.
- , *Industrialização e atitudes operárias*, Brasiliense, São Paulo, 1970.
- Rose, M., *Servants of Post-Industrial Power*, Macmillan, Londres, 1981.
- Staley, J., *Creating an Industrial Civilization*, Harper and Brothers, Nueva York, 1952.
- Stolovich, L., "Reproducción productiva y respuesta sindical en Uruguay", ponencia presentada al Seminario de la Red Francolatinoamericana de Trabajo y Tecnología, Buenos Aires, 1992.

- Sulmont, D., "Sociología del trabajo en el Perú, un balance", ponencia presentada al Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, 1993.
- Tanguy, L., *Entre la formation et l'emploi*, La Documentation Française, París, 1986.
- Torre, J. C., *El proceso político interno de los sindicatos en Argentina*, CIC, Buenos Aires, 1974.
- Touraine, A., *Critique de la modernité*, Fayard, París, 1992.
- Touraine, A. y T. Di Tella, *Huachipato et Lota*, CNRS, París, 1967.
- Touraine, A., C. Durand y J. Dofny, *Les ouvriers et le progrès technique*, Armand Collin, París, 1966.
- Tripier, P., *Du travail à l'emploi. Paradigmes, idéologies et interactions*, Éditions de l'Université de Bruxelles, Bruselas, 1991.
- Vázquez-Barquero, A., *Desarrollo local: Una estrategia de creación de empleo*, Pirámide, Madrid, 1988.
- Walter, J., *Taylorización en una empresa autopartista*, tesis de doctorado, 1985.
- Walter, J., J. Testa, y J. Ruffier, *Los saberes de la informatización en la industria argentina*, documento de trabajo, núm. 17, CONICET-ORSTOM, Buenos Aires, 1987.
- Warner, W. L. y J. Low, *The Social System of the Modern Factory*, Yale University Press, Nueva Jersey, 1947.
- Weffort, F., *Sindicatos y política*, tesis de libre docencia, FFLCH-USP, São Paulo, 1972a.
- , "Participação e conflito industrial: As greves de Osasco e Contagem", *Cadernos CEBRAP* (São Paulo), núm. 6, 1972b.
- Whyte, W. F., *Industry and Society*, MacGraw-Hill, Nueva York, 1946.
- Zapata, F., "Hacia una sociología del trabajo latinoamericana", *El sindicalismo latinoamericano en los 80*, CLACSO, Santiago, 1985.
- , "Reestructuración productiva en América Latina: ¿Con o sin la presencia de los sindicatos?" en M. S. P. Castro y A. Wachendofner (comps.), *Sindicalismo latinoamericano: Entre la renovación y la resignación*, Nueva Sociedad, Caracas, 1995.

# TECNOLOGÍA Y CAMBIO TECNOLÓGICO EN LA SOCIOLOGÍA LATINOAMERICANA DEL TRABAJO\*

ROQUE APARECIDO DA SILVA  
MARCIA DE PAULA LEITE

La creencia en la existencia de una relación determinista entre la tecnología y lo que se llama "impactos sociales", es un rasgo prevalente de nuestra cultura industrial. Una creencia que bloquea la capacidad de decisión razonada de una sociedad al ignorar las verdaderas posibilidades y limitaciones que hoy ofrecen los nuevos instrumentos de producción.

Editorial, *Sociología del Trabajo*, 1.

## INTRODUCCIÓN

EL PROCESO actual de reestructuración productiva que está teniendo lugar en el ámbito de la globalización económica ha reubicado en forma cada vez más patente la discusión sobre el determinismo tecnológico y económico en la sociología del trabajo. Presente en la disciplina desde un principio, el tema reaparece impulsado por el rápido proceso de modernización tecnológica de las dos últimas décadas, ya sea por la producción teórica de quienes identifican en él un camino único, con implicaciones sociales definidas, ya por aquellos que, impugnando el determinismo implícito en esa postura, han subrayado las diversas trayectorias posibles en caso de presentarse las distintas implicaciones sociales susceptibles de ser engendradas por ellas.

El presente texto se propone discutir el concepto desde un doble punto de vista. Por un lado, a partir de una perspectiva histórica, o sea relacionándolo con el desarrollo de la propia sociología del trabajo latinoamericana y el desenvolvimiento de las diferentes problemáticas que se han ido situando a lo largo de su trayecto. Nuestro argumento es que a pesar de que la visión determinista se halla presente en la disciplina en todo el proceso de su desarrollo, adopta una dimensión más importante a partir de las profundas transformaciones que comenzaron a presentarse en la

\*Traducción de José Esteban Calderón.

economía mundial a partir de los años setenta, cuando el proceso actual de reconversión productiva pasó a regir en las decisiones empresariales. Por otro lado, se incorpora a la polémica a partir del debate sobre los nuevos desafíos epistemológicos que cuestionan hoy esta disciplina, los cuales ponen abiertamente en tela de juicio la postura determinista. Por lo tanto, el texto desarrollará tres temas: en el primero, dedicado al análisis histórico del concepto, discutiremos cómo aparece el determinismo en los diferentes momentos de la producción teórica de la sociología del trabajo en Latinoamérica; en el segundo profundizaremos la discusión epistemológica, y analizaremos las bases teóricas del concepto, relacionándolo con una concepción del mundo y de la ciencia que orientó a esta disciplina a lo largo de su desenvolvimiento; finalmente, en el tercer tema, nos dedicaremos al análisis del nuevo paradigma productivo y su relación con el nuevo paradigma científico. El argumento que recorre de punta a punta el texto en su conjunto sostiene que la visión determinista no sólo se halla presente en la sociología del trabajo sino que forma parte de la concepción del mundo sobre la cual la ciencia moderna se ha apoyado desde un principio. Así, su superación carece de un esfuerzo orientado a examinar los presupuestos teóricos sobre los cuales se asienta, remitiéndose a un debate epistemológico hoy en boga, el cual, aun cuando haya movilizado significativamente otras áreas del conocimiento, no merece que lo considere a fondo la sociología del trabajo, en especial si se piensa en los estudios dedicados al análisis del nuevo paradigma productivo.

#### DETERMINISMO TECNOLÓGICO Y SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

##### *Desarrollo de un concepto*

La posición teórica que procura deducir las características del trabajo a partir del progreso técnico o, más específicamente, a partir de las características de la base técnica, configuró una acometida determinista, presente en la sociología del trabajo desde sus inicios. Según esta perspectiva la participación humana en el progreso tecnológico se halla minimizada, y se la interpreta como acatamiento de las leyes propias que rigen tanto su desarrollo como su empleo. En este sentido, no existiría distinción entre la técnica y el uso que de ella se hace, y las implicaciones de la tecnología en el trabajo deberían ser consideradas necesarias e irreversibles (Leite, 1994: 27).

Aunque tal postura haya sido blanco de críticas contundentes en varios momentos del desarrollo de la disciplina, acabó predominando en los estudios sobre el trabajo prácticamente en todo el mundo, y adquirió



renovado rigor con el rápido progreso del desenvolvimiento tecnológico que ha tenido lugar en todo el mundo a partir de los años setenta.

Es importante recordar que el surgimiento de la sociología del trabajo en Europa, a principios de los años cincuenta, coincide con un momento en que el continente fue recorrido por un intenso desarrollo económico y tecnológico, el cual impulsó una visión bastante favorable al progreso técnico. Impulsor de un vigoroso crecimiento industrial, ese proceso acabó proporcionando, junto con las políticas keynesianas, una significativa distribución de la renta y, en este sentido, una sensible e importante mejoría de las condiciones de vida para una gran mayoría, quizá para casi la totalidad de la población.

En ese contexto se desarrolló una visión extremadamente optimista del proceso de desarrollo tecnológico, en la cual no cabían mayores dudas de que, con importantes incrementos en la productividad y en el volumen de producción, dicho proceso conduciría al bienestar social. Hasta la explosión de la crisis social a fines de los sesenta, simbolizada en lo ocurrido en Francia en mayo de 1968 y que cuestionó profundamente las formas opresivas de la organización del trabajo y de la producción, los enfoques teóricos y metodológicos que identificaban los factores económicos y tecnológicos como determinantes del desarrollo social dominaron con mucho entre los estudiosos del trabajo.

Como el perfeccionamiento tecnológico propiciaba aumentos significativos de productividad que, a través de negociaciones colectivas, se reflejaban en los salarios, en una espiral que favorecía prácticamente a toda la sociedad, era más o menos natural la percepción de que el progreso tecnológico determinaba mejoras en la vida social, y que, en ese sentido, debía llegar a ser uno de los objetivos fundamentales de las políticas nacionales.

En su análisis, que abarca casi 30 años de investigaciones en Francia, Durand, (1985: 9), por ejemplo, subraya que desde sus orígenes aparece en la sociología del trabajo una fascinación por la sociedad industrial. Durand que define este movimiento como "encantamiento friedmaniano con la técnica y una profunda fe en la liberación de los trabajadores mediante el progreso técnico", en el cual la automatización era vista como remedio natural contra la enajenación de los trabajadores, sostiene que en los primeros tiempos de la sociología del trabajo en Francia el progreso aparecía como consecuencia indefectible del desarrollo técnico, de manera que la disciplina sucumbió totalmente al determinismo tecnológico.

Durand llega a la conclusión de que al cabo de una tregua de más de una década, después de los cuestionamientos fundamentales de mayo de 1968 —cuando la técnica, una vez perdido su encanto, era considerada

un instrumento de dominación social—, comenzó a aparecer una nueva ideología del modernismo en la nueva fase del desarrollo técnico.

El mismo tipo de conclusión puede encontrarse en el número especial de *Sociologie du Travail* (edición conmemorativa de su vigésimo aniversario, terminada en 1980), dedicado a la problemática del determinismo tecnológico que, según el balance preparado por Maurice, había dominado plenamente durante esos años. El autor sintetiza sus conclusiones afirmando que en los 25 años que van de 1955 a 1980 la sociología industrial francesa desarrolló diversas variantes, a veces opuestas, en respuesta a la cuestión única y precisa: “¿Qué decir de las relaciones entre la técnica y el trabajo?” De acuerdo con Maurice esta pregunta constituiría el eje dominante tanto de las investigaciones de los años cincuenta, relativas a las consecuencias del progreso técnico sobre la evolución de la organización del trabajo, como de las investigaciones de fines de los cincuenta y principios de los sesenta acerca de la evolución de la clase obrera, de su conciencia y de sus actitudes en relación con el trabajo (Maurice, 1980: 22).

También en Inglaterra, donde durante los sesenta y los setenta la sociología del trabajo tuvo como preocupación central la naturaleza de las tareas específicas y la organización del trabajo, las investigaciones más significativas, según Gallie (1989: 110), identifican en la naturaleza de la tecnología la principal causa determinante de las características de las tareas específicas, de la estructura organizativa, de las experiencias de los trabajadores en materia de empleo y, por consiguiente, de las relaciones sociales entre los directores de empresa y los trabajadores.

Dubois y Kastoryano (1985: 30), refiriéndose a un periodo más reciente, prepararon un panorama de las investigaciones francesas en curso sobre el trabajo en 1983 y 1984, y observaron que el dominio de la tecnología en los sistemas explicativos tenía el peligro de llegar a conclusiones simplificadoras y reduccionistas. No obstante, según estos autores, nunca había habido tantos partidarios de un estricto determinismo tecnológico, ni habían sido tan numerosos los investigadores que estudian las relaciones entre tecnología y un determinado objeto de investigación.

A decir verdad, el vigor con que reaparece la discusión del determinismo en la sociología del trabajo a partir de los estudios sobre la reestructuración productiva supera lo aparente. El proceso, inaugurando un nuevo movimiento en la disciplina, en el cual el sentido de las transformaciones en el mundo de la producción y del trabajo acaparó la atención de los sociólogos, fortaleció el desarrollo de dos líneas principales de análisis; una que buscó deducir las tendencias del proceso a partir de las lógicas de la concurrencia, del mercado y de la tecnología, y afirmó que esas tendencias determinarían el sentido de las transformaciones;

otra, más preocupada por las relaciones sociales, que consideraba que las decisiones técnicas y económicas deberían verse como fruto del choque de intereses de los diversos actores sociales, y que en ese sentido podrían asumir características diferentes a partir de las relaciones entre los agentes sociales involucrados en el proceso. Esta bifurcación del pensamiento en la sociología del trabajo caracterizó claramente el desarrollo de esta disciplina a partir de entonces (Leite y Silva, 1995).

*El determinismo tecnológico en la sociología del trabajo  
en América Latina*

*Los orígenes*

Hasta los años cincuenta las reflexiones sobre el trabajo, sus actores y sus relaciones con la vida social en Latinoamérica fueron monopolio de militantes e ideólogos del movimiento obrero (Zapata, 1985; De la Garza, 1993; Abramo, 1994; Abramo y Montero, 1995). Esas reflexiones, aun cuando dejaron importantes testimonios sobre las condiciones de vida de los trabajadores de la región, sus luchas y su historia, carecían de rigor sociológico, el cual sólo comenzó a observarse con el desarrollo de la sociología del trabajo en la región.

De la misma forma que en Europa, y utilizando los mismos conceptos, metodologías y enfoques teóricos, en algunos casos incluso desplegándose a partir del trabajo de los mismos investigadores, la sociología del trabajo en América Latina se constituyó en tema de investigación en el transcurso de los años cincuenta y sesenta. Aunque ya había tenido una elaboración propia en términos teóricos, esta disciplina nació estrechamente relacionada con las preocupaciones e interrogantes de la sociología del trabajo francesa, y con los conceptos de la teoría de la modernización, muy en boga por aquella época en Estados Unidos.

Sin embargo, incluso con todas esas semejanzas teórico-metodológicas, los resultados de las investigaciones hicieron aflorar fenómenos distintos, que reflejaban las profundas diferencias entre las sociedades europeas y las latinoamericanas. Dichas diferencias hicieron que en la prosecución de un mismo objetivo, esto es, el bienestar social, los actores sociales elaboraran y exploraran estrategias bastante distintas entre uno y otro contextos socioeconómicos, políticos y culturales. A decir verdad, aunque nacieron en un mismo periodo histórico y se desarrollaron a partir de intereses similares, la sociología del trabajo, en Europa y en Latinoamérica, recorrió caminos bastante distintos en pos de las realidades diferentes que procuraba entender.

América Latina pasaba en los cincuenta y sesenta por una fase de hegemonía de los pactos nacionales desarrollistas que buscaban consolidar sus procesos de industrialización mediante la sustitución de importaciones. Mientras en Europa se consolidaba el Estado del bienestar, garantizando un amplio mercado interno para la rápida expansión de la industria —favorecida por la intensa modernización tecnológica presentada como razón del progreso social—, en Latinoamérica el Estado aparecía como el principal actor del desarrollo económico, a través de sus políticas públicas e industriales. Estas últimas favorecían y protegían la formación de sectores productivos y, al mismo tiempo, garantizaban la participación estatal en la construcción de una infraestructura de transportes, comunicaciones, energía, etcétera.

Por más que las reivindicaciones de carácter económico y social se constituyeran en importantes motores de acción y de conflictos laborales en ambas regiones, el contenido que adquirirían esas demandas sociales (en función de los diferentes actores involucrados y de los abanicos de alianzas que se conformaban) era bastante distinto, en la medida en que en América Latina casi no se trataba de garantizar la continuidad del desarrollo económico y tecnológico, sino, ante todo, de consolidar un proceso de industrialización aún incipiente y, por lo tanto, de constitución de la propia clase trabajadora y de sus organizaciones representativas.

La investigación sociológica más importante sobre el trabajo y los trabajadores en América Latina a fines de los años cincuenta la realizó en Chile un equipo plurinacional franco-argentino-chileno, que buscaba comprender las actitudes y el comportamiento político de los trabajadores industriales, urbanos, así como la conciencia obrera. Con la experiencia adquirida en Francia en materia de investigaciones, Touraine (Di Tella *et al.*, 1967) tuvo que incluir variables nuevas y diferentes para llegar a la comprensión de la problemática obrera en América Latina. Además de la organización del trabajo y de la producción, se quería entender el comportamiento político de una clase trabajadora que ni se organizaba ni actuaba políticamente según patrones europeos, así como la naturaleza del proceso de urbanización, anterior al desarrollo industrial. De esta forma se exploraron ampliamente los problemas estructurales del desarrollo.

La visión predominante que se desprendió de estos estudios fue que el desarrollo de las sociedades latinoamericanas era problemático, imperfecto e insuficiente, en virtud de la persistencia de sectores “atrasados” que impedían un desenvolvimiento equilibrado de las diferentes economías nacionales. En realidad, al no encontrar en América Latina el mismo comportamiento político y las mismas prácticas sociales de los actores europeos, los estudios de esa primera fase llegaron a la con-

clusión de que en la América Latina de los años cincuenta y sesenta el Estado era el que desempeñaba el papel de impulsor del desarrollo. Como nos lo recuerda Zapata (1985: 245), las investigaciones realizadas en Argentina, Chile, Colombia y República Dominicana acerca de la adaptación de los trabajadores a la vida industrial y urbana llevaban a deducir que los principales puntos de referencia para los trabajadores eran el Estado y las leyes que reglamentaban los conflictos y las negociaciones colectivas, no la dominación y la opresión patronal. Según Zapata los resultados de las investigaciones realizadas entre 1950 y 1970 subrayaban la subordinación, tanto de los trabajadores como de sus empleadores, a la acción del Estado, y llegaban a la conclusión de que éste era el que desempeñaba el papel de articulación entre los diversos grupos interesados en la realización del proyecto de industrialización (Zapata, 1985: 247).

Este tipo de interpretación comenzó a perder fuerza a partir de los años sesenta, cuando se cuestionaron los conceptos de "atrasado" y de "moderno" por tener, como presupuesto implícito, un modelo de desarrollo basado en la experiencia europea, que deberían seguir todos los países, independientemente de sus características históricas. En el caso brasileño las críticas fueron contundentes. Oliveira (1972), en un trabajo que llegó a ser clásico, aclaró la relación complementaria entre los llamados sectores "atrasados" y los "modernos", y puso de manifiesto los mecanismos a través de los cuales los últimos no sólo no resultaron perjudicados por la existencia de reductos del atraso, sino que, por el contrario, se beneficiaban con ellos, reproduciéndolos continuamente. También Chauí (1978) hizo aportaciones decisivas al debate al demostrar que dichos análisis pecaban por su afán de explicar la historia de la sociedad no por lo que engendra, sino por lo que le falta, volviéndose así absolutamente incapaces de comprender el carácter específico de nuestra realidad.

En lo referente a la conducta de los trabajadores, como las investigaciones no encontraban las características clásicas del comportamiento de la clase trabajadora europea, se trató de comprender a qué se debía esa ausencia. Al estudiar el caso de Brasil, Sader y Paoli (1986: 49) llegan a la conclusión de que se formó una

imagen de la clase trabajadora que se volvió paradigmática como representación de un sujeto, cuyo rasgo distintivo es su "negatividad", o sea, la falta de una identidad social y política colectiva, la falta de coherencia y de racionalidad a partir de su posición objetiva en el proceso de producción, la falta de una adecuada conciencia de clase, la falta de un mínimo de movilidad colectiva solidaria.

Dicha visión, partiendo de un tipo ideal de clase trabajadora al estilo europeo, definió a la clase trabajadora latinoamericana por sus carencias, por aquello de lo que no es portadora. Se trata de elementos que condujeron a los estudios sobre el trabajo, en esa fase, a dedicar grandes esfuerzos a la comprensión de los aspectos estructurales de nuestras sociedades que pudieran explicar esas carencias. Con esta preocupación central, la sociología del trabajo acabó por encontrar en el carácter arcaico de nuestras sociedades, particularmente en el sector rural, la causa fundamental del comportamiento diferenciado de nuestra clase trabajadora en relación con la europea. En este sentido, para la mayor parte de los autores de la época el origen rural de la mayoría de los trabajadores de nuestros países los condenaba a no desarrollar una conciencia de clase efectiva, y al sindicalismo a estar subordinado al Estado.

Aunque esa forma de interpretación haya sido revisada y criticada a partir de los años setenta, importa tener presente que fue la que orientó el desarrollo de la teoría sociológica de la región en ese periodo, y que de ella se derivaron las conclusiones sobre el papel del Estado, de la tecnología y de los actores sociales en el proceso del desarrollo económico. En ese sentido se puede comprender que de la misma manera que en Europa la euforia del desarrollo tecnológico e industrial —que aportaba ventajas significativas a casi todos los sectores sociales— se constituyó en poderoso sustento de la visión determinista, en América Latina la hipótesis de que deberíamos seguir el mismo camino era lo que nutría el raciocinio determinista. Aunque ni la realidad (marcada por fuertes exclusiones sociales), ni la interpretación que se le daba (la cual confería al Estado un papel de agente transformador privilegiado) favorecen la identificación de los factores técnicos como determinantes del progreso social, el análisis partía del principio de que eran precisamente las diferencias (identificadas como problemas), las que deberían ser vencidas para que el desarrollo económico y tecnológico pudiese desempeñar el mismo papel que le confería el ejemplo europeo. Esa manera de comprender hizo que la sociología del trabajo en América Latina presentase, en su fase inicial, señales tan marcadas de una postura determinista.

### *Democratización y transformaciones estructurales*

Los trabajos “pioneros” de los años anteriores maduraron en los setenta y alimentaron la gran cosecha de los años ochenta.

Es interesante observar que la mayoría de los investigadores que dieron comienzo a la sociología del trabajo pertenecían a las principales

universidades de la región, lo cual propició que a partir de fines de los sesenta un gran número de estudiantes tuvieran acceso directo al debate sobre los resultados de las investigaciones, expuestos en las aulas por sus maestros. Ese debate, fomentado además por un dinámico proceso social en el que el movimiento obrero surgía con nuevas características, fue lo que nutrió la ruptura teórica de los estudios sobre el trabajo en los setenta.

A decir verdad, esos conocimientos sobre el mundo del trabajo, que salieron a la luz en el mismo periodo en que tenían lugar las grandes revueltas laborales y sociales de finales de los sesenta, hicieron mucho más atractivo el debate sobre el mundo del trabajo, las formas de organización, tanto de la producción como del trabajo y, asimismo, la organización y el comportamiento de la clase trabajadora.

Aquí, por cierto, se puede percibir cierto desfase entre la realidad y las conclusiones de los resultados de investigaciones que acababan de publicarse, que explicaban lo que se definía como la falta de conciencia de clase por el origen rural de la mayoría de los trabajadores de la región, habituados a las relaciones sociales arcaicas que predominaban en el campo.

Fue casi como si se configurara una revuelta de los actores frente a las conclusiones que acababan de ver la luz. En el caso brasileño, por ejemplo, el 80% de los principales líderes del movimiento huelguista de los obreros metalúrgicos de Osasco y de Contagem en 1968,<sup>1</sup> que representaban un punto de ruptura con la experiencia pasada, habían llegado del campo pocos años antes. En realidad se trataba de las primeras grandes manifestaciones obreras después de la ruptura con el pacto nacional desarrollista de 1964 y la instauración del régimen militar, que ponía fin a un periodo histórico en el cual el Estado era el principal agente que articulaba los actores sociales en función de una política de desarrollo nacional, con lo que se inició una época de regímenes autoritarios que se generalizaría después en la mayoría de los países latinoamericanos, con un Estado que cambió significativamente su papel y que asumió el carácter de represor de las experiencias sociales.

Con el derrocamiento de los estados populistas y la eliminación de los espacios de cooperación entre los liderazgos sindicales, característicos del periodo anterior, emergió un nuevo liderazgo con una visión crítica, ya del populismo del pasado, ya del autoritarismo vigente, el cual adoptó una práctica centrada en la búsqueda de la autonomía y de raíces más

<sup>1</sup> Éstas fueron las primeras huelgas importantes que estallaron bajo la dictadura en Brasil. Dirigidas por un nuevo liderazgo sindical que surgió después del golpe de 1964, trajeron consigo una serie de nuevas prácticas y reivindicaciones que se apoyaban en una postura crítica ante la interferencia estatal en la organización de los sindicatos y en el camino hacia la construcción de un movimiento autónomo, ya en relación con el Estado, ya en relación con los patronos.

hondas en sus bases. En ese contexto, en los primeros años de la década de 1970, como lo subrayan Abramo y Montero (1995: 84),

surgen interpretaciones que atribuyen las características del movimiento obrero latinoamericano menos a los "límites objetivos" puestos por la naturaleza misma de la sociedad y del proceso de industrialización, y más a factores políticos, tales como las orientaciones de los sindicatos o partidos y las opciones históricas hechas por los sujetos sociales en determinadas coyunturas. Se recupera así una noción menos determinista de la historia, se afirma el peso de la contingencia, se extiende el campo de acción posible de los sujetos (y su responsabilidad en el desarrollo de los acontecimientos).

Weffort (1972) fue uno de los principales representantes de esa corriente, en la cual se destacaron asimismo autores como Delich (1970), Jelin (1974), Murmis y Portantiero (1971), Torre (1974), Barrera (1973). Muchos de estos trabajos no sólo representan una ruptura teórica global con las concepciones estructurales deterministas del pasado, sino que también desarrollan conceptos y enfoques analíticos incompatibles con el determinismo tecnológico o económico, como lo hizo Weffort (1972) al considerar que en las coyunturas cruciales es donde los actores ratifican o reorientan sus opciones históricas (Abramo y Montero, 1995: 85).

A decir verdad, la crisis del proyecto de desarrollo por sustitución de importaciones y la derrota de los pactos nacional-desarrollistas al implantarse las dictaduras militares en muchos países, exigió, no sólo una revisión profunda de su acción política por parte de los actores sindicales y laborales, sino también una revisión teórico-metodológica para dar cuenta de la nueva realidad por parte de los investigadores.

Sin embargo, en las difíciles condiciones de los años setenta, cuando la represión estuvo siempre atenta a hacer fracasar cualquier conflicto laboral en su proceso de gestación, y cuando creaba enormes dificultades para la realización de estudios sociológicos, la sociología del trabajo acabó dirigiendo su atención a otros temas, como el proceso de exclusión, de inestabilidad e "informalidad" en los mercados urbanos de trabajo. Como lo pusieron de manifiesto Abramo y Montero (1995: 80), "los estudios de tipo estadístico permitieron la acumulación de información y fueron el sustrato que sirvió de base, entre otras cosas, a la formulación de programas sociales focalizados, hoy en día muy en boga. Por otra parte, toda una corriente de investigaciones sobre las formas de inserción en el mercado de trabajo de los sectores sociales más vulnerables, en particular mujeres y jóvenes", nos proporcionaron una visión más a fondo de la complejidad del mercado de trabajo y de las características de los problemas de las mujeres y de los jóvenes.



### *La cosecha de los años ochenta y noventa*

Los años ochenta y noventa están marcados, en el ámbito de la sociología del trabajo, por una enorme cantidad de estudios que, si bien presentan diferentes enfoques y abordan problemáticas distintas, coinciden en la preocupación por dilucidar los enigmas del proceso de globalización, ajuste estructural y modernización tecnológica en curso.

De hecho, a principios de los ochenta diversos factores relacionados con el mundo del trabajo convergieron en Latinoamérica de manera que la realidad se tornó particularmente compleja.

Los regímenes militares que dominaron en varios países fueron sustituidos poco a poco por gobiernos civiles elegidos por el pueblo, lo cual, en sí mismo, exigió readaptaciones profundas en los objetivos y estrategias de los actores sociales y económicos. Al mismo tiempo, con fuertes impactos en América Latina, la globalización de la economía se radicaliza y acelera el ritmo con la liberalización del mercado financiero internacional.

En términos políticos, ese proceso de globalización destruye los cimientos del proyecto de desarrollo basado en la sustitución de importaciones, y exige una redefinición de las estrategias de varios actores sociales.

El movimiento sindical, aun cuando haya desempeñado un papel importante en los procesos de resistencia a los gobiernos militares, entró en la fase democrática, después de largos años de dictadura, sin experiencia en la negociación de coaliciones y sin alternativas propias a los procesos de ajustes estructurales y reestructuración productiva en curso.

En cuanto a la sociología del trabajo, el principio de los años ochenta estuvo marcado por un gran número de investigaciones orientadas al estudio del proceso de trabajo, las cuales enriquecieron enormemente el análisis del mundo laboral con nuevos temas y enfoques. Fue un periodo muy provechoso para la disciplina en la región, en el cual, alentados por la ruptura teórica anterior, se acogieron nuevos conceptos y metodologías para explicar diversos aspectos que se estaban examinando. Entre los temas nuevos que se abordaron a partir de entonces destacan las estrategias empresariales de organización del trabajo y de administración de la mano de obra, de segmentación del mercado de trabajo, de división social y sexual del mismo, de las formas de resistencia laboral a las estrategias empresariales de dominación y control de los trabajadores (Castro y Leite, 1994; Urrea, 1994; De la Garza *et al.*, 1994). Importa no perder de vista que este periodo también es rico por el florecimiento de investigaciones orientadas al estudio de la cultura y de la historia del trabajo, las cuales, al centrar el análisis en los diferentes aspectos de la subjetividad que determinan las prácticas sociales, siguieron un camino claramente no determinista. Estos estudios, que continuaron por el camino abierto por la

ruptura con la historia económica promovida por la historia social inglesa, especialmente a través de los trabajos de Thompson y Hobsbawm (Leite Lopes, 1997), representan hoy un filón importante de la sociología del trabajo en Latinoamérica, principalmente en Brasil y México.

Aun cuando haya profundizado significativamente en la comprensión del mundo del trabajo, a partir de una visión más amplia y menos determinista, esta nueva fase no fue totalmente inmune a esa influencia. Según subraya De la Garza (1993: 44) buena parte de esos estudios estuvo también influida por las concepciones estructural-deterministas. "Las formas de lucha, de organización, demandas y conciencia serían resultado de determinadas características de los procesos de trabajo y sociodemográficas de los trabajadores."

Así, cuando la revolución tecnológica y organizativa llega a América Latina, la mirada dirigida al proceso del trabajo se fortalece y las cuestiones relacionadas con la reestructuración productiva comienzan a predominar ampliamente. Al mismo tiempo, buscando conocer la producción teórica sobre el tema, se intensifican los intercambios con investigadores europeos y estadounidenses, varios de los cuales exponían el nuevo modelo de producción flexible que estaba sustituyendo al fordismo, visto como el nuevo *one best way*. Era el posfordismo, producto de la nueva competitividad internacional e impulsado por la tecnología microelectrónica, integrando las diferentes partes y momentos del proceso productivo con implicaciones en extremo positivas sobre el trabajo, el cual llegaría a ser más calificado, participativo, estable y bien remunerado.<sup>2</sup> De la Garza (1993: 50) considera que gran parte de los estudios sobre flexibilización de las relaciones laborales estuvieron condicionados por este concepto determinista, en la medida en que se entendía por tal fenómeno "la adecuación rápida por parte de las gerencias del número de trabajadores, del uso de la fuerza de trabajo dentro del proceso productivo y del salario a las necesidades cotidianas de la producción".

No obstante, igual que en el nivel internacional, se produjo una bifurcación del pensamiento sociológico. De un lado se encuentran los estudios que identifican como determinantes los factores tecnológicos y económicos, que tienen un sentido único y un punto de arribo predeterminado. Para Abramo (1997: 12) "La investigación conducida bajo esa perspectiva se vuelca hacia el examen de hasta qué punto ese modelo está siendo implantado en América Latina y el Caribe y lo que falta para

<sup>2</sup> Obsérvese que frente a las particularidades del proceso en la región —las cuales dificultaban la identificación de un camino más eficaz en términos sociales— también se difundió, de manera más evidente que en los países centrales, una visión determinista de cuño negativista, la cual, más que comprender la complejidad del proceso, buscaba detectar su impacto negativo sobre la calificación, el empleo, las condiciones de trabajo, la salud, etcétera.

llegar hasta allí." Del otro lado se conforma una amplia gama de análisis que después centran los estudios, los cuales, al no identificar en la realidad latinoamericana las características del posfordismo, desarrollan un proceso de crítica de las visiones deterministas, si bien profundizando en la comprensión de las particularidades que adquieren en América Latina los procesos de adecuación a la globalización.

Según recalcan Abramo y otros investigadores (1997: 1), en Latinoamérica los sociólogos del trabajo estuvieron fuertemente estimulados por la discusión teórica internacional que

nos hablaba del "posfordismo", del "modelo japonés", de la "especialización flexible", del "lean production" o de los "distritos industriales". Pero, por otro lado, sentíamos que ninguno de esos modelos debería ser tomado como un paradigma inevitable, en la medida en que ninguno de ellos reflejaba, en sí mismo, la dinámica básica de los procesos que estaban convulsionando la industria en nuestras sociedades, y, particularmente, el mundo del trabajo.

Puede decirse, en ese sentido, que la mayor parte de los estudios realizados en la región durante la última década han centrado su preocupación en entender las particularidades de los procesos de reestructuración productiva surgidos en el contexto de la globalización, el ajuste estructural y la integración regional, desplegando una postura crítica en relación con las visiones deterministas. Estos estudios

destacan la complejidad del proceso, sea por la heterogeneidad estructural que lo caracteriza, como por las distintas configuraciones y formas de actuación de los actores sociales. De esta manera, una vez más, las reflexiones rompen con el determinismo tecnológico, o con las "camisas de fuerza" de la polarización del debate entre efectos "positivos" y "negativos" de las nuevas tecnologías, tratando de desmitificar las generalizaciones presentes en los discursos ortodoxos o tecnocráticos (Abramo *et al.*, 1997: 10).

Esta tendencia se refleja claramente en el I Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, celebrado en México (1992). En el análisis de los textos presentados y de las discusiones que tuvieron lugar Carrillo (1994: 152) destaca que para cuestionar los "modelos, esquemas y conceptos teóricos desarrollados en y desde los países industrialmente avanzados" se lleva a cabo una intensa "búsqueda de nuevas metodologías, esquemas analíticos, técnicas de recopilación de información y técnicas de análisis que permitan acercarse a esta compleja y mutante realidad".

De esta misma forma, en el análisis del II Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, realizado tres años después en Brasil, Abramo,

Abreu y Leite (1997: 5) subrayan que los estudios comparativos han avanzado “especialmente en lo que se refiere a la crítica de los modelos pres-tablecidos de análisis que se basan en la experiencia de los países centrales, y en su incapacidad para captar los rasgos específicos de los procesos que han tenido lugar en el mundo latinoamericano del trabajo”. En este sentido, concluyen las autoras, “la posición totalmente contraria a los modelos y modismos (a un nuevo *one best way*), ya identificada en el I Congreso, se reafirmó y consolidó” (*idem*).

Esta corriente, que considera que “no hay paradigmas aislados de las instituciones, organizaciones, fuerzas extrafabriles, de tal manera que el análisis de las configuraciones productivas tendría que ser ampliado hacia configuraciones de desarrollo económico, político y cultural” (De la Garza, 1993: 49), ha prevalecido en el ámbito de la sociología del trabajo en Latinoamérica y contribuido a la comprensión de la nueva configuración del proceso productivo en la región.

Convendría recordar también que una de las corrientes importantes de esta última fase consiste en que busca integrar los estudios sobre cultura, subjetividad y representaciones de los agentes en el análisis de los procesos de reestructuración productiva, especialmente en Brasil y México (Leite, 1994; Castro y Leite, 1994; Guadarrama, 1996; Quiroz, 1995). Estos estudios han desempeñado un papel de gran importancia para una visión no determinista y lineal de esos procesos, y han ayudado a poner de manifiesto, como subraya Abramo (1997: 18), en qué forma

las trayectorias o intentos de “adaptación” de las empresas a cualquier paradigma [...] son mucho más que una simple aplicación de una “receta” gerencial. Al contrario, están marcadas por un complejo proceso de conflictos, resistencias, reelaboraciones, aceptaciones más o menos pasivas, nuevas composiciones de intereses, en fin, por una compleja negociación de sentidos que se desarrolla entre gerencias, sectores técnicos y trabajadores, donde estos últimos, muchas veces, desempeñan un papel muy importante y bastante activo. En ese sentido, estos estudios evidencian una vez más que los caminos de la reestructuración productiva y de las nuevas configuraciones del mundo de la empresa y del trabajo no están dados, sino que dependen, en gran medida, de la intervención de los actores sociales, de sus experiencias y de las formas a través de las cuales elaboran, reelaboran y expresan su subjetividad.

En fin, puede decirse que aunque no está libre de los fantasmas del determinismo, la sociología del trabajo en Latinoamérica ha logrado, en los últimos años, retratar la complejidad de los cambios que los procesos de ajuste estructural, en el contexto de la globalización e integración regional, están provocando en el mundo del trabajo, por medio de un gran volumen de investigaciones y un rigor metodológico y conceptual

que ha permitido un rejuvenecimiento a fondo de esta disciplina en la región (Carrillo, 1994).

Nosotros opinamos que, aun así, falta hacer una crítica teórico-metodológica más profunda de la postura determinista, la cual sólo es posible a partir de una reflexión epistemológica sobre el determinismo implícito en la visión de la ciencia que está detrás de su desarrollo.

#### DETERMINISMO TECNOLÓGICO Y CONCEPTO DE CIENCIA

Como expusimos arriba, nuestro punto de partida es que la presencia del concepto determinista a todo lo largo de la historia de la sociología del trabajo no es casual, sino que en realidad efectivamente se relaciona con los presupuestos deterministas del paradigma científico que sirvieron de base para su desarrollo.

De hecho, la ciencia moderna se desarrolló a partir de la primacía de la razón científica y tecnológica sustentada en la fe en la transparencia de las leyes de la naturaleza, y garantizada por la objetividad científica presupuesta en la separación entre sujeto y objeto. En este sentido, la ciencia se desarrolló a partir de la visión del mundo implícita en el proyecto de la modernidad, el cual se apoya en la concepción mecanicista del mundo presente en Newton y Descartes. Tal concepto del mundo, cuyo principio básico es una visión optimista del desarrollo de las fuerzas productivas, entendido como camino para el progreso social, descansa en los principios de la reducción y de la simplificación, y se basa en la cuantificación de la realidad.

Conviene recordar que, inevitablemente, tal paradigma científico se fue desarrollando en profunda correspondencia con el paradigma productivo. Efectivamente, el proceso de separación hombre-naturaleza presente en un concepto del mundo según el cual el hombre se diferencia de la naturaleza por su capacidad para ponerla a su servicio, tiene su correspondiente en la separación trabajo manual-trabajo intelectual, característica del desarrollo industrial, el cual encuentra su expresión máxima en el taylorismo. Como subraya Gonçalves, "el proceso de separación hombre-naturaleza culmina al negársele a la gran mayoría de la población algo que es propio de la naturaleza humana, esto es, la facultad de crear, imaginar, inventar y soñar" (Gonçalves, 1989: 121). En la misma forma, la compartimentalización del conocimiento de la realidad, presupuesta en una visión del mundo basada en el principio de atomización, reducción y simplificación, tiene su correspondiente en la compartimentalización del proceso productivo en sectores y departamentos, así como en la desmedida división de tareas que caracteriza al taylorismo.

Este paradigma científico que, según Morin (1982), fue fundamental para garantizar el desenvolvimiento de la ciencia hasta la época actual, estaría hoy en crisis debido a los propios problemas que engendró ese mismo desarrollo. De hecho, tras haber permitido un enorme progreso económico, tecnológico y científico a lo largo de los últimos siglos, ese tipo de comprensión del mundo se halla hoy en crisis, básicamente porque dicho progreso no sólo no propició un significativo adelanto social para el conjunto de la humanidad, sino que a la vez que solucionó varios problemas provocó muchos otros, gran parte de ellos aún más serios que aquellos que el desarrollo tecnológico y económico se proponía resolver.

De esa forma, el cuestionamiento a que hoy se enfrenta esa visión del mundo proviene no sólo de la problematización de la manera como ha tenido lugar el desarrollo técnico y científico; también se deriva del método que se hallaba detrás de su desarrollo. En este sentido, se busca no solamente superar la separación entre sujeto y objeto, relativizando la objetividad científica y recobrando la inscripción cultural, social e histórica de la ciencia, sino también sustituir el método reduccionista por el de la complejidad, reintroduciendo en la ciencia los conceptos de sistema y totalidad y tratando de relacionar el todo con las partes.

Es importante recordar que la visión determinista del mundo proviene precisamente del concepto reduccionista. En efecto, "la idea de leyes soberanas que guían las cosas de la naturaleza" (Morin, 1982, 82-83), a partir de un orden inmutable, en el cual se basa el principio reduccionista, encierra implícitamente una visión determinista. Eliminando el azar, el desorden y la contingencia, dicha visión determina apriorísticamente, en relación con la dinámica histórica de los fenómenos, sus características y comportamiento. Conforme puntualiza Santos (1996: 328),

para el viejo paradigma la ciencia es una práctica social muy específica y privilegiada porque produce la única forma de conocimiento válido. Esta validez puede demostrarse, y la verdad a que aspira es intemporal, lo cual permite fijar determinismos y formular predicciones. Este conocimiento es acumulativo, por lo cual el progreso científico da la seguridad, por vía del progreso tecnológico, de que es posible el progreso de la sociedad.

En esas condiciones, aclara Morin (1982: 90), "la misión casi vital de la ciencia, hasta fines del siglo pasado, consistió en eliminar lo incierto, lo indeterminado, la complejidad, para poder controlar y dominar el mundo mediante el pensamiento y la acción". Este conocimiento científico:

se identifica totalmente con el conocimiento del orden, es decir, de las leyes que gobiernan la naturaleza. Su fuerza motriz es el determinismo universal.

Todo lo que es aleatorio no pasa de ser una apariencia que los progresos del conocimiento acabarán por disipar. Todo lo que es organización se reduce al orden [Morin, 1982: 236].

Pero es preciso considerar, conforme insiste el propio Morin, que esta misma ciencia, en vez de conducirnos a la clave determinista universal, acabó llevándonos a la problemática fundamental de la incertidumbre, de la imprecisión, de la complejidad. En este sentido una ciencia nueva en gestación “es aquella que trabaja, que negocia con lo aleatorio, lo incierto, lo impreciso, lo indeterminado, lo complejo” (Morin, 1982: 90). Así, hoy estaríamos perdiendo el fundamento de un universo determinista que obedece a una ley suprema, y “a la voluntad de comprender el devenir histórico que nos lleva a considerar no sólo los determinismos y las determinaciones, sino también los vínculos multicausales de orígenes diversos, el papel desencadenante —motor del desvío, de los conflictos, de las crisis, de las guerras— [. . .] el papel decisivo en momentos de indecisión-bifurcación del acontecimiento singular, del accidente, del individuo, de la decisión” (Morin, 1982: 93). De esa forma, habría que “incluir en el juego las nociones de orden, de interacción y de organización para procurar llegar a la mayor comprensión posible” (Morin, 1982: 93).

Entretanto es preciso reconocer que aun cuando ésa sea la tendencia actual de la ciencia, también existe, especialmente en el nivel de las ciencias sociales, un decidido rechazo de lo aleatorio. Según advierte Morin (1982; 105), “víctimas de un punto de vista mécano-físico hoy superado en la física moderna, víctimas de un funcionalismo hoy sobrepasado en la biología moderna, las ciencias humanas, sobre todo las sociales, realizan esfuerzos por expulsar lo aleatorio”.

En nuestra opinión esa tendencia se explicitaría en el nivel de la sociología del trabajo, conforme asentamos arriba, con el reforzamiento de la visión determinista que se dio especialmente a partir de mediados de los ochenta, con la difusión del actual proceso de modernización tecnológica y de restructuración de las empresas, aun cuando no se pueda perder de vista el cuestionamiento permanente de esta visión y el significativo rejuvenecimiento de esta disciplina en Latinoamérica, conforme lo expusimos en el inciso anterior.

#### EL NUEVO PARADIGMA PRODUCTIVO ANTE EL NUEVO PARADIGMA DEL CONOCIMIENTO

Aun cuando en el seno de la sociología del trabajo existe una seria controversia sobre las características del proceso de restructuración productiva

en curso, hay cierto consenso entre los estudiosos en el sentido de que los principios de la organización taylorista del trabajo están siendo sustituidos por nuevos conceptos de producción. En ese contexto, la idea de que estamos viviendo el surgimiento de un nuevo paradigma productivo, basado en nuevos preceptos, se va afirmando cada vez más.

La gran polémica gira en torno al sentido del nuevo paradigma para la conformación de nuestras sociedades y al tipo de relaciones sociales que estaría propiciando. A ese respecto la discusión es extremadamente amplia e incluye conjeturas que abarcan desde el pronóstico del fin de la "categoría trabajo" (Offe, 1989) y la llegada de la sociedad del ocio o "del rechazo del trabajo", hasta las señales de alerta de que estaríamos caminando en dirección a un mundo aún más dividido, apartado, segmentado y con abundantes exclusiones de lo que hasta hace poco tiempo se podía prever (Roszak, 1988).

La nueva lógica de la producción ¿nos estaría llevando hacia un mundo más democrático, donde el trabajo sería más agradable, estable y remunerador para todos, o bien esa tendencia estaría conviviendo en algunas empresas con la "precarización" del empleo y del trabajo en otros segmentos del proceso productivo? ¿Los procesos de focalización de la producción y la "tercerización" de sectores del proceso productivo pueden ser interpretados como formas de ampliar criterios de competitividad y, juntamente con ellas, las nuevas formas de organización del trabajo centradas en la calidad de los productos en cuanto "al conjunto de la cadena" o de la serie, o simplemente deben ser considerados como estrategias de reducción de costos que se apoyan sobre los hombros de los proveedores, con la consiguiente "precarización" del trabajo "a lo largo de la cadena"? ¿Cómo entender, en fin, las tendencias casi siempre opuestas y contradictorias que está poniendo de manifiesto la mayor parte de los estudios sobre procesos de reestructuración productiva?

En ese sentido, la cuestión que debemos discutir es en qué medida las nuevas tendencias productivas expresarían una correspondencia en relación con el nuevo paradigma científico. La respuesta es importante, teniendo en cuenta que la correspondencia implicaría el desarrollo de un paradigma productivo basado en el concepto de la empresa como modelo sistémico, en el cual el análisis de las partes sólo tiene sentido en relación con el todo, donde los principios de participación, de responsabilidad y autonomía darían la tónica a la organización del trabajo y donde, en función de todas las características anteriores, el trabajo calificado, autónomo y responsable constituiría la base del proceso productivo. Por otra parte, cuando se piensa en las implicaciones de dicho sistema productivo sobre el mercado de trabajo, deberíamos estar frente a un mercado de trabajo incluyente, integrador y poco segmentado, en el cual las oportunidades



fuesen lo más semejantes posibles entre los diferentes sectores de la mano de obra. A fin de cuentas, tales correspondencias significarían, como observa Santos, una correlación entre un paradigma científico basado en un conocimiento más previsor y un paradigma social basado en una vida digna (Santos, 1987: 37).

Opinamos que si por un lado asistimos al surgimiento de una serie de características del nuevo paradigma productivo que podrían estar indicando el sentido de la correspondencia, por el otro lado hay muchas características adicionales que apuntan en sentido contrario. Esto significa, a nuestro entender, que aunque haya una potencialidad de los nuevos conceptos de producción y de las nuevas tecnologías que indican la posibilidad de desarrollo de un paradigma productivo eficaz, la forma en que se las ha implantado ha producido en realidad un mundo maligno y excluyente. Al parecer el problema radica en el concepto político y económico bajo cuya égida se ha venido procesando la reestructuración productiva, lo cual, al eliminar toda forma de control social sobre el capital, ha permitido que el proceso se dé a partir de criterios regresivos. Como subraya Zarifian (1996: 9-10), deben tenerse en cuenta tres cuestiones mayores que ayudarían a explicar esa realidad, las cuales obligarían a la sociología del trabajo orientada a la comprensión de la empresa a hacer frente a los problemas de la sociedad. Las cuestiones son:

i) la presión de la rentabilidad puramente financiera, la cual introduce objetivos a corto plazo difícilmente conciliables con el tiempo y los medios necesarios para incrementar en forma perdurable, y sobre nuevas bases profesionales, el desempeño industrial; ii) las políticas económicas denominadas neoliberales que eliminan las reglas que permitirían “domesticar” la competencia. (Estas políticas conducen a declarar una guerra económica permanente, con horizontes temporales muy estrechos, basada en criterios regresivos que dificultan mucho la negociación de compromisos positivos con los asalariados.) Por último, iii), la ausencia de una redefinición general de las relaciones profesionales que permita al sindicalismo intervenir en las grandes opciones de organización productiva, en los recursos empleados y en las modalidades de reconocimiento de los campos movilizados por los asalariados, reconocimiento que se traduciría en los salarios, en el estatuto laboral y en la perennidad del contrato de trabajo.

También Babson ha llamado la atención sobre ese tema al recordar que la competencia tiene dos caras:

su perfil positivo es celebrado por la eficiencia que provoca en cualquier empresa. Esta dimensión de competencia internacional confiere un valor creciente a los trabajadores con mayor poder, que pueden solucionar problemas

y mejorar continuamente el sistema. Las pruebas sugieren incluso que las plantas sindicalizadas, debido a que aseguran una fuerza de trabajo con mayor poder, son más productivas y alcanzan un margen competitivo sobre los lugares de trabajo donde no hay sindicalización y donde el trabajo está sometido a más coerciones. Sin embargo, la competencia tiene también una cara menos virtuosa. El lucro, y no meramente la eficiencia, es el objetivo mayor de nuestra economía, y las presiones competitivas combinadas con el afán de utilidades a corto plazo pueden volver atractiva para la gerencia una fuerza laboral sin poder: las plantas sindicalizadas pueden ser más *productivas*, pero los sindicatos débiles pueden ser más *lucrativos* si las economías creadas por los salarios bajos y el trabajo intenso compensan los costos de rotación y la ineficiencia de una fuerza laboral intimidada. En esas circunstancias, la competencia irrestricta convierte el *empowerment* en su opuesto: recortando el personal al mínimo y forzando la intensificación del trabajo de los que quedan, considerando como desperdicio, que debe eliminarse, cada segundo de las horas de descanso dentro del ciclo de trabajo, y socializando a los miembros de los grupos de trabajo a actuar como gerentes de sus compañeros, presionando a los trabajadores con restricciones médicas que se ausentan o que simplemente sean más lentos o más débiles [Babson, 1995: 31].

En ese sentido, nuestro argumento central es que aunque el nuevo paradigma productivo contenga elementos de una forma de organización de la producción y del trabajo en consonancia con las tendencias del paradigma científico en gestación, presenta asimismo un conjunto de características excluyentes y “precarizadoras” del trabajo que están muy lejos de un paradigma basado en una vida decorosa.

De hecho, aunque la nueva base técnica potencie la posibilidad de un nuevo uso del trabajo, el cual tendería a sustituir la fragmentación taylorista con la integración de tareas y, en ese sentido, con la valorización de la calificación, del entrenamiento, de la participación y, consiguientemente, del trabajo estable y bien remunerado, ésa no es la única tendencia presente en el mundo actual del trabajo.

Por el contrario, hay muchos datos que evidencian que el trabajo no calificado, precario, inestable y mal retribuido también se está extendiendo. En realidad, todo hace creer que las dos tendencias conviven complementariamente, que el desarrollo de una alimenta la difusión de la otra, sobre todo en el caso de la realidad latinoamericana, donde los canales de representación de los trabajadores son mucho más escasos, lo cual dificulta la adopción de formas y mecanismos de control sobre la actuación del capital.

Tal convivencia podría verse como una consecuencia de las nuevas características de la estructura industrial que, al desverticalizar la producción transfiriendo etapas importantes del proceso productivo, sustituye

la antigua división del trabajo que existía en el interior de las empresas con la división del trabajo entre varias empresas de la cadena productiva (Castillo y Santos, 1993).<sup>3</sup> En los países desarrollados, especialmente los del norte de Europa, donde existe una arraigada tradición de negociaciones centralizadas y de amplio alcance entre capital y trabajo, esa tendencia puede venir acompañada de un incremento de la calificación y de mejoramiento en las condiciones de trabajo a lo largo de toda la cadena. Al parecer, esto no ocurre en Latinoamérica.<sup>4</sup> En efecto, de acuerdo con estudios recientes, en nuestros países parece haber una relación complementaria entre el trabajo calificado, bien remunerado y estable que tiende a predominar en las grandes empresas, y el trabajo inestable, no calificado y mal retribuido de las empresas terciarizadas, lo cual puede asumir formas en extremo precarias, como el trabajo no calificado e inestable que encontró Iranzo (1996) en empresas venezolanas pequeñas y medianas; el trabajo no calificado de las mujeres en las pequeñas empresas chilenas que encontraron Selamé y Henríquez (1995); el trabajo no calificado y mal retribuido de las trabajadoras a domicilio que Beneria y Roldán (1987) observaron en cadenas mexicanas de la industria del juguete, de los plásticos y de la electrónica, y aún peor, el trabajo extremadamente precario, basado en mano de obra infantil e incluso esclava, que encontró Leite (1997) en la industria automovilística brasileña en lo referente a la producción de carbón.

Esto significa que, sobre todo en nuestro caso, no puede pensarse en cambios sociales que acompañen al proceso actual de reestructuración productiva sin considerar las profundas segmentaciones del mercado del trabajo, a las cuales llegan gran parte de los obreros ocupados en tareas más calificadas y mejor pagadas, mezclados con sectores en los cuales se practican formas específicas de discriminación social, como contra las

<sup>3</sup> Según Castillo y Santos (1993) esta nueva estructura industrial tiende a dividir el trabajo entre las empresas a partir del contenido tecnológico de las diversas fases del proceso productivo, a fin de concentrar en la punta la producción de las partes de mayor contenido tecnológico y relegar al final de la cadena la fabricación de las piezas más sencillas. Este proceso implicaría una gran diferenciación en el contenido del trabajo de las empresas punta, las cuales se dedicarían a la producción de piezas de mayor valor agregado, y las empresas atrasadas, que se dedicarían a producir piezas tecnológicamente más sencillas.

<sup>4</sup> La diferencia a este respecto parece hallarse en el hecho de que en los primeros el predominio de las relaciones sociales que favorecen la adopción de estrategias competitivas basada en la innovación tecnológica y en la calidad de los productos tiende a propiciar una relación de confianza e interés común entre las empresas, que acaba por ocasionar un incremento de la capacitación tecnológica a lo largo de la cadena. Para los últimos, la prevalencia de relaciones sociales más precarias tendería a favorecer la difusión de estrategias basadas en la reducción de costos, que llevarían a las empresas a colocar la carga del proceso en los hombros de los proveedores, provocando la precarización del trabajo al irse acercando al final de la cadena (Leite, 1997).

mujeres, los negros, los jóvenes, los ancianos, etc. . . Como apunta Santos (1966: 273) al llamar la atención sobre la tendencia actual a la heterogenización de las relaciones de producción,

en el polo benévolo se pueden detectar relaciones de producción relativamente horizontalizadas, con una convivencia entre capital y trabajo que más parece organizada según el principio de la comunidad que según el principio del mercado; son empresas-comunidad donde trabaja la nueva aristocracia obrera. En el polo despótico pululan los *sweat shops* decimonónicos y la explotación del trabajo infantil, caracterizados por relaciones de producción cuya violencia se aproxima a la del pillaje típico de la acumulación primitiva; son las empresas tipo campo de concentración donde trabajan los ilotas de nuestros tiempos. Entre los dos polos hay marcadas gradaciones y variantes.

De hecho, el cuadro de la precarización se explica con los análisis sobre el mercado de trabajo en la región. Entre 1980 y 1990 los salarios se recortaron significativamente en casi todos los sectores: 28% en el sector agrícola, 13 en el industrial y 14 en el de las construcciones civiles. En ese mismo periodo el salario mínimo se redujo en 33% (Abramo, 1997). En lo referente a la estructura del empleo, entre 1980 y 1995 se observaron cambios profundos en el sentido de un significativo deterioro:

por un lado disminuyó la importancia del sector público y de la gran empresa privada como generadores de empleos (éstos descendieron del 15.7 al 13% en el sector público, y del 44 al 31% en las grandes empresas privadas); por otro lado aumentó la importancia de las empresas pequeñas, la del sector informal y la de los trabajadores no profesionales que laboran por cuenta propia. Esas dos categorías, sumadas al servicio doméstico, pasan de 40% del total del empleo en 1980 a 52% en 1990 y a 56% en 1995. . . De cada 100 nuevos puestos generados entre 1990 y 1994, 81 se concentraron en el sector informal y en la pequeña empresa; en 1995 esa cifra se elevó a 84. En 1996, según la OIT, el sector informal se consolidó como la mayor fuente de generación de empleos en la región [Abramo, 1997: 13-14].

Esos datos ponen de manifiesto que no es válido pensar que el mismo proceso, con las mismas características e implicaciones sociales, se pueda difundir por todo el mundo como una consecuencia inevitable del progreso tecnológico y de la nueva coyuntura económica internacional. Al contrario de un modelo único, lo que se difunde son diferentes trayectorias, en las cuales los factores tecnológicos y económicos se adaptan a las distintas realidades históricas, culturales y sociales, armonizando, por consiguiente, experiencias bastante distintas.

## CONCLUSIÓN

La sociología del trabajo en América Latina, tras nacer de influjos europeos y norteamericanos, siguió un camino propio a lo largo de su desarrollo, a partir del cual logró crear tanto una dinámica como conceptos propios. En ese trayecto se fueron generando importantes resistencias a los determinismos, lo mismo económicos que tecnológicos, lo cual le ha permitido hacer importantes aportaciones a la comprensión de la problemática que se está viviendo internacionalmente con el proceso de reestructuración productiva y de globalización de la economía.

Con todo, esto no significa que la disciplina haya superado por entero la postura determinista presente en sus inicios. Por el contrario, a pesar de haber dedicado mayor atención a las características de nuestra realidad, tomando en consideración las prácticas sociales de los diferentes sectores participantes en el actual proceso de cambio social, la sociología del trabajo en Latinoamérica todavía tiene que hacer una crítica más radical de los determinismos presentes en su universo, incorporando el debate epistemológico en curso en otras áreas del conocimiento.

Según expusimos en el apartado anterior, el proceso actual de desarrollo económico y tecnológico puede significar una tendencia al empleo de una mano de obra más calificada, estable y bien retribuida, pero las tendencias a la segmentación del mercado de trabajo que han acompañado al proceso parecen dirigirse a hacer aún más honda la exclusión social que caracteriza a nuestros países, manteniendo a grandes sectores de la población al margen de las ventajas del desarrollo.

Si, entre tanto, no olvidamos que esas tendencias no obedecen a ningún determinismo, y que, por consiguiente, pueden revertir partiendo de las prácticas de varios grupos sociales involucrados en el proceso, queda también abierta la posibilidad de que dichos procesos vayan acompañados de formas de relación entre las empresas, de organización del trabajo y de gestión de mano de obra que efectivamente permitan el enriquecimiento del trabajo para todos, la humanización generalizada de la fábrica, la calificación del conjunto de los trabajadores y de las trabajadoras. En otras palabras, que pueda convertirse en realidad universal el mito de una sociedad orientada al placer y al progreso personal, en la cual el trabajo deje de estar asociado con el sufrimiento y el cansancio.

Sin embargo, es necesario tener presente que esa posibilidad se enfrenta a una cuestión aún poco estudiada. Adopta, de hecho, un nuevo concepto de técnica, de ciencia y de naturaleza, en el que al asumir el papel de socio del creador, colocando la ciencia y la técnica al servicio de la transformación de la naturaleza, el ser humano acepta también una

preocupación por los propósitos de su acción, colocando la técnica al servicio de la humanidad y subordinando los objetivos económicos a los sociales. En otras palabras, eliminando la contradicción apuntada por Buarque (1993: 13) entre el proceso epistemológico de conocer y el proceso moral del uso de ese conocimiento. Esto significa un giro político en el cual la tecnología, la economía y la propia historia pasan a estar bajo control social; significa, asimismo, introducir la ética al proceso de producción del conocimiento y sustituir la utilización de la ciencia y de la técnica para el dominio de la naturaleza (que va de la mano con el intento de que una parte de la humanidad domine a la otra),<sup>5</sup> por la búsqueda de la integración entre el hombre y la naturaleza, entre el sujeto y el objeto (Leite, 1996).

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, L., "La sociología del trabajo en América Latina: Nuevos paradigmas productivos, subjetividad obrera y relaciones de género", *Economía y Sociología del Trabajo* (Madrid), 23/24, marzo-junio de 1994, pp. 50-62.
- , "La sociología del trabajo en América Latina: Una trayectoria compleja, algunos desafíos actuales", Santiago, 1997, mimeo.
- Abramo, L., A. Abreu y M. Leite, "O II Congresso Latino Americano de Sociologia do Trabalho: Um Balanço", *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho* (São Paulo), 5, 1997.
- Abramo, L. y C. Montero, "La sociología del trabajo en América Latina: Paradigmas teóricos y paradigmas productivos", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 1, núm. 1, 1995, pp. 73-96.
- Abramo *et al.*, "La institucionalización de la sociología del trabajo en América Latina", *Sociología del Trabajo* (Madrid), 1997.
- Babson, S., "Lean production and labor: Empowerment and exploitation", en S. Babson (comp.), *Lean Work. Empowerment and Exploitation in the Global Auto Industry*, Wayne State University Press, Detroit, 1995, pp. 1-37.
- Barrera, M., *El conflicto obrero en el enclave cuprífero*, Instituto de Economía y Planificación, Universidad de Chile, 1973.
- Benería, L. y M. Roldan, *The Crossroads of Class and Gender: Industrial Homework, Subcontracting and Households Dynamics. A Case Study in Mexico City*, University of Chicago Press, Chicago, 1987.

<sup>5</sup> No es difícil constatar que del concepto de la naturaleza como algo inanimado, que debe colocarse al servicio de la humanidad, a la cual, a su vez, no se considera parte integrante de la naturaleza, se llega sin dificultad a la justificación del dominio de una parte de la humanidad sobre la otra. No es casual que los sectores dominados sean precisamente los identificados con la naturaleza, como las mujeres, los ancianos, los niños, los indios y los negros.

- Buarque, C., *A desordem do progresso*, Paz e Terra, São Paulo, 1993.
- Carrillo, J., "La sociología del trabajo en América Latina y su primer congreso", *Sociología del Trabajo* (Madrid), núm. 20, invierno de 1993-1994, pp. 151-162.
- Castillo, J. y M. Santos, "La cualificación del trabajo y los distritos industriales", *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 21/22, septiembre-diciembre de 1993, pp. 51-61.
- Castro, N. y M. Leite, "La sociología del trabajo industrial en Brasil: Desafíos e interpretaciones", *Economía y Sociología del Trabajo* (Madrid), núm. 23/24, marzo-junio de 1994, pp. 88-97.
- Chauí, M., "Apontamentos para uma crítica de ação integralista", en *Ideologia e mobilização popular*, Paz e Terra/CEDEC, Río de Janeiro, 1978, pp. 17-149.
- De la Garza, E., "Reestructuración productiva y respuesta sindical en América Latina (1982-1992)", *Sociología del Trabajo* (Madrid), núm. 19, otoño de 1993, pp. 41-68.
- De la Garza, E., J. Carrillo y F. Zapata, "Los estudios sobre el trabajo en México" *Economía y Sociología del Trabajo* (Madrid), núm. 23/24, marzo-junio de 1994, pp. 142-155.
- Delich, F., *Crisis y protesta social: Córdoba, mayo de 1969*, Signos, Buenos Aires, 1970.
- Di Tella, T. et al., *Sindicato y comunidad: Dos tipos de estructura sindical latinoamericana*, Instituto Di Tella, Buenos Aires, 1967.
- Dubois, P. y R. Kastoryana, "Recensement des recherches en cours sur le travail (1984)", en *Le travail et sa sociologie: Essais critiques*, París, 1985, L'Harmattan, pp. 17-41.
- Durand, C., "Avant-propos", en *Le travail et sa sociologie: Essais critiques*, L'Harmattan, París, 1985, pp. 5-13.
- Gallie, D., "De la sociología industrial a la sociología del trabajo. Resumen de la investigación británica desde la década de 1960", *Sociología del Trabajo* (Madrid), núm. 6, primavera de 1989, pp. 109-130.
- Gonçalves, Os (des)caminhos do meio-ambiente, Contexto, São Paulo, 1989.
- Guadarrama, R., "La perspectiva cultural en los estudios de los problemas laborales latinoamericanos", texto presentado al II Congresso Latinoamericano de Sociologia do Trabalho, Águas de Lindóia, 1 al 5 de diciembre de 1996.
- Iranzo, C., "La sociología del trabajo en Venezuela", *Economía y Sociología del Trabajo* (Madrid), núm. 23/24, marzo-junio de 1994, pp. 167-179.
- , texto presentado al II Congresso Latinoamericano de Sociologia do Trabalho, Águas de Lindóia, 1 al 5 de diciembre de 1996.
- Jelin, E., "Espontaneidad y organización en el movimiento obrero", *Revista Latinoamericana de Sociología* (Buenos Aires), núm. 2, nueva época, 1974.
- Leite, M., *O futuro do trabalho. Novas tecnologias e subjetividade operária*, Scritta, São Paulo, 1994.
- , "Cultura, história e trabalho: Questões metodológicas", texto presentado al II Congresso Latino Americano de Sociologia do Trabalho, Águas de Lindóia, 1 al 5 de diciembre de 1996.
- , "Competitividade e qualificação na cadeia automotiva", relatório de pesquisa, São Paulo, 1997, mimeo.

- Leite, M. y R. Silva, "La sociología del trabajo frente a la reestructuración productiva", *Sociología del Trabajo* (Madrid), núm. 25, otoño de 1995, pp. 3-27.
- Leite Lopes, J., "Subjetividade e linguagem do trabalho", *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho* (São Paulo), núm. 5, ALAST, 1997.
- Maurice, M., "Le déterminisme technologique dans la sociologie du travail (1955-1980), Un changement de paradigme?", *Sociologie du Travail* (París), núm. 1-80, enero-marzo de 1980, pp. 22-37.
- Morin, E., *Ciência con consciência*, Lisboa, Publicações Europa-América, 1982.
- Murmis, M. y J. C. Portantiero, *Estudios sobre los orígenes del peronismo*, Siglo XXI, Buenos Aires, 1971.
- Offe, C., "Trabalho como categoria sociológica fundamental", en *Trabalho e sociedade: Problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho*, vol. 1-A Crise, Tempo Brasileiro, Río de Janeiro, 1989.
- Oliveira, F., "Crítica à razão dualista", en *Estudos CEBRAP* (São Paulo), núm. 2, CEBRAP, 1972.
- Quiroz, J., "Cultura obrera: Definiciones, campos de investigación y una propuesta de abordaje", *El Cotidiano* (México), núm. 73, 1995.
- Roszak, T., *O culto da informação*, Brasiliense, São Paulo, 1988.
- Selamé, T. y H. Enríquez, *Estudio acerca de la mujer trabajadora a domicilio*, documento de trabajo, Santiago, 1995.
- Santos, B., *Um discurso sobre as ciências*, Afrontamento, Lisboa, 1987.
- , *Pela mão de Alice*, Cortez, São Paulo, 1996.
- Sader, E. y M. Paoli, "Sobre 'classes populares' no pensamento sociológico brasileiro", en R. Cardoso (comp.), *Aventura antropológica*, Paz e Terra, Río de Janeiro, 1986, pp. 39-67.
- Torre, J., *El proceso político interno de los sindicatos en Argentina*, CIS, Buenos Aires, 1974.
- Urrea, F., "Principales tendencias de los estudios sobre el mundo del trabajo en Colombia", *Economía y Sociología del Trabajo* (Madrid), núm. 23/24, marzo-junio de 1994, pp. 121-131.
- Weffort, F., "Participação e conflito social: Osasco e Contagem", *Cadernos CEBRAP* (São Paulo), núm. 6, CEBRAP, 1972.
- Zapata, F., *Vers une sociologie du travail Latino-Americaine*, L'Harmattan, París, 1985.
- Zarifian, P., "Eventos, autonomia e 'enjeux' na organização industrial", texto presentado al II Congreso Latinoamericano de Sociología do Trabalho, Águas de Lindóia, 1 al 5 de diciembre de 1996.



SEGUNDA PARTE  
EL PROCESO DE TRABAJO

# LA TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

MARTHA NOVICK<sup>1</sup>

## INTRODUCCIÓN

LA SOCIOLOGÍA del trabajo en América Latina demoró mucho tiempo antes de tomar como centro de su interés el espacio del trabajo propiamente dicho, el piso de las fábricas, los talleres de producción (Abramo y Montero, 1995; Catalano y Novick, 1992; Iranzo, 1995; De la Garza, 1993a). Durante muchos años se circunscribió al análisis del sindicalismo (Zapata, 1987) o al estudio de cómo afectaban los procesos de industrialización la vida en las ciudades o la de sus habitantes. Era una sociología de carácter fuertemente político en un contexto de auge de las teorías desarrollistas y de la creencia de que los procesos de industrialización venían acompañados de mejoras en la calidad de vida para toda la población, y sus análisis estaban teñidos por ese carácter. El ingreso al mundo de las fábricas, el encuentro con las condiciones reales de trabajo, era algo todavía alejado.

La crisis del taylorismo en los países centrales (ligada tanto a movimientos sociales de fines de la década del sesenta, como a algunas innovaciones teóricas vinculadas a la escuela sociotécnica (Emery y Trist, 1972), y la aplicación de sus esquemas en algunos lugares de trabajo, como la fábrica Kalmar de la Volvo en Suecia, las preocupaciones de ciertos organismos internacionales en temas ligados a las condiciones y medio ambiente de trabajo (el programa PIACT<sup>2</sup> de la OIT, por ejemplo), redirigieron la mirada sociológica al interior de los lugares de trabajo en la línea abierta por la sociología del trabajo francesa y los trabajos pioneros de G. Friedmann.

Este artículo intenta efectuar un análisis del proceso de transformación de los modelos de organización del trabajo en la región. El objetivo es encararlo mediante una visión que transita desde los modelos tradi-

<sup>1</sup> Investigadora del CONICET (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas), en el Instituto de Industria, Universidad Nacional de General Sarmiento. Profesora titular de sociología del trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, y profesora de posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires. Dirección: novick@mail.retina.ar o mnovick@ungs.edu.ar.

<sup>2</sup> Programa Internacional por el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo.

cionales, la aplicación de la teoría “clásica” y el tipo de implantación del taylorismo-fordismo en América Latina a los mecanismos y etapas de transición, hasta los “modelos” o tendencias que se identifican en la actualidad, y discutir sobre las nuevas formas de organización del trabajo basadas en el modelo “japonés” y algunas peculiaridades de que dan cuenta las investigaciones en América Latina.

Vamos a plantear los ejes del debate en la región sobre el tema y efectuar algunas preguntas que nos orienten (o desorienten aún más) sobre los escenarios actuales. Se optó por un enfoque reflexivo que proponga preguntas y no intente categorizar o definir rígidamente etapas o situaciones, sabedores de que los procesos y modelos no son lineales ni simétricos, que ningún modelo se reproduce de manera similar en diversos contextos y escenarios.

Para ello es interesante partir de la caracterización que en los diferentes países de América Latina se realizó del taylorismo y su aplicación con el objeto de separarla-identificarla en relación con los modelos de organización del trabajo que rigieron en los países centrales. La instalación del taylorismo o de la cadena fordista años más tarde —bajo el aparente esquema de la organización científica del trabajo— en realidad se diferencia de los modelos teóricos tanto en cuanto a ritmos como a eliminación de tiempos muertos. Para explicar el o los modelos de organización del trabajo que se instalaron en los principales países de América Latina debe recurrirse a la intervención de otras variables del modelo de desarrollo basado en la sustitución de importaciones (ISI), tales como negociación colectiva, una relación salarial amarrada con el Estado, economías cerradas, etcétera.

Los ejes del debate en torno a la transformación de la organización del trabajo fueron cambiando. La mirada se concentró primero en los cambios tecnológicos “duros”, luego en la introducción y características de implementación de las tecnologías de gestión.

Hoy la pregunta está centrada en los procesos de reconversión y transformación empresarial como un todo, ya que allí radican los principales cambios en materia de organización del trabajo.

Se analizaron la apertura de los mercados, los cambios en las reglas del juego en la economía de la mayoría de los países, las políticas de ajuste y la necesidad de construir estrategias para afrontar los nuevos parámetros de competitividad que llevan a las empresas a la introducción de nuevos métodos de gestión y de organización del trabajo ligados al “modelo japonés” (Hirata, 1992).

A partir de este debate la mirada se dirigió a la instauración de círculos de calidad, del trabajo en equipo, de polivalencia, de nuevas formas de organización del trabajo. Se enfocaron distintos temas. ¿Qué simili-

tudes y diferencias tiene esta aplicación con los modelos teóricos? ¿Qué similitudes y diferencias tiene con la práctica de los otros países? ¿Cuán homogénea es esta aplicación? Importantes análisis sectoriales comenzaron a vislumbrar que la aplicación de estas técnicas no era homogénea en el nivel nacional, en el intersectorial, ni en el intrasectorial (Araujo Castro, 1995; Iranzo, 1997; Novick 1991; Senén González, 1994; De la Garza, 1993b).

La profundización actual de los procesos de reconversión introdujo en la última etapa una nueva serie de cuestionamientos. La tendencia de las empresas a subcontratar, a externalizar y/o terciarizar actividades, el cambio de vinculación entre las firmas más grandes y las más pequeñas, ¿provocaron cambios en la organización del trabajo? ¿Son similares las transformaciones y los efectos para los trabajadores de unas y otras empresas? (Novick, 1991; Gallart, 1997).

Un rasgo particular de la mirada sociológica en América Latina consistió en analizar la organización del trabajo como un aspecto muy relacionado con las relaciones laborales y las acciones de los trabajadores y sus asociaciones gremiales en este proceso. ¿Cuál fue la respuesta sindical a cambios tan importantes en la forma de producir y en el modelo de acumulación? ¿Eran sólo respuestas defensivas o se construyeron estrategias propositivas? ¿Las diferencias identificadas tienen alcance nacional o la explicación tiene un carácter más sectorial, según el dinamismo de las mismas?

Importantes estudios comparativos y publicaciones dieron cuenta de estos estudios (entre otros muchos pueden citarse Dombois y Pries, 1993; Portella y Wachendorfer, 1995; Santiago y Planel Larinaga, 1996). En este desarrollo se destaca la reflexión de la sociología del trabajo brasileña, que acompañó la importante transformación tecnológica del "milagro brasileño" paralela al surgimiento del "nuevo sindicalismo", analizando las transformaciones en el proceso de trabajo, en los puestos, pero también en la percepción de los trabajadores ("la subjetividad obrera") y de las organizaciones sindicales en torno a este tema (Abramo, 1988; Leite, 1994).

El análisis de estos fenómenos —que intentaremos desarrollar a lo largo del artículo— muestra la dificultad de analizar sólo los cambios en el lugar de trabajo. Es necesario considerar las transformaciones que se verifican en las modalidades de contratación, en la flexibilidad, en la calidad del empleo, en las relaciones laborales y en la situación del mercado de trabajo.

Este artículo, entonces, intentará presentar los principales rasgos que la mirada de la sociología del trabajo adquirió en la región, los ejes del debate actual y algunas preguntas que deben guiar la reflexión.

## LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Por organización del trabajo puede definirse el conjunto de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción de determinado objeto. Se refiere a la división del trabajo entre las personas, así como entre las personas y las máquinas. Intervienen el medio ambiente y la totalidad de las dimensiones presentes en cualquier prestación laboral. La organización del trabajo es el resultado del conjunto de reglas y normas que determinan cómo se ejecuta la producción en la empresa. Desde esta perspectiva es una construcción social, histórica, modificable y cambiante.

Los modelos de organización del trabajo en este siglo pasaron del clásico, ligado al taylorismo-fordismo, en el cual la productividad se obtenía del puesto de trabajo en particular, del obrero individual (Coriat, 1995), al fordismo (la cinta de montaje) y un modelo de organización del trabajo en el que la productividad es buscada hacia lo interno, por polyvalencia y movilización de las fuerzas de trabajo. Esta vía japonesa intenta reconciliar productividad y flexibilidad asentándola en la flexibilidad de las tareas, de los hombres, de las operaciones.

*El taylorismo*

La subdivisión del trabajo en elementos simples que se encadenan era el principio de la organización científica del trabajo (OCT). Con el cronometraje de tiempo se mide la economía del trabajo; de allí resultan el ritmo y los movimientos "óptimos". De esta lógica taylorista nacen el fordismo y el *scientific management*. Ford puso en marcha el principio de la línea de montaje: cintas y transportadores mecánicos que aseguraban la mecanización del transporte de piezas en curso de fabricación o de montaje, y al mismo tiempo el encadenamiento de las operaciones.

El taylorismo no supone sólo la organización del trabajo sino las formas de supervisión y control, las reglas de cómo trabajar, los niveles, sus jerarquías, los criterios y formas de ejercicio de la autoridad y el poder.

El taylorismo se basaba en una clara división entre concepción y ejecución, una gran división del trabajo y un sistema de métodos que establecía claramente las operaciones a realizar, su secuencia, el tiempo de las mismas y el modo operatorio de efectuarlas. Estaba basado en el concepto de *operación* (Zarifian, 1995) por el cual el trabajo, el producto, es el resultado de un conjunto de operaciones elementales. Esta concepción de operación, que para Zarifian proviene de A. Smith, implica separar el

trabajo del trabajador; definir ese trabajo objetivado bajo una continuidad de operaciones; prescribir esa continuidad de operaciones bajo la forma de tareas a ejecutar; instruir a los trabajadores; desarrollar un aparato de control de la ejecución y centrar las negociaciones sociales con los trabajadores o sobre los salarios con sus representantes sindicales. Esta enumeración describe de manera clara las distintas formas sociales y datos instrumentales complejos presentes detrás de la noción de operación.

Para la escuela de la regulación (Boyer, 1987; Coriat, 1979; Leborgne y Lippietz, 1993) la organización del trabajo basada en principios del sistema taylorista-fordista se constituye en un factor de un sistema institucional más complejo donde convergen factores macro y microsociales, un modelo de acumulación de capital que requiere ser acompañado por un esquema institucional que, a través de la negociación colectiva centralizada y un salario "real" que tiende a aumentar, garantiza la eficacia y continuidad del sistema. La organización del trabajo en este esquema se constituye en la base microeconómica del régimen de acumulación en su conjunto. La noción de la relación salarial —concepto central de esta teoría— profundiza en los determinantes institucionales del salario, de la productividad y del empleo, reflejando así los conflictos y crisis de las relaciones sociales que se establecen dentro de un modo de acumulación.

Según esta teoría la configuración de la relación salarial tiene un impacto determinante sobre la productividad y sobre los salarios. La relación salarial, como forma institucional, es una dinámica societal de creación de reglas de juego que rigen las tendencias que pueden observarse en el mundo del trabajo, y que remite a la noción de sistemas de empleo, organización del trabajo, división técnica y social del mismo, espacios profesionales que se crean o destruyen y, en definitiva, la forma que adopta el sistema educativo.

### *El taylorismo en América Latina*

La industrialización tardía de América Latina presentó, naturalmente, diferencias importantes respecto a los países centrales: políticas de sustitución de importaciones en el marco de gobiernos fuertes, creadores de los modelos "populistas" que propiciaron desarrollos industriales sobre la base de fuertes subsidios, políticas crediticias de apoyo a las empresas que, a su vez, se desplegaron en economías cerradas, alejadas no sólo de modelos de competencia sino también de los criterios de productividad de la época.

Los estudios de años recientes van poniendo al descubierto muchos de los elementos estructurales de este *modelo idiosincrásico* de desarrollo capitalista. Se trata de un proceso que se caracterizó por plantas mucho más pequeñas que las equivalentes en países desarrollados, lo que generaba economías estáticas y dinámicas de escala y especialización, con mayor grado de integración vertical. Las firmas se acostumbraron a actuar en mercados fuertemente protegidos de la competencia externa, en el marco de una concentración económica y disfrutando de mecanismos de subsidio y transferencia de recursos por parte del aparato estatal (Katz, 1989).

En este marco el modelo de organización del trabajo también presentó características idiosincrásicas, cuyo rasgo más común es el de los mecanismos de control y disciplina sobre los trabajadores, a diferencia de los modelos norteamericanos y europeos, donde la división del trabajo, la pérdida de autonomía del trabajador, el contenido del trabajo, las condiciones de trabajo, estaban concebidos centralmente para disminuir tiempos muertos y aumentar la productividad y la rentabilidad.

En Argentina, por ejemplo, el modelo de organización del trabajo que se implantó durante el ISI podría caracterizarse como un prototaylorismo (Catalano y Novick, 1992), denominado así para diferenciarlo precisamente de los modelos de la organización científica del trabajo (OCT), en la medida en que no orientaba sus componentes técnicos, organizacionales y sociales hacia la obtención de la productividad sino a la disciplina y control de la fuerza de trabajo. El modelo de organización del trabajo que se instaló en Argentina mantiene los rasgos fundamentales del taylorismo-fordismo, aunque refuerza los mecanismos de control y disciplina sobre la fuerza de trabajo, más que aquellos ligados al incremento de la productividad.

Algunos de sus rasgos fundamentales fueron:

1. la estructura de comando y decisión adopta en la empresa una forma jerárquica y piramidal;
2. se instaura una fuerte división entre las tareas de concepción y ejecución. Las funciones de producción, mantenimiento y control de calidad se presentan fuertemente diferenciadas;
3. la fuerza de trabajo es asignada a puestos fijos de trabajo de acuerdo con lo acordado en convenciones colectivas;
4. se elimina en los trabajadores de producción toda iniciativa o autonomía; los ritmos son impuestos por las oficinas de métodos o por la tecnología, en casos de mayor automatización;
5. la supervisión adopta un papel más de control que técnico;
6. rigen acuerdos colectivos y no individuales.

Diferentes métodos de estudios de tiempos y movimientos son aplicados primero en la industria frigorífica (Lobato, 1988) y posteriormente trasladados a los textiles (Neffa y Matheu, 1985). La introducción de la cadena fordista se establece y difunde como principio de organización con las plantas automotrices en los inicios de la década de 1960.

E. de la Garza, refiriéndose a México, caracteriza un "modelo contractual de la Revolución mexicana" (De la Garza, 1993b) basado en tres parámetros o espacios principales: el de las *políticas laborales*, referidas al salario, el empleo y el conflicto; el de las *relaciones corporativo-sindicales* y el del *salario indirecto*, vinculado con la política social del Estado en el nivel microsocia. A la articulación entre la base tecnológica, la organizacional y las relaciones laborales la denomina base sociotécnica del desarrollo estabilizador. El Estado se erigió en elemento regulador del conflicto entre clases, se convirtió en importante inversionista productivo y aumentó su gasto social, subsidió los insumos de la industria privada y los gastos de la reproducción de la fuerza de trabajo, política salarial a la alta que permitía cerrar el circuito productivo. Su correlato sindical ha sido el del corporativismo autoritario. Esta base sociotécnica del desarrollo estabilizador es para De la Garza un importante obstáculo, tanto por su rigidez como por los intereses puestos en juego para México cuando se produjo la crisis de la deuda en 1982.

En el caso brasileño, tal como ha sido estudiado y descrito por A. Fleury (1989), el modelo de organización del trabajo se asemeja más a una "rutinización" que a un verdadero modelo de organización y división del trabajo. Se trataba del establecimiento de rutinas, pautas o estándares a seguir, pero muy lejos de los modelos de productividad y análisis de tiempos de lo que se denominaba la OCT. La preocupación de las gerencias por el control era tan fuerte que llegaba incluso a entorpecer la eficacia.

Cuando la pregunta alcanza la vigencia del fordismo en América Latina podría generalizarse el análisis efectuado para Brasil, por el cual, si las características que definen al fordismo son la producción en masa y amplios mercados de consumo, han existido sólo de modo restringido; el fordismo se habría desarrollado sólo en algunas regiones y sectores industriales (Bortolaia Silva, 1992). De esta manera podría sostenerse que el fordismo se extendió en América Latina casi exclusivamente con formas de organización del trabajo (de la manera idiosincrásica a la que se hizo referencia), y no como sistema de producción ni consumo masivo. Esto significa que la etapa del taylorismo-fordismo estuvo conformada por desarrollos particulares en la aplicación de los principios de la organización del trabajo pero, a su vez, limitada a ello, en la medida en que no se generalizó la norma de producción en masa y de consumo.



Por otro lado, la institucionalidad dominante en materia de organización del trabajo durante la ISI puede ubicarse en el nivel macro (social, político y económico), donde los actores con fuerte presencia del Estado definían criterios de distribución, niveles salariales y marcos de representación. La negociación tenía un carácter colectivo; poco intervenían en ella el plano de la empresa, y menos aún el del proceso de trabajo. La representación sindical en la empresa —cuando la había— estaba circunscrita a tareas de control, a la vigilancia del cumplimiento de la normativa del convenio, y no alcanzaba mayor poder de negociación. Tampoco importaban demasiado el proceso de trabajo y la organización del mismo; eran temas y situaciones delegadas a la empresa. El ritmo y la productividad individual eran debatidos sólo en los términos del margen de aumento salarial que pudiera corresponder, y no tenía como objeto de crítica o cuestionamiento el *one best way* tayloriano.

Podría plantearse como plausible la hipótesis de que el sistema vigente era conveniente por igual para trabajadores y empresarios. Para estos últimos los márgenes de rentabilidad estaban garantizados por las economías cerradas y por la obtención de beneficios a partir del ejercicio de presión sobre el Estado. El sindicato —con las características que tuvo en la mayor parte de nuestros países— garantizaba el control sobre la mano de obra y se negociaban marcos económicos y políticos sin incertidumbre (a pesar de un planteo sindical de más confrontación con la patronal).

Para el sindicalismo —sobre todo para los sindicatos pertenecientes a los sistemas corporativistas y poderosos, como los de México y Argentina— el modelo vigente le aseguraba importante número de afiliados, puesto que la “asignación individual” a los puestos de trabajo garantizaba empleo a importantes contingentes de trabajadores que la legislación laboral del momento impedía (o dificultaba) despedir. Este mayor número de adherentes aseguraba poder económico (por las cuotas directas o indirectas de afiliación), y poder político, por la influencia sobre importantes sectores de la población. La huelga era el mecanismo de conflicto habitual, garantizado en muchos países dentro del conjunto de derechos laborales protectores y extendidos en la región, y por lo mismo —salvo importantes excepciones— se efectuaba dentro de encuadres institucionales, tendiendo en la mayoría de los casos a la obtención de mejoras salariales. La influencia del sindicato en la contratación de trabajadores para las empresas tuvo un papel importante en algunos países, en particular en México o en las empresas públicas de Argentina.

## CRISIS Y NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

No hemos de desarrollar en este artículo ni los factores que desencadenaron la crisis del modelo ni los grandes rasgos que adquirió el proceso de crisis y reestructuración en América Latina, puntos tratados en otros artículos de este mismo libro. Sólo conviene recordar que se verifica la crisis del modelo de desarrollo —que fuera de crecimiento— y la industria deja de ser progresivamente la rama de producción dinamizadora de la economía. Lo que también debe destacarse es que en materia de organización del trabajo, mientras en Europa la década del setenta inicia un proceso —aunque algo limitado— de crisis del taylorismo e incipiente aparición de nuevas formas de organización del trabajo, basadas en la ampliación o enriquecimiento de tareas, y hubo algunas experiencias muy publicitadas, esta etapa no llegó a la región latinoamericana.

La segunda mitad de los setenta constituyó para una parte importante de los países de la región el quiebre de la democracia (Argentina, Brasil, Chile, Uruguay, entre otros) y con ello la pérdida o ruptura de los derechos laborales y el debilitamiento de los actores sindicales. Los modelos autoritarios y militares han impuesto las nuevas condiciones para el desarrollo económico (aunque con fuertes diferencias nacionales: las dictaduras de Argentina, Brasil y Chile deben ser distinguidas en lo que respecta a las políticas impulsadas). Como rasgos comunes puede identificarse un conjunto de leyes que tenían por objetivo reducir el costo de los despidos (modificación de la Ley de Contrato de Trabajo en Argentina para disminuir el salario básico sobre el cual se efectúa el cálculo de la indemnización, establecimiento de un nuevo sistema para el caso de despidos —el Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio— en Brasil, la reducción del derecho de huelga, etcétera).

La organización del trabajo no podía quedar al margen de este proceso, ocasionando procesos de retaylorización (Walter, 1985), un fordismo reforzado a veces con la introducción de la automatización, aumento de ritmos, y mayor autoritarismo interno de las empresas. La estructura de los puestos de trabajo y de los salarios, la disciplina y la rotación de la mano de obra en el lugar de trabajo, estuvieron fuertemente influidas por las respuestas de la dirección de las empresas frente a las oportunidades que le ofrecían las políticas de la dictadura (Bortolala Silva, 1992).

Estos procesos coincidieron muchas veces con la introducción puntual y limitada de tecnologías microelectrónicas u organizacionales en menor medida. Podría hablarse de la emergencia de una mayor racionalización del trabajo, y hasta de una retaylorización del mismo, si los cambios no estuvieran también acompañados por propuestas de rotación entre di-

versos puestos de trabajo, asignación de tareas de inspección de calidad a los operarios de producción y ampliación de tareas.

En este sentido se percibían, simultáneamente, movimientos convergentes de racionalización y retaylorización en algunos puestos de trabajo, y una tendencia a promover nuevas formas de polivalencia y pluri-funcionalidad en otros. El trabajo en equipo era una propuesta prevista más para el futuro que puesta en práctica en ese momento.

### *La modernización tecnológica y la organización del trabajo*

Hasta mediados de los ochenta en la mayor parte de los países el proceso de innovación tenía un enfoque limitado: innovar era prácticamente sinónimo de cambiar máquinas y equipamientos, es decir, sustituir por base electrónica la vieja maquinaria de base electromecánica.

En esta línea el caso de Brasil es paradigmático. Como lo relata E. Leite (1997),

los estudios del proceso de trabajo se concentraron ampliamente en la difusión y los posibles impactos de la adopción de equipamientos de base micro-electrónica (en especial de las máquinas herramienta de control numérico, MHCN). Tomadas prácticamente como sinónimos de las nuevas tecnologías de manufactura, investigadores y especialistas preveían que hasta el año 2000 las MHCN provocarían una revolución de base técnica en la industria, con profundos impactos sobre el empleo y la calificación de la mano de obra.

La comparación de los datos actuales con los de inicios de los ochenta muestra una reversión de las expectativas. El perfil de difusión y utilización de las MHCN señala que la industria brasileña, en especial la paulista, llega al siglo XXI con umbrales de automatización aún incipientes, muy distantes de lo que se preveía como la fábrica del futuro. La tendencia —según estudios realizados— revela que sólo una pequeña parte de las empresas industriales en São Paulo opera con un alto nivel de automatización.

Como señala L. Abramo, sintetizando una investigación en cinco países de América Latina (Abramo, 1997),

La profundización del proceso de incorporación de nuevas tecnologías, así como su mayor difusión a través del tejido productivo en los sectores y países considerados,<sup>3</sup> ha tenido que enfrentar desafíos y limitaciones de diversos órdenes. Entre ellos, vale la pena señalar las dificultades de inversión, la ausencia de estrategias más sistémicas de innovación y el bajo grado de negocia-

<sup>3</sup> Se trata de una investigación realizada en los sectores metalmecánico y de alimentación en Argentina, Brasil, Colombia, Chile y México.

ción social que en general han caracterizado los procesos de reestructuración productiva.

De modo simultáneo a estos procesos de reconversión asimétrica, heterogénea, ¿cuáles fueron las transformaciones que se verificaron en la organización del trabajo?

Desde principios de los ochenta comienzan a implantarse técnicas puntuales de lo que se dio en llamar el "modelo japonés". Las empresas, sobre todo aquellas con mayor vinculación a los mercados internacionales o de mayor tamaño, comienzan a aplicar en forma parcial y aislada ya sea círculos de calidad, *just in time* interno o externo en algunas etapas del procesos de trabajo y con algunos proveedores, y cambios en la organización del trabajo: trabajo en grupos, polivalencia, achatamiento de las pirámides de mando, reducción de niveles y cambios en el rol de las jefaturas (que adquieren tareas de mayor carácter técnico y administrativo, remplazando aquellas ligadas fundamentalmente al control y la disciplina). En muchos casos estudiados el "modelo japonés" se reduce a la adopción (o tentativa de adopción) de una o muchas "técnicas" o "sistemas" como el *just in time*, el *kan ban*, la "célula de manufactura". Se trata con frecuencia de pequeños cambios que no modifican de manera sustancial la organización de la producción, pero que se relatan como si la empresa estuviera en el "modelo japonés" (Salerno, 1992). ¿Es un nuevo paradigma y debe ser considerado como tal, o como un conjunto de prácticas construidas en contextos históricos, retomadas en contextos diferentes y construidas o reconstruidas socialmente?

También aquí deben reconocerse etapas en los cambios de la organización del trabajo, de experiencias más o menos parciales en un primer momento (fines de los ochenta, principios de los noventa), a cambios más integrales en la organización del trabajo, y una búsqueda de una racionalidad más sistémica en la que se combinan aspectos tecnológicos, organizacionales y sociales. Hoy estamos en presencia simultánea de "islas de modernidad" con ejemplos de polivalencia improvisada, o procesos de modernización parcial o limitada a algunos sectores o prácticas. Si bien el grado de profundización difiere, la heterogeneidad en la aplicación corta transversalmente la experiencia de los distintos países.

#### LOS EJES DEL DEBATE DEL "MODELO JAPONÉS" EN AMÉRICA LATINA

La introducción de estos cambios en la organización del trabajo remiten a distintos órdenes de cuestiones que los investigadores han propuesto como ejes de discusión.

Estas técnicas de organización del trabajo ¿responden efectivamente a lo preconizado por los nuevos modelos, en particular a la organización del trabajo japonesa, que es la que se utiliza como “modelo ideal”, como objetivo a cumplir? Y si no fuera así, ¿en qué se parecen y en qué se diferencian? ¿Superan efectivamente la parcelación y el automatismo de la organización del trabajo de la etapa anterior?

Estas nuevas formas de organizar el trabajo tienen como base de sustentación nuevas fuentes de creación de productividad. ¿Esto se cumple? ¿La organización del trabajo que se observa en nuestros países remite a una visión de productividad diferente? ¿Se está realmente en presencia de nuevas fuentes de productividad o sólo de mecanismos de intensificación del trabajo?

¿Estas formas de organización del trabajo se distribuyen homogéneamente entre los trabajadores? ¿Es similar para todos? Y de no ser así, ¿a quiénes beneficia o a quiénes perjudica?

*¿Hay un modelo japonés? ¿Hay un modelo japonés  
en América Latina?*

Una primera reflexión a realizar en esta línea es: cuando se habla del modelo japonés, ¿se refiere al apoyo estatal al sector industrial?, ¿a la estructura industrial?, ¿a las relaciones interfirmas? ¿O existen elementos, prácticas, que se puedan relacionar como “fundadas en la experiencia japonesa”? (Humprey, 1992).

Aquí pueden identificarse claramente dos tendencias: *a)* aquellas que sostienen que el actual paradigma de eficacia y productividad industrial es representado por el “modelo japonés” y que se trata de lograr ese objetivo. Dentro de este grupo pueden identificarse también a quienes tratan de encontrar las diferencias y compararlas con el “tipo ideal” supuesto (ya que en realidad los sistemas productivos de las empresas japonesas difieren fuertemente); *b)* aquellas que tratan de identificar las características propias de la aplicación de estos nuevos sistemas de organización del trabajo. Este enfoque —como sostienen Abramo y Montero (1995)— puede llevar a sostener una singularidad tal que impida pensar en las categorías comunes de los procesos en América Latina.

En la aplicación de las técnicas específicas de organización del trabajo “inspiradas” en el modelo japonés en América Latina pueden diferenciarse etapas. Hubo un primer momento —aproximadamente en la segunda mitad de los setenta— en que la aplicación de estas técnicas era sólo de carácter puntual o parcial. Del mismo modo que se incorporaba una máquina con base electrónica en procesos tecnológicos basados en

la metalmecánica, algunas técnicas organizacionales puntuales eran introducidas en las empresas. Podía tratarse de reducción de inventarios, de "círculos de calidad", de aplicación de *just in time* con algunos proveedores o en algunas etapas del proceso (Hirata, 1990; Salerno, 1985). No resulta claro si detrás de estas estrategias se encontraba una verdadera y genuina búsqueda de mayor competitividad o si se trataba de algunas mejoras en periodos de baja inversión (Novick, 1991) o de fuerte especulación financiera (Salerno, 1992). En esta etapa se elaboraron ciertas tipologías tendientes a identificar grados diferentes de modernización de las empresas (Fleury, 1990; Ruas, 1994), con las consiguientes implicaciones diferentes en materia de organización del trabajo.

Investigaciones posteriores comienzan a detectar búsquedas más sistemáticas de incorporaciones tecnológicas y organizacionales que transforman de manera más integral no sólo la organización del trabajo sino la empresa en su totalidad. Los sectores de punta y más dinámicos (como la industria automotriz, por ejemplo [Araujo Castro, 1995; Carrillo, 1993]) y las empresas con mayor inserción en el mercado internacional o de mayor desarrollo tecnológico (como telecomunicaciones, informática, etc. [Novick, Miravalles y Senén González, 1997; Walter y Senén González, 1996]) han incorporado e introducido nuevas formas de organización del trabajo aunque no respondan de modo alguno a fórmulas semejantes o a modelos universales.

A pesar de la gran difusión —aunque con dificultades de implementación y de trasplantes— de estas técnicas en los distintos países de América Latina (Carrillo, 1995; López, 1993), la generalización de las nuevas formas de organización del trabajo aún es restringida.

Los datos del estudio efectuado por la OIT/ACDI en cinco países latinoamericanos (Abramo, 1997) dan cuenta paradójicamente de que la principal estrategia de cambio en la organización del trabajo implantada en los sectores donde se efectuó la investigación (metalmeccánica y alimentación) fue la *simplificación de tareas*, después la rotación, etcétera.

Estos datos muestran que las actividades ligadas al enriquecimiento de tareas están menos difundidas que la simplificación o rutinización de tareas. Como señala Abramo,

El desfase entre el porcentaje de empresas que habían simplificado las tareas y el de las que habían transformado la organización del trabajo en el sentido de su enriquecimiento, junto con la existencia de programas de ampliación y rotación de tareas, parecen estar indicando que las transformaciones de la organización del trabajo, durante el periodo analizado, apuntaban mucho más a una polivalencia multitask (multiárea) que a una polivalencia multiskills (multicalificada).

CUADRO 1. *Cambios en la organización del trabajo (porcentajes de establecimientos) 1989-1992*

	<i>Industria metalmecánica</i>	<i>Industria de la alimentación</i>
Simplificación de tareas	55	56
Ampliación de tareas	31	20
Rotación de tareas	43	46
<i>Enriquecimiento de tareas (atribución a los obreros de tareas de):</i>		
Inspección de calidad	45	36
Control estadístico de calidad	19	15
Mantenimiento	21	22
Control de inventarios	11	17
Programación de equipos	10	11

Las cifras indican el porcentaje de empresas que habían aplicado los programas.

FUENTE: Proyecto OIT/ACDI (cambio tecnológico y mercado de trabajo).

Un estudio —también realizado en el sector metalmecánico en Argentina (Novick *et al.*, 1997)— que tenía por objetivo el análisis de los puestos de trabajo, y las aptitudes laborales en empresas de distinto nivel de subcontratación, encontró que detrás de la misma denominación se encuentran rasgos muy diferenciados en lo que se refiere a células de trabajo, polivalencia, etcétera.

Los casos estudiados revelaron la heterogeneidad presente en las distintas opciones organizacionales aplicadas y en la organización del trabajo dentro de las unidades elementales de producción, que determina distintas modalidades de movilización de la forma de trabajo. La instauración de grupos o instancias de trabajo impone: 1. para algunas empresas una mejor coordinación de las actividades, sin que se modifique el criterio de base: la elevación del ritmo de las operaciones dando prioridad a la búsqueda de eficacia mediante la gestión de flujos e interfases.

2. Para otras, el modelo implantado busca obtener un nuevo compromiso entre dirección y asalariados sobre un reconocimiento de una nueva relación social de trabajo: una polivalencia más calificante que acompaña la elevación de la calidad técnica esperada.

3. En todos los casos la planificación de la producción y sus componentes técnicos sigue siendo responsabilidad de áreas funcionales externas a las unidades de trabajo.

Sin embargo, se constata que la organización de la producción sobre la base de células —a pesar de las diferencias observadas— aparece como uno de los elementos clave en los procesos de reestructuración en el nivel

de las plantas; se muestra como la modalidad óptima de gestión para responder a los clientes.

La misma heterogeneidad enfrenta la concepción de la polivalencia y lo que para cada firma significa un trabajo de esta naturaleza. En general la polivalencia es entendida como la capacidad de los operarios de manejar más de una máquina o de integrar en algunos casos tareas de diversa naturaleza. Hay diferencias también de acuerdo con el nivel y la categoría del trabajador. Estas situaciones van constituyendo una segmentación dentro de la misma célula de trabajo, definida por la capacidad de atender puestos que integran tareas de distinta naturaleza y complejidad.

Son muchas las investigaciones realizadas en América Latina que dan cuenta de los cambios y transformaciones de la organización del trabajo en la región (entre otros mencionamos De la Garza, 1993b; Leite, 1994; Walter, 1993; Novick y Catalano, 1996; Carrillo, 1993; Iranzo, 1997). Todos parecen coincidir en los cambios en materia de organización del trabajo pero también en la distancia entre los modelos y la realidad, entre los planteamientos gerenciales enunciados y lo que se encuentra en el piso de las fábricas, etcétera.

También ha recibido denominaciones señalando su carácter idiosincrásico, tales como "jit taylorizado" (Humphrey, 1990); "jit a la criolla" (Roldán, 1993), etc. Como lo sintetiza Montero (1997), "cuando se trata de estudiar las formas dominantes de organización del trabajo en la región, el tema se complica, ya que coexisten sistemas preindustrializados con formas de organización fordista, servicios públicos que resisten a la privatización y fábricas que aplican la especialización flexible". Por otra parte, dice, aún no se ha resuelto la discusión acerca de si lo que existió (existe, diríamos nosotros) fue (es) una forma de fordismo periférico o más bien un neofordismo con condiciones de empleo precarias.

### *Organización del trabajo y productividad*

Los nuevos automatismos cuestionan el concepto mismo de puesto de trabajo (Zarifian, 1990), en la medida en que comienza a tratarse de una tarea de coordinación y supervisión de un sistema de producción, que cambia los fundamentos mismos de la obtención de productividad.

La concepción de productividad en la economía clásica —que tendía a destacar la optimización de los factores capital y trabajo en función sólo de los costos— está siendo cuestionada. *Las nuevas formas de organización de las empresas y de sus procesos de trabajo indican que la competitividad de las mismas depende no sólo de los costos de factores como*



*capital y trabajo sino —y fundamentalmente— de las relaciones sociales que se establecen dentro de las firmas y de las firmas con su entorno.*

Para Zarifian la integración técnica y organizacional constituye un fenómeno relativamente bien identificado, que condiciona nuevas modalidades de obtención de la productividad, sobre todo en los siguientes casos:

1. integración de máquinas especializadas en máquinas polivalentes (por ejemplo el pasaje de máquinas herramienta a los centros de fabricación);
2. integración de máquinas en células de producción con circulación automática de material entre las máquinas (pasaje de los centros de fabricación a fábricas flexibles);
3. integración organizacional de máquinas o de las células en líneas de flujo continuo;
4. interconexión o integración en redes de esas líneas; fuerte movimiento de los sistemas de producción que tienden a transformarse en *sistemas integrados*.

Para Coriat (1995) la vía japonesa, como él la denomina, consiste en la búsqueda de productividad hacia lo “interno” por polivalencia y movilización de las fuerzas del trabajo. Es el paso de los tiempos asignados, fijos, a los tiempos compartidos, porque no hay estándares ni asignación de tareas definitivas al trabajador japonés.

Al mismo tiempo se puede sostener que con las transformaciones que se dan en el concepto mismo de la “firma” al hacerlo extensivo a las empresas y servicios subcontratados, al cambiar la organización del trabajo, la productividad en el nivel de la empresa adquiere un carácter “relacional” y “sistémico”. La productividad deja de ser concebida como una adición mecánica para transformarse en un resultado sistémico que se deriva de las condiciones de gobernabilidad y control que se establezcan sobre la empresa y sus conexiones con el entorno como sistema. La empresa como sistema requiere un control sobre la gestión, una fábrica transparente, sin excesos, sean éstos de inventarios, burocracia, defectos, desperdicios o desperfectos.

Las nuevas fuentes de productividad —para ser genuinas y de largo plazo— requieren modos de coordinación racionales basados en el establecimiento de consensos sobre la manera de entender la producción, la calidad, los niveles de incertidumbre, los tiempos de entrega. La introducción de estas nuevas formas de coordinación y consenso exige una redefinición de los términos del acuerdo fordista, tanto en relación con el nivel en que se produce la negociación colectiva como en lo referente

a los temas y las formas de lucha que esta negociación implica para los trabajadores. Esta redefinición no será un punto pacífico sino que implicará aceptar la existencia de un conflicto de perspectivas del cual podrá emerger un espacio en el que se construirán las definiciones sociales del nuevo sistema de trabajo y de las fuentes de productividad.

Algunas investigaciones en América Latina indagaron acerca de los modelos de productividad que se negociaban entre los distintos actores. En México hubo convenios por productividad a partir de la propuesta de la Secretaría de Trabajo desde 1994. Sin embargo, según señala De la Garza (1997), la mayoría son simples convenios de bonos a cambio de un aumento de la productividad, sin plantear al sindicato como interlocutor; y no intentan medir la productividad. Los aumentos, en definitiva, no dependen de ésta, sino de políticas generales.

En Brasil hubo también experiencias equivalentes a convenios por productividad, pero concentrados en el sector metalúrgico y en unas pocas ramas más. Sin embargo, en el nivel de empresa hubo experiencias interesantes de negociación de temas ligados a la organización del trabajo, la flexibilidad de la jornada, acuerdos de aumentos de producción (Arbix, 1996; Jacome Rodríguez, 1997).

El caso argentino, donde decretos laborales establecían la obligación de negociar por productividad, constituyó un camino fértil para este análisis.

El resultado de los estudios (Novick, Catalano, Deibe y Matheu, 1996; Novick, Bisio, Catalano y Deibe, 1996; Deibe, Estévez y Matheu, 1994) señala algunos rasgos interesantes, resultado de un análisis consistente en evaluar el número y la calidad de las variables que los actores ponen en juego en la negociación.

Se elaboró una tipología basada en dos dimensiones: en un eje se consideró la cantidad de factores que los actores identifican como determinantes de la productividad. El segundo remite a la orientación de los cambios: flexibilidad hacia la baja (centrada en la intensificación del trabajo casi exclusivamente) o hacia una flexibilidad estructural, sistémica. Se clasificaron en términos empíricos cuatro tipos de convenios: desde un ajuste sobre nuevas fuentes de mejoras hasta reorganización productiva con inversión tecnológica, capacitación, etc., que pueden caracterizarse como sistémicos.

La combinación de ambas variables permite ubicar diferentes situaciones de convenios, que mostró la heterogeneidad a la que hacemos referencia en forma continua, pero identificó distancias según el nivel de negociación de la productividad (entre el nivel sectorial y el de la firma o establecimiento) y según el tipo de empresa. Se detectaron diferencias entre las nuevas empresas (privatizadas o nuevos emprendimientos) y

las empresas ya instaladas, lo que refuerza la idea de la productividad como una construcción sistémica y social. El peso de la historia y de las relaciones laborales constituyó una variable de importancia en la configuración de la flexibilidad resultante. El tipo de flexibilización que tiende a instalarse en los convenios expresa la singularidad de las relaciones laborales que se establecen entre capital y trabajo.

El estudio permite concluir que las articulaciones entre productividad y relaciones laborales se basan en la introducción más o menos extensiva de criterios centrados en la flexibilidad, ya sea la externa (en relación con el mercado de trabajo) o la interna, con eje en la organización del trabajo. Sin embargo la historia de las relaciones laborales, la capacidad de negociación de los gremios y la competitividad misma del sector inclina esa organización del trabajo a veces hacia orientaciones enriquecedoras y en otras ocasiones a cláusulas centradas casi exclusivamente en un aumento de la intensidad del trabajo (a través del aumento de jornada, eliminación de tiempos de descanso, reducción de tiempo de licencias, etcétera).

Pero más allá de las particularidades, la totalidad de los convenios analizados señala la presencia de indicadores de compromisos posfordistas, de nuevas pautas de negociación, de la aceptación de la flexibilidad por parte de los trabajadores, etcétera.

En síntesis, podemos decir que se está en presencia de una nueva institucionalidad en materia de la negociación de la organización del trabajo. De tema postergado, ya que en el periodo anterior, como señaláramos, era delegado a la empresa, pasa a ser un tema central de negociación, con las dificultades que significa hacerlo en situaciones de fuerte asimetría, considerando el debilitamiento actual del movimiento obrero.

*¿Aplicación homogénea, situaciones heterogéneas?*

*¿Aplicación heterogénea, situaciones homogéneas?*

Una nueva etapa en el proceso de reconversión en América Latina se acentúa cuando se la analiza desde la perspectiva de las nociones de competitividad sistémica (Messner, 1996). Esta nueva visión de la competitividad implica una transformación de las relaciones entre el nivel macro, el meso y el micrososial. La competitividad del nivel micro (la empresa) implica una articulación entre órdenes organizacionales, tecnológicos y sociales. En el nivel meso hay una transformación de las relaciones y vinculaciones entre empresas, y en el nivel macro se expresan políticas de apertura, de regímenes fiscales, de protección sectorial, etcétera. Se extienden y ramifican las relaciones entre empresas. Se externalizan

procesos y funciones de las empresas grandes a las chicas. Y en esta reaparición de las pequeñas y medianas empresas, ¿se verifican cambios en la organización del trabajo? ¿Son similares?

Estudios recientes en distintos países de América Latina dan cuenta de importantes procesos de segmentación en materia de organización del trabajo. Vamos a señalar al menos dos en este artículo: el que se relaciona con el tamaño de las empresas o con el nivel de subcontratación de las mismas y el proceso de segmentación por género, vinculado en alguna medida con el anterior.

Las tareas de oficio, propias de los sistemas tayloristas-fordistas, son más requeridas cuando se descende en la cadena de subcontratación (Argentina) o de tamaño (Venezuela). Un estudio efectuado en Argentina en la industria automotriz y de autopartes identifica transformaciones diferentes en la organización del trabajo según la estrategia de adaptación de las firmas, que coincide fuertemente con su lugar en la cadena de subcontratación (Novick, Miravalles y Senén González, 1997). En los casos de las empresas del nivel más bajo (dentro de la estructura formal) de subcontratación hay rotación de tareas y polivalencia sólo de tipo horizontal. En las empresas de "estrategia limitada", en el segundo nivel, la implementación responde a necesidades puntuales y básicamente a reducción de inventarios, y los procesos de modernización y de cambio en la organización del trabajo quedan reducidos a algunos puestos o algunos sectores de la empresa. Sólo en las empresas del primer nivel, cuya estrategia de cambio es considerada de carácter "global", se implantan células de trabajo, polivalencia enriquecedora, formas de expresión de los trabajadores, etcétera.

En el caso de Venezuela —aunque con rasgos algo diferentes, porque su proceso de modernización tecnológico y de gestión fue tardío respecto a los otros países de América Latina— los estudios realizados (Iranzo, 1997) identifican también estrategias diferentes de modernización según niveles de subcontratación y tamaño de las empresas. Hay un primer grupo integrado por las empresas grandes, en las que los procesos de modernización implican la delegación de algunas tareas de calidad en los trabajadores, desarrollo de polivalencia y trabajo en equipo. Un segundo grupo —en una estrategia de modernización parcial—, que incluye empresas del primer y segundo nivel en la línea de subcontratación, delega tareas de calidad sólo a algunos grupos de trabajadores de áreas escogidas. Y hay un tercer grupo cuyas estrategias de modernización involucran poco a los trabajadores. Los dos ejemplos nacionales denotan claramente procesos de segmentación dentro de las cadenas productivas de carácter vertical (según el nivel de subcontratación), pero también de carácter horizontal, cuando se comparan organización y condiciones de tra-

bajo de los trabajadores subcontratados o precarios con contratos laborales "típicos".

La otra dimensión asimétrica a señalar se refiere a las diferencias por género, ya sea en relación con los procesos de organización del trabajo o dentro de las cadenas. Investigaciones efectuadas (Roldán, 1993) combinan la introducción de los métodos japoneses de producción en la industria metalmecánica con una perspectiva de género, e identifican en las empresas un proceso de transición hacia nuevos procesos productivos que caracterizan dos modalidades, una que podría ser denominada "jit hacia lo alto" y otra como "jit hacia la baja". En la primer modalidad identifica empresas de mayor tamaño y de mayor complejidad tecnológica, y en la segunda las que efectúan cambios tendientes a la reducción de costos, sin inversión. En el cruce que efectúa Roldán con la variable género se verifica que en las empresas de "jit hacia lo alto" se estaría generando una clase trabajadora masculina, multicalificada, con importante segmentación interna. En esta perspectiva las mujeres estarían confinadas cada vez más hacia actividades y firmas periféricas.

En las diferencias por género analizadas dentro de las cadenas de subcontratación, según se desprende de estudios realizados en Chile y Brasil, se encontraron diferencias significativas. En Chile hay un cambio en la composición por género en los establecimientos producto del cambio tecnológico: una reducción en el número de trabajadoras ligadas a la producción directa en las empresas más modernizadas y una mayoría de mujeres en las actividades realizadas por subcontratistas de actividad primaria. La concentración femenina se encuentra en los eslabones más débiles: trabajo en talleres y a domicilio (Abramo, Montero y Reinecke, 1997). En empresas del sector de autopartes y del complejo químico estudiadas en zonas del estado de São Paulo, en Brasil, se verifican también comportamientos diferenciales por género. En la industria de autopartes el trabajo femenino tiende a ser de escaso contenido técnico y la polivalencia significa apenas una rotación e integración de tareas desprovistas de contenido. En el complejo químico el trabajo de mujeres se concentra en funciones y tareas repetitivas. Esta distribución diferencial se refuerza debido a las estrategias de entrenamiento de las empresas hacia uno u otro tipo de ocupaciones; el privilegio que revisten los puestos de tareas mecanizadas en la formación que brindan las empresas tiende a excluir a las mujeres (Leite y Reizek, 1997).

El avance de los procesos de cambio y modernización presenta claros indicios de segmentación de la fuerza de trabajo. Esta segmentación se superpone a la ya existente, en el mercado de trabajo, entre quienes tienen empleo y quienes no lo tienen, entre el sector formal y el tradicional "sector informal" de América Latina, en expansión.

En materia de organización del trabajo las diferencias surgen según el tipo, sector y tamaño de la empresa, por un lado, y por el otro se advierten claras diferencias de acuerdo con el género.

En este sentido puede afirmarse que cierta homogeneidad presente en el modelo fordista anterior es sustituida por la heterogeneidad. De modo que cuando se habla de nuevas formas de organización del trabajo el alcance es significativamente menor que cuando se hablaba del fordismo idiosincrásico de América Latina. De estos análisis se desprende la relación que se establece entre competitividad y exclusión, como dos caras de una misma y simultánea dinámica.

### CONCLUSIONES

El artículo intentó efectuar una breve síntesis de la muy fértil producción latinoamericana en materia de estudios e investigaciones sobre organización del trabajo. Naturalmente, no se ha podido abarcar toda la riqueza de las discusiones y la totalidad de los trabajos efectuados. En este sentido, debo pedir disculpas a lectores y autores por no haber podido considerar la totalidad de los trabajos ni importantes avances en la materia. Se trata sólo de un recorte —que intenta ser lo más completo posible— para plantear algunas preguntas y cuestiones sobre este tema tan crucial que es la organización del trabajo, atravesada simultáneamente por la tecnología, por la gestión de personal, por las características sectoriales, por las relaciones laborales, etcétera.

El recorte efectuado muestra, como dice Coriat (1995), que habrá tantas variantes del posfordismo como las hubo del fordismo, que no hay modelos únicos, ni siquiera tendencias universales. Que América Latina se encuentra, sin duda, en una “nueva encrucijada industrial”, y que se mantiene una fuerte incertidumbre sobre el rumbo que están tomando el nuevo o los nuevos modelos en América Latina (Dombois y Pries, 1993).

En este sentido, las características de la organización del trabajo en el contexto de la reconversión productiva en América Latina no constituyen una excepción. Por muchos años convivirán empresas que desarrollan modelos de productividad contradictorios, ya que expresan escenarios en los cuales las relaciones laborales están empobrecidas por una fuerte asimetría o por condiciones históricas o corporativas particulares. Sin embargo, las tendencias descritas corresponden a condiciones que exige la competencia en economías que se globalizan. Estas tendencias acabarán imponiéndose, aunque reformuladas en la especificidad de las relaciones sociales propias de cada país.

La organización del trabajo que se está construyendo —con sus diferencias internas entre los diferentes países, por tamaño de las empresas o por la peculiar “trayectoria” de las firmas—, y su distancia con los grandes modelos teóricos o paradigmas propuestos, tampoco se parece ya a los modelos dominantes en etapas anteriores. En este sentido, podemos afirmar que está emergiendo una nueva institucionalidad que alcanza a la organización del trabajo, pero también al conjunto de las relaciones laborales. El futuro está abierto, lo que no significa necesariamente plantear una lectura optimista, sino señalar un camino en el cual los actores sociales tienen mucho por hacer.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, L., “A subjetividade do trabalhador frente a automação”, en R. Neder *et al.*, *A automação o movimento sindical no Brasil*, HUCITEC, CEDEC, OIT/ONUD/IPEA, São Paulo, 1988.
- Abramo, L. y C. Montero, “La sociología del trabajo en América Latina: Paradigmas teóricos y paradigmas productivos”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (México), año 1, núm. 1, diciembre, 1995.
- Abramo, L., C. Montero y G. Reinecke, “Cambio tecnológico, encadenamientos productivos y calificaciones del trabajo en Chile: Un balance”, en M. Novick y M. Gallart, *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, CINTERFOR/OIT/Red Lat. Educación y Trabajo, Montevideo, diciembre, 1997.
- Araujo Castro, N. (comp.), *A máquina e o equilibrista, Inovações na indústria automobilística brasileira*, Paz e Terra, São Paulo, 1995.
- Arbix, G., “Trabalho: Dois modelos de flexibilização”, *Lua Nova*, CEDEC, São Paulo, 1996.
- Bortaláia Silva, E., “L’usine fordiste, un renouvellement? Technologie et relations industrielles au Brésil à la fin des années 1980”, en H. Sumiko Hirata, *Autour du “modele” japonais. Automatisation, nouvelles formes d’organisation et de relations de travail*, L’Harmattan, París, 1992.
- Boyer, R., “Flexibilidad del trabajo: Formas contrastadas, efectos mal conocidos”, *Trabajo y Sociedad*, vol. 12, núms. 1-3, abril, 1987.
- Carrillo, J., *La Ford en México: Reestructuración industrial y cambio en las relaciones laborales*, El Colegio de México, México, 1993, mimeo.
- , “La experiencia latinoamericana de justo a tiempo y el control total de calidad”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (México), año 1, núm. 1, diciembre, 1995.
- Coriat, B., *L’atelier et le cronometre*, Christian Bourgois, París, 1979.
- , “Les métamorphoses de la división du travail dans la crise contemporaine”, en J. Bidet y J. Texier, *La crise du travail*, Presses Universitaires de France, París, 1995.

- Catalano, A. M. y M. Novick, "Relaciones laborales y sociología del trabajo: A la búsqueda de una confluencia", *Sociedad* (Buenos Aires), año 1, núm. 1, 1992.
- De la Garza Toledo, E., "La reestructuración productiva y respuesta sindical en América Latina", *Sociología del Trabajo* (Madrid), núm. 19, nueva época, 1993a.
- , *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, Universidad Autónoma Metropolitana/Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1993b.
- , "La flexibilidad del trabajo en América Latina", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (São Paulo), año 3, núm. 5, 1997.
- Deibe, E., A. Estévez y P. Matheu, "Actividad negocial en el periodo junio 1991 a marzo 1994", *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, Proyecto PNUD ARG/88/005, Buenos Aires, 1994, mimeo.
- Dombois, R. y L. Pries, *Trabajo industrial en la transición: Experiencias de América Latina y Europa*, Caracas, Nueva Sociedad El Colegio de Puebla Fundación Friedrich Ebert de México, 1993.
- Emery, F. y E. L. Trist, *Sociotechnical Systems*, Penguin, Londres, 1972.
- Fleury, A., "Automação na indústria metalmecânica: Tendências da organização do trabalho e da produção", en R. Fisher, *Anais do Seminário, Padrões Tecnológicos e Políticas de Gestão: Processo de trabalho na indústria brasileira*, CODAC/USP, São Paulo, 1989.
- , "Análise a nível de empresa dos impactos da automação sobre a organização da produção e do trabalho", en R. Sales de Melo Soares, *Gestão da empresa, automação e competitividade. Novos padrões de organização e de relações do trabalho*, IPEA/IPLAN, Brasília, agosto, 1990.
- Hirata, H., *Autour du "modele" japonais. Automatisation, nouvelles formes d'organisation et de relations de travail*, L'Harmattan, París, julio, 1992.
- , "Transferencia de tecnologías de gestión: O caso dos sistemas participativos", en Sales de Melo Soares, *Gestão da empresa, automação e competitividade. Novos padrões de organização e de relações do trabalho*, IPEA/IPLAN, Brasília, agosto, 1990.
- Humprev, J., "The 'japanese model' of industrial organisations: Can it be implanted in developing countries?", trabajo presentado al XII Congreso Internacional de Sociología, Madrid, 1990.
- , "L'adaptation du 'modèle japonais' au Brésil", en H. Sumiko Hirata, *Autour du "modele" japonais. Automatisation, nouvelles formes d'organisation et de relations de travail*, L'Harmattan, París, julio, 1992.
- Iranzo, C., "La sociología del trabajo en Venezuela", *Sociología del Trabajo* (Madrid), año 2, núm. 8, número especial, 1995.
- , "Gestión de la mano de obra y nuevas competencias en los sectores siderúrgicos y automotriz venezolanos", en M. Novick y M. Gallart, *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, CINTERFOR/OIT/Red Lat. Educación y Trabajo, Montevideo, diciembre, 1997.
- Jacome Rodrigues, I., "Comissoes de fábrica e reestruturação produtiva" en G. Arbix y M. Zilbovicius, *De JK a FHC. A reinvenção dos carros*, Scritta, São Paulo, 1997.
- Katz, J., "Reestructuración industrial y teoría del crecimiento económico", en *Industria. Estado y sociedad*, EURAI/Fundación Friedrich Ebert, Caracas, 1989.



- Leborgne, D. y A. Lippietz, "El postfordismo y su espacio", *Realidad Económica* (Buenos Aires), núm. 2, IADE, 1993.
- Leite, E., "Reestructuración industrial, cadenas productivas y calificación en Brasil, ¿Trayectorias convergentes, tercerización 'inteligente'?", en M. Novick y M. Gallart, *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, CINTERFOR/OIT/Red Lat. Educación y Trabajo, Montevideo, diciembre, 1997.
- Leite, M., *O futuro do trabalho, Novas tecnologias e subjetividade operaria*, Página Aberta, São Paulo, 1994.
- Leite, M. y C. Rizek, "Cadenas, complejos y calificaciones. Estudio de casos en Brasil", en M. Novick y M. Gallart, *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, CINTERFOR/OIT/Red Lat. Educación y Trabajo, Montevideo, diciembre, 1997.
- Lobato, Mirta, *El taylorismo en la gran industria exportadora, 1907*, CEAL, Buenos Aires, 1988.
- López, Carmen, "Los programas de control de calidad en Colombia", en R. Dombois y L. Pries, *Trabajo industrial en la transición: Experiencias de América Latina y Europa*, Caracas Nueva Sociedad El Colegio de Puebla Fundación Friedrich Ebert de México, 1993.
- Messner, D., "Dimensiones espaciales de la competitividad internacional", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (México), año 2, núm. 3, 1996.
- Montero, C., "Trabajo y desarrollo endógeno: Notas para una ética del trabajo en América Latina", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (São Paulo), año 3, núm. 5, 1997.
- Neffa, J. y P. Matheu, *La organización y contenido del trabajo en la Argentina*, Dirección Nacional de Higiene y Seguridad, CEIL-CONICET, Buenos Aires, 1985, mimeo.
- Novick, M., "Nuevas tecnologías de gestión y acción sindical", *Estudios del Trabajo* (Buenos Aires), núm. 1, 1991.
- Novick, M., R. Bisio, A. Catalano y E. Deibe, "Los acuerdos de productividad en Argentina", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (México), año 2, núm. 4, diciembre, 1996.
- Novick, M. y A. M. Catalano, "Reconversión productiva y relaciones laborales en la industria automotriz argentina", *Estudios del Trabajo* (Buenos Aires), núm. 12, 1996.
- Novick, M., A. Catalano, E. Deibe y P. Matheu, "Relaciones laborales y productividad: Actores, acuerdo y flexibilidad", *Dialógica* (Buenos Aires), vol. 1, núm. 1, CEIL-CONICET, abril, 1996.
- Novick, M. y M. A. Gallart, *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, CINTERFOR/OIT/Red Latinoamericana Educación y Trabajo, Montevideo, diciembre, 1997.
- Novick, M. y C. Senén González, "La heterogeneidad sectorial en la vinculación entre cambio tecnológico y calificaciones. Algunos comentarios", en L. Gitahy, *Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina*, Campinas, CID-CENEP, CINTERFOR-OIT, OREALC-UNESCO, São Paulo, 1994.
- Novick, M., M. Miravalles y C. Senén González, "Vinculaciones interfirmas y competencias laborales en la Argentina. Los casos de la industria automotriz

- y de las telecomunicaciones", en M. Novick y M. Gallart, *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, CINTERFOR/OIT/Red Latinoamericana Educación y Trabajo, Montevideo, diciembre, 1997.
- Novick, M., M. Á. Bartolomé, M. Buceta, M. Miravalles y C. Senén González, *Nuevas puestas de trabajo y competencias laborales*, CINTERFOR/OIT, Montevideo (en prensa).
- Portela, S. y A. Wachendorfer (comps.), *Sindicalismo latinoamericano, entre la renovación y la resignación*, ILDES-FES, Nueva Sociedad, Caracas, 1995.
- Roldán, M., "From JIT to 'criollo JIT', industrial restructuring and the labour process: Sexual division of labor and social classes in a small scale metallurgical industry in Buenos Aires", ponencia presentada al Congreso Mundial de Sociología, Amsterdam, 1988.
- , "Industrial restructuring deregulation and new JIT labour processes in Argentina: Towards a gender-aware perspective?", *ius Bulletin*, vol. 24, núm. 2, abril, 1993.
- Ruas, R., "Reestruturação socioeconômica, adaptação das empresas e gestão do trabalho", en L. Gitahy, *Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina*, Campinas, CND-CENEP, CINTERFOR-OIT, OREALC-UNESCO, São Paulo, 1994.
- Salerno, M., "Produção, trabalho e participação: ccq e kanban numa nova innigração japonesa", en M. L. Fleury y R. M. Fisher, *Processo e relações do trabalho no Brasil*, Atlas, São Paulo, 1985.
- , "Modele japonais, travail brésilien", en H. Sumiko Hirata, *Autour du "modele" japonais. Automatisation, nouvelles formes d'organisation et de relations de travail*, L'Harmattan, París, julio, 1992.
- Santiago, C. A. y E. Planell Larrinaga, *Reestructuración productiva, cambio tecnológico, género y sindicalismo en América Latina*, Universidad de Puerto Rico, San Juan, 1996.
- Walter, J., "Nuevas formas de organización del trabajo", *Oikos* (Buenos Aires), año 1, núm. 1, septiembre, 1993.
- , *Taylorización en una empresa autopartista*, tesis, 1985.
- Walter, J. y C. Senén González, "Modos de modernización tecnológica y movilización de recursos humanos en las empresas argentinas privatizadas", *Dialógica* (Buenos Aires), vol. 1, núm. 1, abril, 1996.
- Zarifian, P., "As novas abordagens da produtividade", en Sales de Melo Soares, *Gestão da empresa, automação e competitividade. Novos padrões de organização e de relações do trabalho*, IPEA/PLAN, Brasília, agosto, 1990.
- , "Le travail: Du modele de l'opération au modele de l'action", en J. Bidet y J. Texier, *La crise du travail*, Presses Universitaires de France, París, 1995.
- Zapata, F., "La sociología del trabajo en América Latina", *Sociologie du Travail* (París), 1987.

## LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA

ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO<sup>1</sup>

EL NEOLIBERALISMO como formación socioeconómica es una configuración de configuraciones (no es sistémico, la contradicción, discontinuidad y oscuridad también lo caracterizan). Es, por un lado, una concepción del mundo, con centro en las teorías de la línea genética neoclásica y hoy de las de elección racional; es un tipo de política de ajuste macroeconómico, que enfatiza el combate a la inflación por medio de la depresión de la demanda agregada y una forma de cambio estructural de las economías dirigida a permitir la “acción” del libre mercado; es también una forma de Estado que rompe con los acuerdos keynesianos y con los pactos corporativos que buscaron conciliar acumulación de capital con legitimidad política del Estado; y es, asimismo, una forma de reestructuración productiva, consecuente con la apertura y globalización de las economías, así como con la ruptura de aquellos pactos corporativos. La flexibilización del mercado de trabajo es una de las tareas ya emprendidas en esta formación socioeconómica neoliberal.

Los ajustes neoliberales se iniciaron en América Latina con las dictaduras militares en el Cono Sur en los años setenta; estos ajustes fueron continuados en los ochenta por gobiernos civiles, y en los noventa se han consolidado y extendido en la región. Estas políticas económicas tienen dos componentes principales: el ajuste que intenta reducir los déficit públicos, equilibrar la cuenta corriente de la balanza de pagos y, sobre todo, controlar la inflación, y la reforma estructural a través de la eliminación del proteccionismo interno, la desregulación y la privatización. En el centro de estas políticas está el combate a la inflación, con un enfoque monetario de la balanza de pagos. Es decir, durante el ajuste la acción del Estado se dirige hacia los circuitos monetarios y no a la economía real: tasa de cambio, tasa de interés, tasa de inflación y tasa fiscal como variables monetarias son las que interesan en su impacto sobre la balanza de pagos. Se supone que una vez ajustada la economía y realizada la reforma estructural fluirá la inversión productiva, en es-

<sup>1</sup> Doctor en sociología, coordinador del doctorado en estudios sociales de la UAM-I; posdoctorado en la Universidad de Warwick, Inglaterra; miembro del Sistema Nacional de Investigadores; director de la revista *Trabajo*; dirección: egt@xanum.uam.mx.

pecial la extranjera (por el bajo ahorro interno), que se ubicará en el sector exportador; y éste, al crecer, se revertirá sobre el mercado interno.

Los resultados de las políticas macroeconómicas neoliberales en América Latina han sido en general de inmediato control de la inflación, pero con contracción del mercado interno. Este tipo de políticas y la apertura de las economías en la región han convertido a la tasa de cambio en la variable económica central, de la cual ha dependido el desequilibrio de la balanza comercial (causado principalmente por la importación de insumos industriales). Este desequilibrio, siguiendo el enfoque monetario, se ha compensado a través del superávit de la balanza de capitales, pero ha sido principalmente el capital especulativo colocado en valores gubernamentales el que ha llegado a América Latina.

#### POLÍTICAS DE AJUSTE Y RESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA

Si bien la restructuración productiva ha sido responsabilidad directa de la dirección de las empresas, en condiciones en las que el Estado conscientemente ha dejado de ser inversor productivo importante, este Estado latinoamericano no ha quedado ausente de dicha restructuración, aunque a veces en forma indirecta.

1. A través de un cambio en la política industrial, del proteccionismo y el fomento industrial durante la formación socioeconómica de sustitución de importaciones, a la ausencia actual de una política industrial específica, fuera de medidas monetarias genéricas de ajuste macro y cambio estructural.

2. Su política salarial de mantener los aumentos de los salarios reales retrasados respecto a la inflación, aunque de acuerdo con las relaciones de fuerza político-sindicales esta situación ha variado en diversos países.

3. La inducción de la flexibilidad en el mercado de trabajo.

En términos teóricos el problema de la flexibilización del trabajo ha sido apoyado por tres perspectivas teóricas que, guardando sus diferencias, coinciden en la necesidad de que las relaciones laborales sean más flexibles frente a las nuevas condiciones de apertura y globalización.

a) Por los neoliberales en economía, para los que la flexibilidad del trabajo sería una condición abstracta para que haya tendencias hacia el equilibrio, única forma de convergencia que es reconocida.

b) La doctrina de "la nueva ola" del *management*, que adoptó la perspectiva de la calidad total y el justo a tiempo (toyotismo en la precisión que hace Stephen Wood).

c) Los intelectuales posfordistas con su propuesta de flexibilidad negociada u ofensiva.

### LA RESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA EN AMÉRICA LATINA

La reestructuración productiva en América Latina ha sido efectivamente impulsada por la apertura económica y por el cambio del Estado hacia el neoliberalismo, y se trata de un fenómeno más abarcador que la flexibilidad del trabajo. La reestructuración puede o no implicar cambios en todos los aspectos de las configuraciones sociotécnicas de los procesos productivos (tecnología, organización y gestión, relaciones laborales, perfil de la fuerza de trabajo y culturas). Hasta hoy la reestructuración productiva en nuestra región está lejos de ser satisfactoria, tanto porque su extensión es limitada, sobre todo a las grandes empresas, como por sus modalidades en aquellas que sí logran modernizarse. Algunos resultados que saltan a la vista de esta reestructuración parcial de las empresas en Latinoamérica son los siguientes:

1. Primero, no se demuestra una ventaja masiva de las pequeñas y medianas empresas; por el contrario, hay una correlación positiva entre innovaciones tanto tecnológicas como organizacionales con el tamaño de los establecimientos; segundo, si bien la apertura económica ha impulsado procesos de subcontratación y con ello articulaciones nuevas entre empresas, éstas no parecen contrarrestar la evidencia de la irrupción masiva de insumos de fuera de América Latina que causan el desequilibrio en las balanzas comerciales; las pequeñas y medianas empresas de la región en general tienen bajo nivel tecnológico, formas arbitrarias de organización del trabajo, no crean distritos industriales, son poco exportadoras, poco competitivas, producen con baja calidad y productividad, tienen un tiempo de vida media corto.

2. No en todos los países la capacidad exportadora se correlaciona positivamente con innovación tecnológica, como en México.

3. Hay al menos dos grandes estrategias de reestructuración en América Latina: la de aquellos países en los que los empresarios innovadores prefieren el cambio tecnológico duro (Argentina y Chile) y la de los que prefieren el cambio organizacional (México y en parte Brasil).

4. Hablar de innovación tecnológica dura y organizacional en América Latina significa en muchos casos la introducción de maquinaria y equipo que no es de última generación en términos internacionales; la difusión de equipo microelectrónico o bien del control automático computarizado es escasa. De hecho, en tecnología dura hay un predominio de la informatización, pero de oficinas. En cuanto a la innovación organizacional, en una parte del segmento que se moderniza se trata apenas de la introducción o bien profundización del taylorismo. Aunque el control total de calidad y el justo a tiempo se han difundido, se aplican con poca

delegación de decisiones a los trabajadores, con poca identificación de éstos con los fines de la empresa y con muestras de insatisfacción motivadas sobre todo por los bajos salarios.

5. El perfil de la fuerza de trabajo (género, edad, escolaridad, antigüedad, calificación, capacitación, salario) no ha cambiado sustancialmente. En el sector formal de la economía sigue predominando la antigua clase obrera, de base (excepto Brasil), antigüedad media, nivel educativo bajo, poco capacitada, especializada en algunas máquinas y en forma predominante masculina. La polarización entre empresas modernas y atrasadas no se ha traducido de modo masivo en polarización de la clase obrera, posiblemente porque la aplicación de nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo implique una forma de división de las tareas entre obreros y personal técnico (minoritario) que reproducen la separación entre concepción y ejecución del taylorismo. El cambio realmente importante en el mercado de trabajo en América Latina ha sido, desde los ochenta, el crecimiento del sector informal, y no tanto la constitución de una nueva clase obrera polivalente de calificaciones amplias, con trabajo enriquecido. Entre 1980 y 1990 en América Latina:

- a) la proporción entre PEA asalariada y PEA en casi todos los países no ha disminuido, y los asalariados representan la mayoría de la PEA;
- b) tampoco disminuyó, aunque siempre ha sido minoría, la proporción de PEA asalariada industrial en relación con la PEA asalariada; otro tanto puede decirse de la PEA asalariada en la manufactura;
- c) los técnicos han aumentado pero siguen siendo una minoría en el trabajo asalariado;
- d) el porcentaje de trabajadores en los departamentos de producción con respecto al total de asalariados tampoco ha disminuido;
- e) no hay clara tendencia al crecimiento del porcentaje de trabajadores en departamentos administrativos;
- f) cambios importantes son la feminización de la fuerza de trabajo y el crecimiento del empleo en micronegocios que en la década considerada pasaron de abarcar el 15.7% del empleo en 1980 al 20.8% en 1989.

## LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA

### *La polémica de la flexibilidad*

A partir de los años ochenta el concepto de flexibilidad se ha vuelto clave para entender los cambios en las relaciones laborales. Algunos la han vinculado con la tecnología reprogramable; otros con las nuevas formas

de organización del trabajo que deberían superar al taylorismo-fordismo; también se la ha relacionado con precariedad en los empleos; se la ha hecho extensiva a las reformas de los sistemas de seguridad social, de la contratación colectiva y de las leyes laborales, e incluso se la ha visto asociada con la ruptura de los pactos corporativos de nivel estatal.

El concepto de flexibilidad del trabajo no tiene un significado unívoco en la polémica teórica; según la fuente conceptual de la que provenga serán su contenido y también sus implicaciones en políticas laborales. El concepto de flexibilidad tal y como se lo utiliza actualmente tiene tres orígenes principales: el más antiguo, proveniente de la teoría neoclásica; el posfordista; el que se origina de las modernas teorías gerenciales de la organización de la empresa.

Además del contenido del concepto de flexibilidad, la polémica en torno de la misma ha originado una discusión complementaria con respecto a si la flexibilidad está asociada con un nuevo tipo de relaciones entre el capital y el trabajo; si la tendencia hacia la flexibilización de las relaciones laborales es una necesidad frente a la globalización de las economías; si con la flexibilización en el mediano plazo todos, obreros y patrones, ganan.

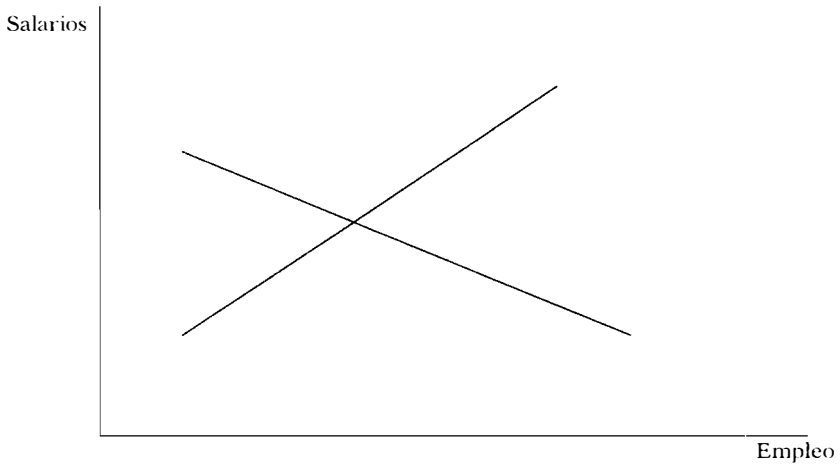
### *Flexibilidad y teoría neoclásica*

De la teoría económica neoclásica viene la idea específica de flexibilidad del mercado de trabajo, entendida fundamentalmente como eliminación de las trabas para que los mecanismos del mercado se encarguen de modo espontáneo de asignar el factor trabajo en cuanto a precio y empleo. El énfasis en el aspecto de flexibilidad como mercado de fuerza de trabajo no es gratuito, como veremos en seguida. El punto de partida habría que buscarlo en Walras (1954), quien desde el siglo pasado postuló que la economía debería ser considerada como una ciencia deductiva, similar a las matemáticas; su tarea consistiría en formular modelos *a priori* que se iniciarían con axiomas; a partir de ellos se deducirían teoremas y corolarios y sus resultados se aplicarían a la realidad. Algunos de los supuestos más importantes de la teoría neoclásica serían:

1. La racionalidad de los agentes (Blaug, 1992), es decir, los agentes económicos se guiarían por la búsqueda de la máxima utilidad; deben tener información completa acerca del mercado (precios y movimientos de los otros agentes), así como conocer las ecuaciones que les permiten calcular su función de utilidad y en virtud de las cuales decidirían cuándo es óptima la relación entre medios invertidos y fines logrados.
2. Se construyen modelos como si fuera posible controlar variables.

3. No se toman en cuenta instituciones extraeconómicas, culturas o conflictos; a todos estos factores se los considera externalidades o fallas del mercado.

4. Si se mantienen condiciones de competencia perfecta se tenderá al equilibrio.



En esta concepción tiene un lugar especial la teoría de la productividad marginal. Para esta teoría la oferta y la demanda de trabajo determinan la distribución del trabajo y su precio.

Si la oferta de trabajo excediera a la demanda habría desempleo y bajarían los salarios, porque más trabajadores estarían dispuestos a ofrecerse por salarios más bajos. La oferta de trabajo para esta teoría dependería del tamaño de la población, de la tasa de participación y de la cantidad de horas escogidas por el obrero para laborar. Excepto esta última variable, las otras se consideran constantes, y la oferta de trabajo sería sobre todo una decisión individual, por la cual los trabajadores, como actores racionales, optimizarían la relación entre bienes que pueden comprar con su salario, en términos del gozo que les proporcionarían, con respecto a la satisfacción que les da el ocio. Del lado de la oferta de trabajo se supone que los trabajadores tienen información completa del mercado de trabajo, salarios, horarios, intensidad, demanda. Actúan y deciden racionalmente dónde trabajar optimizando como se explicó arriba. Además se supone que no toman decisiones en grupo y que los trabajadores son iguales e intercambiables. Y de acuerdo con nuestro tema de flexibilidad, se asume que existe completa movilidad del trabajo (Cartler, 1981).

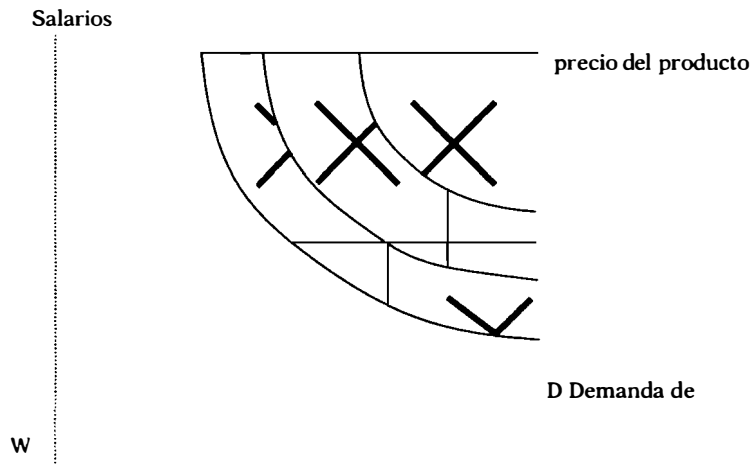


Por el lado de la oferta de trabajo se supone que opera la ley de rendimientos decrecientes, es decir, después de cierto punto agregar una unidad más de trabajo al proceso productivo se traducirá en una cantidad decreciente del producto. Al emplearse un exceso de trabajadores los salarios sobrepasarán el producto marginal (incremento en el producto con respecto al incremento en el trabajo). En el equilibrio el producto marginal igualará al salario, aunque también los salarios de equilibrio varían en sentido inverso con la oferta de trabajadores (Hicks, 1967). Si aumentan los salarios y todos los demás factores permanecen constantes se reducirán las ganancias del capital, lo cual provocará emigración de dicho capital hacia ramas que den más ganancia y ocasionará, en la rama original, una caída de la producción, provocando la disminución en la demanda de obreros; finalmente caerán otra vez los salarios hasta el equilibrio.

Desde el lado de la demanda de trabajo se supone que el patrón tiene conocimiento total del mercado de trabajo, es racional al emplear o despedir trabajadores, no hay monopolios en la compra de fuerza de trabajo, ni tampoco hay sindicatos que monopolicen la oferta de trabajadores.

En términos de flexibilidad la aplicación de la teoría de la demanda de empleo implica ausencia de restricciones para emplear o desemplear trabajadores de acuerdo con el mercado.

En conclusión, la teoría de la productividad marginal postula que si se cumplen sus supuestos los salarios serán iguales al precio de la fuerza de trabajo determinado por oferta y demanda. El salario de equilibrio será igual al producto marginal del trabajador (producto generado por el último trabajador empleado); la demanda de trabajo dependerá del producto y del método de producción utilizado, al que se considera como dado.



En la productividad marginal está la base teórica de la flexibilidad neoclásica. Se sabe que el mercado de trabajo es de los más imperfectos, por la existencia de instituciones, regulaciones y conflictos colectivos; se trataría de eliminar o reducir al mínimo la influencia de factores exógenos para así acercarse al equilibrio. En otras palabras, flexibilizar el mercado de trabajo para los neoclásicos es flexibilizar la oferta y demanda de trabajadores, facilitando el empleo y el desempleo, el uso de la fuerza de trabajo dentro del proceso de trabajo, individualizando formas de pago de acuerdo con productividad marginal. Es decir, la flexibilización del mercado de trabajo es la adecuación de la realidad, en la que hay instituciones, sujetos colectivos, normas y conflictos, a los supuestos del modelo de competencia perfecta. Por lo tanto, la idea de la flexibilidad del mercado de trabajo es la eliminación de todas aquellas externalidades o fallas del mercado de trabajo por el lado de la oferta y de la demanda, pero especialmente por el lado de la demanda, ya que la oferta se considera como dada. En otras palabras, se trata de que la realidad se asemeje a los supuestos del modelo para alcanzar un óptimo social que no es sino la sumatoria de los óptimos individuales.

Un punto crítico inicial con respecto a esta idea de flexibilidad neoclásica tiene que ver con la relación entre supuestos y realidad. Una solución es la de Friedman (1984), quien considera que no importan los supuestos porque toda teoría es una simplificación de la realidad; lo que importarían serían los resultados y si éstos se verifican. La respuesta de Nagel (1984) fue, en su momento, contundente: entre supuestos y corolarios tiene que haber una coordinación deductiva; por lo tanto de supuestos falsos no pueden obtenerse conclusiones verdaderas. El otro problema con este tipo de teorías es que, reconociendo que sus supuestos no se dan en la realidad, al no verificarse no necesariamente conducen a la sustitución de las hipótesis, porque se manejan más como ciencias formales, válidas en su coherencia lógica, que por su adecuación con la realidad. Así, es común que una falsación que debería conducir a la sustitución de la teoría de acuerdo con la lógica popperiana conduzca a la conclusión de que los agentes no fueron suficientemente racionales o que se debió a fallas del mercado. Parecería que teorías como éstas no son falseables, y por lo tanto deberían ser consideradas metafísicas.

Las teorías neoclásicas han sido criticadas desde sus orígenes por institucionalistas y marxistas. Para los marxistas las teorías neoclásicas sobre el trabajo declaran abolido el conflicto estructurado entre el capital y el trabajo, es decir el que surge de la distinción marxista entre trabajo (actividad productiva de los trabajadores) y fuerza de trabajo (capacidad de proporcionar trabajo). El capitalista compraría fuerza de trabajo y no trabajo, capacidad de trabajar durante cierto tiempo y no el valor agregado a

la mercancía posteriormente. La compra de la fuerza de trabajo no especifica el valor que el trabajador deberá agregar durante la jornada de trabajo; por lo tanto dice Edwards (1980) que en el capitalismo surge un conflicto estructurado en torno a la indefinición del trabajo, que se resuelve en un campo de fuerzas en el interior y el exterior del proceso productivo.

El institucionalismo ha criticado a los neoclásicos su propensión a declarar espurias instituciones y organizaciones mediadoras en el mercado de trabajo, como los sindicatos y los sistemas de relaciones industriales. Es decir, llegan a la conclusión de que salarios y empleo no dependen sólo de la productividad marginal sino de relaciones de fuerzas entre el capital y el trabajo. Se trata de acercamientos a la realidad completamente diferentes: de un lado pretender que la realidad se acerque al modelo abstracto, flexibilizando el mercado de trabajo, del otro tratando de reconstruir la totalidad concreta en el pensamiento. En esta medida proceso de trabajo (como actividad concreta productiva) y proceso de valorización (como creación de valor) serían dos dimensiones de la misma realidad; el proceso de creación de valor sería a su vez una relación social con componentes de poder y hegemonía, cultura e interacción. Además, el proceso de producción no puede desligarse de la circulación y el consumo, así como de la existencia histórica de instituciones diversas, organizaciones, actores colectivos, conflictos, culturas y subjetividades.

### *Flexibilidad y posfordismo*

Dentro del concepto de posfordismo se acostumbra incluir corrientes como el regulacionismo (Boyer, 1988), la especialización flexible (Piore y Sabel, 1990) y el neoschumpeterianismo (Freeman, 1982), que tienen en común considerar que se llegó al fin de la producción en masa estándar y se transita hacia un nuevo paradigma productivo, modo de regulación o paradigma técnico económico más o menos flexible. Se puede considerar al posfordismo como continuador de la gran corriente institucionalista en economía.

#### *El regulacionismo*

Teóricamente trata de encontrar las mediaciones entre producción y consumo, en especial las instituciones de regulación que permiten cierta consonancia en el mediano y largo plazo entre producción y consumo, rechazando la idea neoclásica de ajustes automáticos cuando los mercados se desregulan. Se trata de explicar los periodos largos de esta-

bilidad del capitalismo en función de instituciones reguladoras (modo de regulación) a pesar de las contradicciones, así como las causas de la gran crisis de los setenta-ocho y sus posibles salidas a través de la constitución de un nuevo modo de regulación. El concepto más desarrollado por esta corriente es el de fordismo, entendido principalmente como la articulación entre producción en masa y consumo en masa. La crisis del fordismo como modo de regulación es pensada en dos niveles: en el nivel macro relacionada con la incapacidad del Estado interventor de continuar articulando consumo y producción en masa, al elevarse más, en los setenta, los salarios que la productividad; y en el nivel de los procesos productivos por las rigideces de la producción taylorista fordista: aumento del tiempo de transferencia entre etapas del proceso en relación con el tiempo efectivamente productivo, por los límites de la segmentación, simplificación y estandarización del proceso para elevar la productividad. La solución a la crisis se encontraría en una flexibilización del proceso de trabajo. Algunos de los críticos de esta corriente consideran que en este aspecto hay una coincidencia entre regulacionistas y neoclásicos en términos de políticas laborales.

Sin embargo, como institucionalistas, los regulacionistas no creen en la tendencia automática para llegar al equilibrio cuando los mercados se desregulan; en este sentido aparecen diferencias de concepción entre la flexibilidad regulacionista y la neoclásica. Una primera diferencia es el énfasis regulacionista en la flexibilidad del proceso de trabajo más que del mercado de trabajo, porque la labor todopoderosa del mercado es sustituida por una visión más clásica centrada en la producción. En segundo lugar, como no se cree en la tendencia automática al equilibrio ni que las negociaciones entre actores sean elementos espurios en la relación económica, se postula una flexibilidad negociada entre empresas, trabajadores y sindicatos. Finalmente, como tampoco se piensa que la producción crea su propia demanda, no bastaría con tener procesos productivos eficientes si no se actúa directamente por el lado de la demanda de productos, es decir; se imponen nuevos acuerdos en el nivel macro para impulsar el consumo. Para los regulacionistas ya existen en las empresas las premisas tecnológicas y organizacionales para un nuevo salto productivo; lo que sigue faltando son las nuevas instituciones reguladoras de la nueva producción con un nuevo consumo. Los regulacionistas no declaran *a priori* como elementos de rigidez a los sindicatos, sino que les proponen pasar de una estrategia defensiva con respecto de la flexibilidad a otra ofensiva, propositiva sobre cómo mejorar el proceso productivo, buscando ciertas protecciones en cuanto al empleo o desempleo y el reparto de las ganancias obtenidas por el incremento en la productividad.

### *La especialización flexible*

Es otra de las corrientes importantes del posfordismo que plantea también que la producción en masa llegó a su límite y que esto coincide con el surgimiento de un nuevo paradigma tecnológico en un contexto de predominio de una economía de variedad (clientes que exigen variedad y calidad en los productos). Frente a esta ruptura industrial con las potencialidades de la tecnología reprogramable se abriría la posibilidad de que las pequeñas y medianas empresas (PYMES) fueran competitivas frente a las grandes por las nuevas características de la producción en pequeños lotes, favorecida por la tecnología reprogramable, utilizando como fuerza de trabajo a un "nuevo artesanado", flexible en horarios, puestos y tareas, recalificado, con relaciones de cooperación con sus patrones. Además estas pequeñas y medianas empresas, cuando forman tejidos industriales densos, con cercanías espaciales, pueden establecer relaciones de cooperación más allá de las mercantiles, y construir instituciones locales de apoyo que pueden incrementar sus ventajas con respecto a las grandes corporaciones.

En el planteamiento de la especialización flexible parecería que se pasara de la lucha marxista de clases a la lucha entre PYMES y grandes empresas, con un gran pacto entre obreros y patrones de las primeras en aras de ganar la batalla del mercado. Es decir, su concepto de flexibilidad tampoco se asimila, como el de los regulacionistas, al de desregulación del mercado de trabajo, porque supone consensos, identidad, recalificación, ganancia de poder obrero en el proceso de trabajo e, implícitamente, ciertas garantías de empleo, salario y capacitación.

### *La nueva ola de la gerencia*

Las doctrinas gerenciales de organización del trabajo han sido revolucionadas desde la década pasada; ha estado presente la gran crisis capitalista y también la recuperación occidental de las experiencias japonesas de organización y gestión de la mano de obra que datan de los años cincuenta. Implican una crítica al taylorismo pero, a diferencia del regulacionismo, centrada en el proceso productivo. Las nuevas doctrinas gerenciales han tomado cuerpo en formas concretas de organización del trabajo, sintetizadas en los conceptos de calidad total y justo a tiempo. En estas doctrinas está presente la crítica a la rigidez taylorista, sobre todo a la idea de separar tajantemente concepción de ejecución (separación que a los neoclásicos les tiene sin cuidado). Hay un énfasis especial en los aspectos culturales de identidad de los trabajadores con la empresa, la productividad y la calidad; en la recuperación del saber hacer obre-

ro, el involucramiento y la participación; en la reintegración de tareas y la capacitación amplia. Es decir, al menos doctrinariamente, el toyotismo no puede asimilarse a la idea neoclásica de flexibilidad; primero, la idea básica del toyotismo no es la desregulación del mercado de trabajo sino la flexibilidad dentro del proceso productivo; en esta medida la idea de mercado interno de trabajo es más importante que la de mercado externo y su flexibilidad. Además, el individualismo y la concepción del actor racional son sustituidos por la idea de grupo, empresa como comunidad y acción de acuerdo con valores, y no sólo con utilidad. No se trata tampoco de arribar a ningún equilibrio ni de creer que capital y trabajo se redistribuyen sólo por las fuerzas del mercado, sino que la producción es resultado de consenso, identidades frente a incertidumbres inevitables, y no se busca el equilibrio sino una mejora continua. La flexibilidad del toyotismo es sobre todo interna, entre puestos, categorías, departamentos, turnos u horario de trabajo, con polivalencia; está también en los criterios de ascenso según capacidad y no por antigüedad, y salarial (salario en función del desempeño). Al menos en la doctrina no hay hincapié en la flexibilidad externa (empleo y desempleo de trabajadores según las necesidades de la producción) ni tampoco hay un planteamiento explícito de ver a los sindicatos como rigidez a minimizar.

Más allá de las polémicas teóricas con sus diversos presupuestos, a partir de los ochenta las prácticas de flexibilidad laboral en las empresas se han extendido, y son comunes las mezclas de prácticas y concepciones implícitas o explícitas. Otro tanto se puede decir de las políticas laborales propugnadas por los gobiernos como parte de las medidas de ajuste de las economías, aunque en éstas suelen predominar las de corte neoliberal que siguen las tradiciones neoclásicas acerca de la desregulación del mercado de trabajo.

### *Las críticas al concepto y las prácticas de la flexibilidad*

La primera gran crítica que salta a la vista es que la noción de flexibilidad tiene varios significados y fundamentos teóricos diversos: habría una flexibilidad pretaylorista, practicada por pequeñas y medianas empresas no modernizadas (Hyman la llama el *unscientific management*), que no obedece a un proyecto organizacional, está sujeta a las contingencias y sobre todo a la arbitrariedad en el mando de los pequeños patrones o de los trabajadores; habría otra flexibilidad toyotista con consensos y acuerdos entre obreros y patrones, como en los posfordistas y en las nuevas formas gerenciales de organización del trabajo; y, finalmente, habría la flexibilización del mercado de trabajo de los neoclásicos,

que con mayor propiedad debería llamarse desregulación de la oferta y demanda de empleo. Las tres se practican en la restructuración de las empresas y se adaptan a los diferentes contextos institucionales y organizacionales.

La segunda gran crítica es en el sentido de que el concepto de flexibilidad del trabajo oculta la derrota que ha sufrido la clase trabajadora desde fines de los setenta, con su consiguiente inseguridad en el empleo y el salario, la intensificación de las jornadas y el debilitamiento de instituciones reguladoras y sindicatos. Este cambio en la relación de fuerzas habría descargado sobre los trabajadores el peso de la salida a la crisis capitalista, y ha sido impulsado en el nivel macro por el Banco Mundial y la OCDE. En términos de teoría económica habría significado la vuelta a los neoclásicos y su concepto de flexibilidad del mercado de trabajo.

Habría otro tipo de crítica que iría encaminada sobre todo a demostrar que la flexibilidad es esencialmente una ideología de carácter preventivo, es decir imposible de llevar a sus últimas consecuencias en las empresas, pero que actúa como espada de Damocles sobre los trabajadores.

Una parte de estas críticas trata de demostrar que las relaciones laborales en el mundo no han cambiado tanto en realidad como otros creen, sobre todo porque la empresa totalmente flexible no puede funcionar, porque para que la producción transcurra con eficiencia es indispensable una negociación del orden con los trabajadores. En este sentido tampoco el taylorismo-fordismo significarían la máxima rigidez (Wood, 1993), porque es imposible separar tajantemente concepción de ejecución (el taylorismo sólo se aplicó históricamente en ciertos procesos productivos y etapas de los mismos). Antes y ahora las gerencias tratan de conservar a sus trabajadores calificados, y con ello se limita la movilidad externa. Además, en investigaciones empíricas se encuentra que la polivalencia no está tan extendida en el mundo desarrollado, ni tampoco los pagos por rendimiento. La crítica se extiende a negar que haya una nueva era en los procesos de producción, señalando que el toyotismo es en realidad un tipo ideal que no se practica como tal ni en Japón; que el justo a tiempo puede funcionar con fordismo; que en las empresas toyotistas sigue habiendo ciclos cortos, con tareas fragmentadas, estudios de tiempos y movimientos y estandarización (Wood, 1991). A esta crítica se añade que las gerencias no tendrán realmente una estrategia coherente de restructuración sino que obedecen más a contingencias porque no poseen información total (no son actores totalmente racionales); muchas de sus medidas restructuradoras son tan sólo reactivas al medio, y no estrategias de largo plazo (opciones pragmáticas dentro de alternativas posibles); hay lucha por el poder entre las gerencias de una empresa que impone modalidades a los cambios productivos, así como influyen en los

resultados finales las resemantizaciones que logran imponer mandos medios, trabajadores y sindicatos (Hyman y Streeck, 1988).

En contra de la perspectiva de la especialización flexible se ha dicho que en la realidad no se demuestra la extensión del "nuevo oficio"; por el contrario, parecería predominar más la producción *by stress*.

Los casos exitosos en la competencia internacional de Japón y Alemania no serían ejemplos de tipos ideales flexibles; en Japón habría un mercado dual de trabajo entre las grandes empresas con empleo de por vida, sindicatos de la casa, ascenso por antigüedad, y las pequeñas, desreguladas más a la manera neoclásica. Alemania tampoco sería un caso de desregulación extrema; mantendría instituciones extrañas al paradigma neoclásico, como la cogestión, los comités de fábrica y la formación profesional con intervención estatal.

Por otra parte, los estudios europeos no muestran una correlación unívoca entre flexibilidad y productividad, pues influyen de manera decisiva otras instituciones relacionadas con el mercado de trabajo (OCDE, 1987). Tampoco la correlación entre sindicalización y baja productividad es unívoca; hay países en los que es positiva y en otros sucede lo contrario.

En cuanto a la flexibilidad laboral como remedio de salida a la crisis de productividad, se han expresado críticas diversas. La más general es la que plantea que la flexibilidad esconde un proyecto político de reducción de poder de los trabajadores y sus organizaciones frente a los patrones (Pollert, 1989); que la apuesta a las PYMES esconde la realidad de una economía globalizada dominada por las grandes corporaciones; que en realidad esas pequeñas y medianas empresas son en general menos innovadoras, pagan peores salarios y tienen peores condiciones de trabajo que las grandes, y en su mayoría no emplean al nuevo artesanado de Piore y Sabel (Hyman y Streeck, 1988). En un sentido más amplio se duda de que las nuevas formas de organización del trabajo signifiquen una ganancia de poder de los trabajadores en los procesos productivos, por estar prediseñadas por las gerencias, controladas desde arriba y reducida su influencia a los lugares de trabajo, sin que los trabajadores participen en aspectos estratégicos de las compañías. Algunos piensan que la realidad de la flexibilización, dejando fuera las excepciones, es la de la desregulación, pérdida de seguridad en el empleo, en el salario o las condiciones de trabajo, y que se conforma un nuevo dualismo con polarización en sentidos regionales, generacionales, étnicos o de género, y con extensión del trabajo precario.

Finalmente, se ha criticado la concepción de la flexibilidad por su reivindicación de la desigualdad como valor, vinculada a la rectoría del consumidor por el lado de la demanda y a las diferencias en "capitales



humanos" por el de la producción. En esta nueva ética se ven fuentes de desestabilización cuando el cemento social se ve reducido al lucro o al goce individual que, como señalaba Hobbes, puede desatar una lucha total de todos contra todos.

En conclusión, la flexibilidad no es un concepto unívoco; designa diversas realidades acerca del trabajo, que actualmente se dan a la vez y combinadas:

1. La flexibilidad pretaylorista cercana a la arbitrariedad.
2. La flexibilidad que ya poseía en la práctica el propio taylorismo.
3. La flexibilidad toyotista de las gerencias toyotistas con su centro en la producción, la nueva cultura laboral, la movilidad interna.
4. Las posfordistas preocupadas por nuevos consensos de nivel micro y macro entre el capital y el trabajo.
5. La neoclásica de desregulación del mercado de trabajo.

Además, se puede hablar de flexibilidad del producto y del proceso desde el punto de vista técnico, y en la flexibilidad del trabajo poner el énfasis en la desregulación del empleo (flexibilidad numérica o externa), del uso de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo (funcional o interna) y en el aspecto salarial (salario en función de rendimiento). La flexibilidad puede funcionar en el nivel micro (lugar de trabajo, departamento o empresa), meso (corporación, rama, zona) o del sistema de relaciones industriales, abarcando en este último caso la regulación del conflicto, la negociación colectiva, las leyes laborales, la seguridad social y los pactos corporativos. Por otro lado, la flexibilidad puede aceptar un nivel formal, codificado en leyes, reglamentos o pactos, y otro informal, propio de las costumbres, tradiciones e interacciones cotidianas. En síntesis, la flexibilidad del trabajo como forma sería la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción, pero esta forma puede tener varios contenidos según las concepciones que estén detrás, y sobre todo de las interacciones entre los actores, instituciones, normas y culturas dentro y fuera del trabajo.

### *La flexibilidad en América Latina*

Analizaremos lo sucedido en los últimos años con la flexibilidad del trabajo en algunos de los principales países de América Latina.

En México la disputa por la flexibilidad del trabajo ha pasado por varias etapas. Entre 1984 y 1992 fue impuesta por medio de cambios en los

contratos colectivos de trabajo en muchas empresas grandes (prácticamente en todas las que fueron privatizadas como paso previo a su venta), en forma unilateral y con grandes enfrentamientos con los sindicatos. En aquellos años el modelo contractual que daba la impresión de guiar la flexibilización de las relaciones laborales era el de la maquila del norte, y parecía tenderse a un nuevo modelo flexible en el que flexibilidad se entendía principalmente como desregulación, con ganancia de poder discrecional de las gerencias.

Este "modelo flexible" de relaciones laborales avanzó impulsado sobre todo por las grandes empresas y apoyado por el Estado a través de su aparato de administración de la justicia laboral. Las primeras propuestas empresariales de modificar el código del trabajo (1987-1992) fueron en la misma tónica de considerar flexibilización como desregulación con unilateralidad empresarial. Sin embargo, en aquellos años hubo casos excepcionales, como el del Sindicato de Telefonistas que, a contracorriente de las tendencias anotadas, obtuvo interlocución con la compañía telefónica: flexibilización con concertación, ampliando la negociación entre sindicato y empresa, estableciéndose un sistema de bonos por productividad que ayudó a evitar que se deteriorara el salario real de los telefonistas mientras había una caída generalizada en el país. A partir de 1992 el Estado mexicano trató de refuncionalizar la tradicional relación corporativa con los sindicatos, que había entrado en crisis al reducirse los espacios de negociación de los líderes propios del modelo anterior de desarrollo. En el fondo se buscó la recreación corporativa hacia un corporativismo neoliberal que siguiera siendo de Estado (continúa teniendo importancia el control de las demandas de los trabajadores frente a políticas drásticas de ajuste que deprimen el salario real y deterioran la seguridad social) y, a la vez, de empresa, al concebirse al sindicato como agente de la modernización en el nivel micro, con posibles ganancias de los trabajadores por incremento de la productividad. En 1992 se firmó el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, que planteó la necesidad de concertación entre empresa y sindicato para modernizar a las empresas; desde la cúpula del Estado se declaró la necesidad de un nuevo sindicalismo, y el sindicato telefonista apareció como el ejemplo a seguir, provocando enfrentamientos entre el mismo y la Confederación de Trabajadores de México (CTM), máximo representante del viejo corporativismo. Pero la negociación del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá devolvió a la escena principal a la CTM, que acuñó una estrategia de negociación nueva, centrada en la firma de bonos por productividad; en 1994 se extendieron en México los convenios de productividad, impulsados por la CTM y sobre todo por la Secretaría del Trabajo; pero la crisis de 1995, con su ele-

CUADRO 1. *Cambio de "modelos de relaciones laborales" en los ochenta en la gran empresa en México*

	<i>Modelo de la Revolución mexicana</i>	<i>Nuevo modelo flexible</i>
Mediación corporativa del Estado en las relaciones laborales	Sí	Sí
Protección del empleo	Sí	Mayor posibilidad de empleo de trabajadores eventuales, de subcontratistas de confianza, de reajustar personal de base
Movilidad interna	Restringida, así como la polivalencia. Ascenso por antigüedad	Mayor posibilidad de movilidad interna y polivalencia. Ascenso según capacidad
Forma del salario	Según categoría y antigüedad	Combinación entre salario según categoría (base) y bonos por productividad
Intervención sindical en los cambios tecnológicos y de organización del trabajo	No	

vada inflación, ha esterilizado por lo pronto el efecto de los bonos por productividad en el ingreso total de los trabajadores; finalmente, después de un año de negociaciones entre la CTM y un organismo empresarial (Coparmex) se firmó el Convenio por una Nueva Cultura Laboral, en agosto de 1996.

Hacia 1996 podemos extraer diversas conclusiones acerca del avance y las formas que adquiere la flexibilidad del trabajo en México.

1. La mayoría de los contratos colectivos en México no se han flexibilizado porque ya antes de la oleada flexibilizadora de los ochenta eran flexibles o ambiguos en temas que ahora interesan al empresariado. En particular no han requerido flexibilizarse los contratos en pequeñas y medianas empresas.

CUADRO 2. *Modificaciones flexibilizadoras de los contratos colectivos en México entre 1990 y 1994 (n = 1 000, porcentaje de contratos colectivos)*

<i>Pregunta</i>	<i>Hacia la rigidez</i>	<i>Situación intermedia</i>	<i>Hacia mayor flexibilidad</i>	<i>Sin cambios</i>
Intervención del sindicato en el cambio tecnológico o de organización	2.7	1.7	4.7	90.9
El sindicato interviene en el establecimiento de métodos de trabajo	4.0	—	10.3	85.7
El sindicato participa en cambios de intensidad del trabajo	20.5	—	19.5	59.9
Contratación de eventuales	8.8	54.5	15.1	21.6
Contratación de subcontratistas	15.6	7.9	10.2	66.3
Contratación de trabajadores de confianza	0.1	39.2	9.3	51.3
Porcentaje de personal de base	15.1	15.1	1.1	78.8
Movilidad entre puestos y categorías	0.2	16.3	23.5	60.0
Movilidad entre turnos	0.2	8.7	18.9	72.2
Movilidad geográfica	0.5	5.5	8.8	85.2
Polivalencia	11.1	7.3	1.8	79.8
Criterio principal de ascenso	3.3	30.8	11.8	54.1
Horas extras	1.8	19.2	26.7	52.2
Trabajo en días de descanso	17.1	11.4	28.2	48.2
Salario	78.6	6.1	12.2	3.1
Bonos por puntualidad y asistencia	16.8	—	19.9	63.4
Bonos por productividad y calidad	16.5	—	17.9	65.5

FUENTE: Proyecto Flexibilidad Contractual, maestría en sociología del trabajo, UAM-I.

CUADRO 3. *Nivel de flexibilidad laboral (porcentaje de establecimientos manufactureros)*

<i>Establecimientos</i>	<i>Baja</i>	<i>Media</i>	<i>Alta</i>
Exportador			
Sí	77.9	22.1	-
No	71.7	28.3	-
Capital			
Extranjero	71.7	28.3	-
Nacional	74.6	25.4	-
Tamaño			
Pequeña	86.1	13.9	-
Mediana	79.3	20.7	-
Grande	50.5	49.5	-

FUENTE: Encuesta mim, maestría en sociología del trabajo, UAM-I, 1994, n = 500 establecimientos.

2. Donde avanza más la flexibilización del trabajo es en la gran empresa, que era el núcleo duro del modelo de relaciones laborales anterior al que hemos llamado de la Revolución mexicana. En general la flexibilización ha significado en este estrato una mayor unilateralidad para las gerencias y, en una minoría de empresas, la interlocución con los sindicatos. Sin embargo, la flexibilidad extremista tampoco se desarrolla; en todo caso se pasa de una flexibilidad baja a otra media.

3. Los convenios de bonos por productividad se han extendido, por inducción de la Secretaría del Trabajo, a partir de 1994; sin embargo la mayoría (78%) son simples convenios de bonos a cambio de un incremento en la productividad, sin plantear que el sindicato sea un interlocutor en la modernización de las empresas; en su mayoría no proponen medir la productividad y han otorgado por productividad lo mismo que en el nivel nacional se ha dado a los salarios mínimos (en función del aumento nacional de la productividad). También representan muy poco en los ingresos de los trabajadores (2% en 1994).

4. La última novedad en esta trayectoria flexibilizadora es la firma del convenio por una nueva cultura laboral entre la CTM y una organización empresarial, nuevamente con el visto bueno del Estado. El contenido de este documento, más que de propuestas operativas, parece tratarse de poner de acuerdo a sindicatos y empresarios acerca de los principios de la flexibilidad del trabajo con bilateralidad, posiblemente con miras al cambio en el código laboral, que a pesar de continuos reclamos de los empresarios no ha sido modificado todavía.

En Brasil ha habido un fuerte debate a partir de 1988 sobre los contratos colectivos de trabajo, junto con intentos de iniciativas de ley para cambiar el código del trabajo (De Oliveira, 1996). El eje de la discusión han sido la descentralización de la contratación en el nivel de la empresa y la flexibilidad. Habría que aclarar que de por sí las relaciones laborales en Brasil han sido históricamente muy flexibles (a diferencia de México o Argentina), y sólo ha habido un núcleo pequeño de trabajadores estables frente a una mayoría flexible externamente. Lo anterior queda constatado por la poca antigüedad promedio de la fuerza de trabajo en la industria de la transformación, donde el 35.3% de los trabajadores tienen en promedio menos de un año de antigüedad; asimismo, la tasa mensual de expulsión de los trabajadores en la industria de la transformación es de 4.1% (1989) y en el total de los empleos del 4.6%. Los salarios están de por sí polarizados (en 1989 en São Paulo el 44% de los asalariados ganaban entre 1 y 3 salarios mínimos). De la misma forma es elevado el porcentaje de puestos de trabajo que no exigen niveles importantes de capacitación, y la movilidad vertical es baja (Diesse, 1995; Dedecca, 1996).

Con la apertura de la economía también en Brasil se da la reestructuración de un sector minoritario de empresas, y esta reestructuración, con excepciones importantes, no es negociada con los sindicatos. Obstáculos importantes en el cambio de las relaciones laborales han sido el código de trabajo y las culturas gerenciales autoritarias. En cuanto a los sindicatos ha habido tres tácticas frente a la reestructuración: una minoría considera que aquélla es asunto de la gerencia y no del sindicato; una mayoría ha sido defensiva y trata de amortiguar los efectos negativos —por ejemplo en el empleo— de la reestructuración, y otra minoría está buscando interlocución en las políticas de reestructuración. Para los grandes agregados los temas tradicionales de la negociación colectiva no han cambiado mucho; siguen siendo, en orden jerárquico: el empleo y el salario, las condiciones de trabajo y la capacitación (De Oliveira, 1994).

Sin embargo, en Brasil se han dado casos (no mayoritarios, ni siempre exitosos o con continuidad) de nuevas formas de negociaciones obrero-patronales que en América Latina resultan ejemplares.

1. Los acuerdos entre los sindicatos metalúrgicos del ABC y la compañía Mercedes entre 1993 y 1995 acerca de la polivalencia, las células de producción, el *Kaisen* y los equipos de trabajo.
2. La negociación del sindicato de trabajadores de Cacau y Balos de Espírito Santo con la empresa Garoto (alimenticia) de un programa de calidad.

3. La participación de los sindicatos y los empresarios en el programa brasileño de calidad y productividad, en el Consejo de los Trabajadores para la Productividad, en el Instituto Brasileño de Calidad y Productividad, con funciones en el análisis de políticas laborales, de investigación y capacitación.
4. Participación de sindicatos en el programa de capacitación de dirigentes y asesores en calidad y productividad.
5. Y, sobre todo, los acuerdos de las cámaras sectoriales que, involucrando al Estado, incluyeron temas inéditos en la negociación colectiva en América Latina, como el precio de los productos, las inversiones, los impuestos, además del cambio tecnológico, la organización, la flexibilidad, la capacitación, vinculando el nivel micro de la empresa con el meso de la rama y presionando sobre el macroeconómico.
6. A pesar del congelamiento de las negociaciones de las cámaras sectoriales, todavía en 1995 se dan acuerdos de flexibilidad de la jornada de trabajo en la Ford (jornada semanal de 42 horas con flexibilidad entre 38 y 44 y pago de 42); en la Volkswagen, de 36-44 horas con garantías en el empleo; en Scania de 32-44 horas (Mortia, 1996).

Estos intentos de cambio en las relaciones laborales, en los cuales un aspecto importante ha sido la flexibilidad del trabajo, han pasado por varias etapas en función de las relaciones de fuerza entre sindicatos, empresas y Estado, así como de las coyunturas económicas. Los años ochenta fueron de ascenso de las luchas obreras en términos de resistencia a la neoliberalización; en cambio entre 1988 y 1995 hay un intento de importantes sectores sindicales por abrir nuevos espacios de negociación, como en los ejemplos mencionados más arriba; a partir de mediados de 1995 hay un *impasse* en estas transformaciones, frente a una mayor ortodoxia económica del gobierno actual. En estas condiciones los sindicatos no son llamados nuevamente a la negociación y se reabre la polémica sobre una nueva legislación, con descentralización y flexibilidad en la contratación colectiva, sobre todo en los temas de formalización de los empleos eventuales, desaparición del proteccionismo estatal a los sindicatos, disminución del poder normativo de la justicia del trabajo, formas de pago, cargas de trabajo, días libres y licencias (Siqueira, 1996).

También en Brasil han aparecido lo equivalente a los convenios de productividad (llamados de participación en las ganancias de las empresas), pero éstos han estado muy concentrados entre los metalúrgicos y se han pulverizado en el nivel de la empresa (excepciones son los de los bancarios y de artes gráficas). Como hemos visto para México,

CUADRO 4. *Inexistencia de metas en los acuerdos de productividad en Brasil*

<i>Acuerdos por empresa</i>	
Metalúrgicos	86.2%
Borracheiros	100.0%
Químicos	85.7%
Otros	87.4%
<i>Acuerdos por rama</i>	
Bancarios	0.0%
Artes gráficas	0.0%
<i>Total de convenios</i>	78.3

FUENTE: Boletín *DIEESE*, 184, año xv, junio, 1996.

aunque se supone que deberían basarse en la medida de índices de productividad o de ganancia, por lo general no es así. La mayoría de estos convenios pagan una cuota fija, independientemente del tamaño de la empresa.

Al parecer hay obstáculos de consideración por parte de los empresarios brasileños para reconocer a los sindicatos como interlocutores en problemas de la producción; una parte importante de ellos parece entender por flexibilización desregulación y unilateralidad; además, el Estado, como en México, sigue siendo central en la definición de las relaciones laborales. A pesar de todo hay intentos importantes de participación obrera autónoma a partir de las comisiones internas que han logrado negociar (Posthuma y Zilbovicius, 1995).

En Chile la dictadura militar reformó el código del trabajo imponiendo restricciones a los sindicatos y permitiendo mayor flexibilidad laboral. En los años ochenta el crecimiento industrial no descansó en la innovación tecnológica sino en los bajos salarios y la intensificación del trabajo. En los años noventa los indicadores del producto muestran un auge del sector exportador pero sin cambios en la estructura del producto industrial; además el sector exportador es eminentemente agroindustrial (harina de pescado y mariscos, madera), que aprovecha el tipo de cambio (Agaciner y Rivas, 1995). En el caso de la metalmecánica su competitividad pasó de estar basada en los recortes de personal y la subcontratación en los ochenta a una mayor calidad en los noventa, con *joint ventures*, asesorías técnicas y modernización parcial en procesos y productos. Sin embargo, como observamos antes, la modernización es más en tecnología dura que en organización, y la mayoría de la innovación en maquinaria y equipo no es hacia la microelectrónica sino en electrome-



cánica. Esta modernización se ha asociado con el aumento en los ritmos de trabajo, combinados con la reciente introducción del taylorismo; además, no hay correlación alta entre cambio tecnológico y calificación de la fuerza de trabajo, ni tampoco con participación de los trabajadores; las formas de gestión que predominan son tradicionales y verticales. Es decir, no hay todavía un recambio en las relaciones laborales. La legislación chilena ha reforzado este inmovilismo al excluir por ley a los sindicatos de toda negociación "que restrinja o limite las facultades del empleador de organizar, dirigir o administrar la empresa". En esta medida, el cambio tecnológico no ha sido tema de negociación colectiva, ni tampoco las estrategias de productividad o gestión de recursos humanos. A lo sumo se ha permitido la participación de los sindicatos en políticas de capacitación o de protección al empleo. Aunque hay incentivos al personal predominan el destajo y el pago por incremento en el producto, sin interlocución real con los sindicatos. Lo anterior se refleja en el contenido de las demandas de los trabajadores: a veces se pide reducir la parte del incentivo en el salario, en otros casos establecer los incentivos o precisar los criterios para su aplicación. El ambiente de desconfianza obrero-patronal de la dictadura continúa, y el acuerdo marco en metalmecánica es apenas una excepción.

En Argentina la situación se presenta diferente. En los ochenta la economía decayó y las primeras políticas neoliberales civiles encontraron la resistencia de la CGT. Con el gobierno de Menem el neoliberalismo se sistematizó y la CGT, hasta mediados de 1996, apoyó al gobierno. En Argentina, como en todos los países de América Latina, la flexibilización de las relaciones laborales en última instancia depende de las empresas, pero hay también una clara inducción por parte del Estado, y de manera más enérgica que en otras naciones, a partir de: *a)* la ley de convertibilidad, que vincula los aumentos salariales con los de la productividad (se impone al mercado por la vía jurídica la ley de la productividad marginal, que debería operar espontáneamente); *b)* al descentralizarse la negociación colectiva (en contra de la tradición argentina de contratos por rama), aunque siga habiendo negociación articulada (por nivel pero no acumulativa) y en cascada (acumulativa).

En esta medida, los convenios de productividad se han extendido más que en otros países, pero inducidos por la ley de convertibilidad. Estos convenios presentan como características que predominan los acuerdos de intensificación del trabajo y eliminación de tiempos muertos (74% de las cláusulas de los convenios), y hay reducción de costos salariales por flexibilización o incentivos por asistencia o producción (aunque también los haya de organización y capacitación).

CUADRO 5. *Cláusulas pactadas en Argentina y sus contenidos de los acuerdos por productividad*

<i>Contenido</i>	<i>Hasta noviembre de 1992 %</i>	<i>De noviembre de 1992 a noviembre de 1993 %</i>	<i>De diciembre de 1993 a diciembre de 1994 %</i>	<i>Totales</i>
1. Incremento tiempo efectivo de trabajo	14.22	2.65	3.77	5.81
1.1 Reducción o modificación de licencia convencional	2.29	—	0.80	0.86
1.2 Aumento del tiempo operativo en la jornada	10.09	2.65	2.70	4.41
1.3 Reglamentación de actividades sindicales	1.83	—	0.27	0.54
2. Reducción de costos salariales	19.72	23.23	17.52	20.13
2.1 Rebaja de subsidios y beneficios convencionales	2.29	0.89	0.27	0.97
2.2 Rebaja de pagos adicionales a los legales	4.13	1.17	1.88	2.15
2.3 Habilitación de formas contractuales promovidas	12.39	20.00	14.01	15.82
2.4 Disminución de plantel fijo y relevos	0.92	1.17	1.34	1.18
3. Reducción de otros costos y mejor uso de la capacidad instalada	30.28	24.41	26.14	26.48

CUADRO 5. (continuación)

<i>Contenido</i>	<i>Hasta noviembre de 1992 %</i>	<i>De noviembre de 1992 a noviembre de 1993 %</i>	<i>De diciembre de 1993 a diciembre de 1994 %</i>	<i>Totales</i>
3.1 Premios por presentismo y puntualidad	8.72	9.41	8.35	8.83
3.2 Tratamiento de conflictos laborales	6.88	4.71	4.31	8.83
3.3 Distribución anual de vacaciones	11.01	4.71	4.31	5.06
3.4 Reorganización de horarios	3.21	5.00	9.16	6.24
3.5 Menor rotación laboral entre empresas	0.46	—	—	0.11
4. Incentivos al trabajo	10.09	10.29	6.75	8.83
4.1 Premios sujetos a normas de rendimiento	10.09	10.29	6.75	8.83
5. Reorganización del trabajo	19.27	19.71	22.37	20.67
5.1 Movilidad o polivalencia funcional y trabajo en equipos	12.84	12.06	14.28	13.13
5.2 Instancia negociadora en empresas sobre normas y métodos de trabajo	2.29	5.29	6.20	4.95
5.3 Reasignación de funciones y categorías; criterios selectivos en promoción y vacantes y cambios similares	4.13	2.36	1.88	2.58

CUADRO 5. (continuación)

<i>Contenido</i>	<i>Hasta noviembre de 1992 %</i>	<i>De noviembre de 1992 a noviembre de 1993 %</i>	<i>De diciembre de 1993 a diciembre de 1994 %</i>	<i>Totales</i>
6. Incremento en la capacidad productiva existente	6.42	19.71	23.45	18.08
6.1 Capacitación del personal	2.75	10.59	11.60	9.15
6.2 Mejoras en las condiciones de prestación de los servicios	1.38	2.94	5.12	3.44
6.3 Inversiones con innovaciones tecnológicas sustantivas (procesos y productos)	2.29	6.18	6.73	5.49
Totales (se indica la cantidad total de cláusulas del periodo)	100/218	100/340	100/371	100/929

FUENTE: Proyecto PNUD/OIT/ARG/92/009 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

El análisis de 171 convenios que hicieron Marta Novick y su equipo de investigación del CEIL entre 1991 y 1995 arrojó resultados interesantes (Novick *et al.*, 1996). Por un lado encuentran que hay tres modelos de negociación de la productividad en Argentina: los multifactoriales (que implican una negociación más compleja, tratando de identificar múltiples factores que influyen sobre la productividad, y que corresponden a lo que en México hemos llamado convenios ofensivos de los sindicatos); los intermedios, y los unifactoriales (que corresponden a la visión del trabajo como un costo a reducir, y que en México hemos llamado convenios defensivos). Novick encuentra que en el nivel de rama predominan los convenios unifactoriales, centrados en la intensificación del trabajo (48% de los casos), en cambio los de reorganización representan el 40%, pero en éstos, más que de negociar productividad, se trata de aceptar la flexibilización. En el nivel de empresa predominan los unifactoriales y se reparten entre aquellos que insisten en la reorganización y los que lo hacen en la intensificación.

CUADRO 6. *Clasificación de los convenios por productividad en Argentina*

Carácter	Tipo (Orientación al cambio)			
	Reorganización del trabajo	Con tendencia hacia la reorganización	Con tendencia hacia la intensificación	Intensificación del trabajo
Multifactorial	13	0	6	0
Intermedio	16	11	25	12
Unifactorial	40	3	18	27

FUENTE: M. Novick *et al.*, "Relaciones laborales y productividad: Actores, acuerdos y flexibilidad", *Dialógica*, CEFL, vol. 1, 1996.

Por cambios en las leyes, más que por efecto del mercado, Argentina es la que más rápido avanza hacia un modelo flexible en las relaciones laborales en América Latina. Aunque el proyecto de reforma laboral integral se presentó en 1993 y fue retirado, y apenas ahora el gobierno vuelve a insistir en el tema, han cambiado leyes específicas que conforman un panorama jurídico de flexibilización en ese país. Este proceso empezó por el decreto de empleo y accidentes de trabajo (1989), antecedido por la firma de un acuerdo marco sobre empleo, productividad y equidad social; siguió con la ley de régimen especial para las PYMES y la mencionada ley de convertibilidad. Entre los contenidos del proyecto de cambio en el código laboral están la ampliación del contrato a prueba por seis meses, la oficialización de los contratos a tiempo parcial, la reducción del plazo de previos, la reducción de la indemnización por despido, la flexibilización de las licencias, descansos y vacaciones, entre otras (Vasilachis, 1996).

Hay otro grupo de países en los que la flexibilidad no ha avanzado tanto, como Venezuela (Lucena, 1996). En este caso el cambio en la ley laboral arrojó resultados ambiguos: protección con flexibilidad, y los convenios por productividad se han extendido poco. Los problemas generales de la restructuración productiva con participación sindical generaron polémica antes de la caída de Carlos A. Pérez; sin embargo, la descomposición del sistema político, con la ruptura del pacto corporativo entre sindicatos y Estado, así como la gran inestabilidad económica, han frenado la discusión en un tema que aparece limitado frente a los graves problemas políticos y económicos. En Colombia la restructuración productiva parcial, como en toda América Latina, se inició también en los ochenta frente a la apertura y, según las encuestas disponibles, el empresariado modernizante ha preferido las estrategias tecnologistas sobre las organizacionales. La ley laboral fue modificada

CUADRO 7. *Flexibilidad laboral en países seleccionados de América Latina*

Argentina	<p>Trabajo eventual: 44% de las empresas lo utilizan</p> <p>Subcontratación en producción: 25% de los establecimientos manufactureros</p> <p>Rotación de puestos: 39%</p> <p>Polivalencia mantenimiento-producción: 10%</p> <p>Calidad-producción: 29%</p> <p>Control estadístico: 0%</p> <p>Programación de equipos: 4%</p>
Colombia	<p>Predomina el trabajo de base: 75%</p> <p>Subcontratación de producción: 23% de los establecimientos</p> <p>Bonos de producción: 40% de los establecimientos pero predomina en la pequeña y mediana empresa</p> <p>Polivalencia: 0.8%</p>
Chile	<p>Rotación de tareas: 63%</p> <p>Polivalencia mantenimiento-producción: 13%</p> <p>Calidad-producción: 29%</p> <p>Control estadístico: 0%</p> <p>Programación de equipos: 10%</p> <p>Bonos por producción: 37% de la fuerza de trabajo pero a destajo el 24% de las empresas</p>
México	<p>Subcontratación en producción: 13.9 al 30%</p> <p>Predomina el trabajo de base</p> <p>Bonos de producción escasos</p> <p>Rotación entre puestos: 44%</p> <p>Polivalencia: 26%</p>

FUENTE: Enrique de la Garza, *Reestructuración productiva en América Latina*, University of Warwick, Warwick, 1996.

en un sentido flexibilizante y los sindicatos poco han avanzado en la búsqueda de interlocución, en parte por sus concepciones y en parte por la oposición patronal. En Uruguay la estrategia que ha rendido frutos al PIT-CNT ha pasado más bien por la alianza con fuerzas políticas para frenar la neoliberalización y buscar un proyecto de desarrollo económico alternativo (Stolovich, 1996).

En otros países el tema de la flexibilidad del trabajo no ha sido tan importante porque, como señalábamos en el caso de las pequeñas y medianas empresas en México, las relaciones laborales han sido flexibles de tiempo atrás, o bien porque las estrategias flexibilizadoras toyotistas han tenido poco impacto hasta ahora.

## CONCLUSIONES

La flexibilidad del trabajo se ha extendido sobre todo en los países más desarrollados de América Latina. Las formas principales que ha adoptado han sido el cambio en las leyes laborales, la transformación en la contratación colectiva y la ruptura o debilitamiento de los pactos corporativos (cuando los hubo históricamente) entre sindicatos, Estado y empresas. En los países en los que esta flexibilización ha avanzado todavía hay una preferencia empresarial por la flexibilidad unilateral y su traducción en desregulación, con intensificación del trabajo. En cuanto a sus formas clásicas predominan todavía la funcional y la numérica sobre la salarial, aunque esta última tiende a extenderse. Los sindicatos, al inicio de estos procesos, tendieron simplemente a oponerse o bien a ser pasivos frente a la flexibilización; sin embargo, en los años noventa han aparecido dos tipos de corrientes sindicales que presionan para convertirse en interlocutores de la reestructuración productiva de las empresas y, en cuanto a la flexibilidad, a negociarla imponiendo límites o condiciones, sobre todo la bilateralidad. Estas corrientes son, por un lado, las neocorporativas (el sindicato como socio de la empresa en la lucha por la productividad, abandonando la estrategia de confrontación) y por otro las autónomas. Los resultados de estas estrategias y, en general, la forma de la flexibilidad, tienen como mediación importante los diferentes sistemas de relaciones industriales que se han acuñado en América Latina, en particular sus características corporativistas (México, Venezuela, Brasil y Argentina) o clasistas (Bolivia, Uruguay, Chile, en parte Perú y Colombia). Fuera de la retórica neoliberal, de hecho la vigilancia estatal sobre las relaciones de trabajo no desaparece sino que se transforma; el Estado se ha vuelto un importante inductor de la flexibilidad, sea legislándola, como en Argentina o Colombia, sea propiciando pactos neocorporativos, como en México. Sin embargo, la polisemia del significado del concepto de flexibilización continúa: una es la que persiste en América Latina en las PYMES como flexibilidad asistemática; otra es la que lleva en su seno el propio taylorismo; una más es la de nuevo cuño pero entendida como desregulación unilateral (probablemente todavía mayoritaria entre las empresas modernizantes en la región) y, por último, otra la toyotista con concertación con los trabajadores o sindicatos. Queda en pie la pregunta central de este ensayo. ¿La máxima flexibilidad permitirá dar el salto adelante en el desarrollo de nuestros países? ¿Cuál es el papel del discurso flexibilizante estatal y empresarial? ¿Se trata efectivamente de llegar a la máxima flexibilidad o ésta es inviable desde el punto de vista productivo? ¿La flexibilidad tiene más un carácter disci-

plificador político de los trabajadores organizados y un carácter preventivo que ser el futuro de las relaciones laborales de manera generalizada?

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agacinar, R. y G. Rivas, *La industria chilena: Ajuste, evolución, innovaciones y perspectivas*, Proyecto Regional Cambio Tecnológico y Mercado de Trabajo, cuaderno 13, OIT, Santiago, 1995.
- Arbix, G., "Trabalho: Dois modelos de flexibilização", *Lua Nova* (CEDEC), núm. 37, 1996.
- Arciniega, R., *El modelo peruano de relaciones industriales*, FLACSO, México, 1996, mimeo.
- Barbosa, C., "Política de ajuste económico y sindicatos no Brasil", *Cuadernos CESIT* (UNICAMP), núm. 9, 1996.
- Blaug, M., *The Methodology of Economics*, Cambridge, Cambridge University Press, 1992.
- Boyer, R., *La flexibilización del trabajo en Europa*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1988.
- Cartler, A., *Labour Economics*, Irwin, Chicago, 1981.
- Da Silva, R., "Representatividade e renovação no sindicalismo brasileiro", *Cuadernos CESIT* (UNICAMP), núm. 10, 1996.
- Da Silveira, C., "Brasil: Crise, política industrial e sindicato", *Cuadernos CESIT* (UNICAMP), núm. 11, 1996.
- De Oliveira, C., *O mundo de trabalho*, Pagina Aberta, São Paulo, 1994.
- , *Crise e trabalho no Brasil*, Pagina Aberta, São Paulo, 1996.
- Dedecca, C., "Desemprego e regulação no Brasil hoje", *Cuadernos CESIT* (UNICAMP), núm. 20, 1996.
- Devandas, M., "Legislación laboral y la organización de los trabajadores", *ABRA* (San José de Costa Rica), 13-14, 1989.
- Diese, *Inovações tecnológicas e ação sindical frente a reestruturação produtiva do Estado de São Paulo*, cuaderno 18, OIT, Santiago, 1995.
- Edwards, R., *Contested Terrain*, Heinemann, Londres, 1980.
- Freeman, C., *Unemployment and Technical Innovation*, Frances Pinter, Londres, 1982.
- Friedman, M., "The methodology of positive economics", en B. Caldwell (comp.), *Appraisal and Criticism in Economics*, Allen and Unwin, Boston, 1984, pp. 15-38.
- González, O., "Conquista ciudadana y democracia: Auge y crisis del clasismo en el Perú (1969-1990)", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (México), 4, 1996.
- Guerra, C., "O Fordismo, sua crise e o caso brasileiro", *Cuadernos CESIT* (UNICAMP), núm. 13, 1996.
- Hicks, J. R., *The Theory of Wages*, Macmillan, Londres, 1963.



- Hyman, R. y W. Streeck, *New Technology and Industrial Relations*, Basil Blackwell, Oxford, 1988.
- Jaramillo, A., *Apertura e industria en el valle de Aburra*, Cali, Universidad EAFIT, 1995.
- Lucena, H., *Cambios en las relaciones de trabajo en Venezuela*, Universidad de Carabobo, Carabobo, 1996, mimeo.
- Martin, S., "As camaras sectoriais e o meso-corporativismo", *Lua Nova* (CEDEC), 37.
- Nagel, E., "Assumptions in economic theory", en B. Caldwell (comp.), *Appraisal and Criticism in Economics*, Allen and Unwin, Boston, 1984.
- Novick, M. et al., "Relaciones laborales y productividad. Actores, acuerdos y flexibilidad", *Dialógica* (Buenos Aires), vol. 1, 1, 1996.
- OCDE, *Flexibilidad y mercado de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987.
- Piore, M. y C. Sabel, *La segunda ruptura industrial*, Alianza, Madrid, 1990.
- Pollert, "L'enterprise flexible: Réalité ou obsession?", *Sociologie du Travail*, 1, 1989.
- Posthuma, A. y M. Zilbovicius, *Inovações, recursos humanos e relações de trabalho na industria metal mecanica e de alimentação do Estado de São Paulo*, cuaderno 19, OIT, Santiago, 1995.
- Rojas, E., *Los sindicatos y la tecnología: Cambio técnico y de organización en las industrias metalmeccánicas y de alimentos en Argentina*, Proyecto Regional Cambio Tecnológico y Mercado de Trabajo, OIT, Santiago, 1995.
- Siqueira, T., "Políticas sindicais e mudanças na legislação do trabalho no Brasil", *Cuadernos CESIT* (UNICAMP), 8, 1996.
- Stolovich, L., "El desafío de la calidad total o cuando los sindicatos se sienten atacados", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (México), 4, 1996.
- Vasilachis, Y., "Modelos, programas y valores sociales en un proyecto de reforma laboral" *Dialógica* (Buenos Aires), vol. 1, 1, 1996.
- Walras, L., *Elements of Pure Economy*, G. A. and Unwin, Londres, 1954.
- Wood, S., "Japanization and/or Toyotaism", *Work, Employment and Society* 5, 4-7, 1991.
- , "The Japanization of Fordism", *Economic and Industrial Relations* 14, 1993.

# CALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES EN AMÉRICA LATINA

JORGE CARRILLO<sup>1</sup>  
CONSUELO IRANZO<sup>2</sup>

## INTRODUCCIÓN

LA CALIFICACIÓN es un tema neurálgico de la sociología del trabajo, porque la reflexión sobre ella “es y ha sido un eje, orientado en una u otra dirección, de los principales paradigmas de nuestra disciplina” (Castillo, 1996: 90). A partir del debate sobre la naturaleza de las calificaciones empleadas en la práctica productiva y la forma como éstas han evolucionado con el desarrollo de la tecnología, se puede hacer el seguimiento de los principales temas que han conmocionado a la sociología del trabajo desde sus orígenes. Describir la calificación ha sido al mismo tiempo tomar posición en cuanto al papel de la división del trabajo, el control de la mano de obra, la relación entre cambio técnico y organización. Pero además es una noción de profundas implicaciones concretas, pues “fundamenta un conjunto de prácticas que buscan poner en relación el funcionamiento del sistema educativo y del sistema productivo” (Tanguy, 1994: 185).

La definición misma de la calificación ha estado dentro de los términos del debate y ha sido una de las preocupaciones de los estudiosos del tema, pero a menudo no aparece claramente explicitada. Con este término se puede querer designar los atributos del individuo, las exigencias de los puestos de trabajo o la resultante de la estructura de clasificaciones en vinculación con su remuneración (Carrillo, 1994). Esta confusión ha estado presente en el desarrollo de la reflexión sobre la calificación, y

<sup>1</sup> Doctor en sociología, director del Departamento de Estudios Sociales de El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, México. Se especializa en redes de empresas y su impacto en los mercados de trabajo, particularmente del sector automotor y de maquiladoras. Dirección postal: PP. Box, 1, Chula Vista, CA 91912 USA, dirección electrónica: carrillo@colef.mx.

<sup>2</sup> Doctora en sociología del trabajo por la Universidad de París VII; profesora e investigadora del Centro de Estudios del Desarrollo (CENDES) de la Universidad Central de Venezuela. Sus publicaciones más recientes son: “Estrategias de gestión de la mano de obra en América Latina”, coordinación de “Las relaciones laborales al desnudo, Catálogo de equivocaciones en la competitividad venezolana”, y “Gestión de la mano de obra y nuevas competencias en los sectores siderúrgicos y automotriz venezolanos”. Dirección: ciranzo@reacciun.ve.

a lo largo de su trayectoria podemos ir detectando las diferentes acepciones que le han sido adjudicadas.

El objetivo de este artículo es ofrecer una panorámica del debate y de las líneas de investigación más importantes desarrolladas en torno a la calificación. En la primera sección se recogen las principales contribuciones provenientes del mundo desarrollado (occidental) desde los clásicos hasta nuestros días, y en la segunda las producidas en América Latina a partir de los ochenta.<sup>3</sup>

#### LA DISCUSIÓN TEÓRICA SOBRE LA CALIFICACIÓN DEL TRABAJO

##### *La calificación del trabajo en los clásicos: La división del trabajo*

En la polémica desarrollada sobre la calificación en la segunda mitad de este siglo las formulaciones de Marx han tenido gran influencia. Para Marx la calificación depende de las formas concretas que asume la división del trabajo, factor determinante del aprendizaje y del valor de la fuerza de trabajo. Con el desarrollo de la división del trabajo, principal instrumento para el mantenimiento de relaciones sociales de carácter antagónico, la calificación individual en un sentido integral, como creadora de la actividad artesanal, ha ido perdiendo progresivamente importancia, para dar paso a un saber obrero fragmentado. La desagregación en operaciones parciales, “a costa de la capacidad conjunta del trabajo, convierte en especialidad la ausencia de toda formación”, y disminuye drásticamente el gasto y el tiempo de aprendizaje, depreciando el valor de la fuerza de trabajo, “pues todo lo que contribuye a reducir el tiempo necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo, contribuye también a dilatar el radio de acción de la plusvalía” (Marx, 1973: 284-285). La división del trabajo impediría el aprovechamiento de la calificación obrera al fomentar ciertas habilidades manuales de los trabajadores, “a costa de aplastar todo un mundo de fecundos estímulos y capacidades” (Marx, 1973: 293).

Este proceso de descalificación progresiva se acentuaría inexorablemente con el desarrollo de la gran industria y de la mecanización “al convertir al hombre en accesorio con conciencia propia de una máquina parcial” (Marx, 1973: 405). Sobre esta perspectiva determinista se ubicarían muchos de los estudiosos marxistas de la organización del trabajo, como más adelante apreciaremos. No obstante, uno de ellos justi-

<sup>3</sup> Cabe aclarar que este artículo no busca dar cuenta exhaustiva de todos los autores de los países industrialmente avanzados ni de los de reciente industrialización, sino mostrar los principales enfoques y su debate.

fica la drástica postura de Marx frente a la mecanización al señalar que “el mismo lugar de trabajo imponía la solución de problemas tales como los infortunios, las condiciones higiénicas y sobre todo la descalificación del trabajo, más que [poner a pensar en la posibilidad] de una nueva recalificación y reestructuración de las tareas” (De Palma, 1974: 38).

Sin embargo, sería después de Marx, con las ideas de Taylor sobre la organización científica del trabajo (OCT), que la división del trabajo adquiriría su máxima expresión. La gran contribución de Taylor para el desarrollo del capitalismo industrial fue la sistematización de aquellas prácticas organizativas que, al ser simplificadas para enfrentar el ejercicio del oficio, permitieron la entrada de la masa de obreros no calificados a la industria. Los principios de Taylor (el *one best way*, la separación drástica entre concepción y ejecución, la planificación sistemática) y sus técnicas (el estudio de tiempos y movimientos, la especialización y la parcelización de tareas, la selección científica, la formación en el puesto de trabajo, etc.), conformaron un modelo en extremo eficiente mediante el cual se pudo reducir drásticamente la necesidad de mano de obra calificada. Como traspasó a manos de los técnicos la necesidad de conocimiento que antes estaba en los operarios, este proceso ha sido denominado de expropiación del saber obrero (Coriat, 1981). Mientras el trabajo artesanal requiere estructuras de conocimiento basadas en la lógica y en el pensamiento hipotético deductivo, el trabajo de tipo taylorista no requiere más que condiciones físicas primarias y capacidades intelectuales elementales (Neffa, 1990).

Sin embargo, Taylor no ignoraba la existencia de la calificación obrera, pues al afirmar que la nueva ciencia de la administración se construye a partir de los conocimientos tradicionales que han poseído los trabajadores, que pasan a ser traducidos en reglas y leyes (Taylor, 1976: 41), reconoce que la base de dichos conocimientos es la práctica y, aunque sus postulados inducen a todo lo contrario, no se le pasó por alto que “hay que prestarle [al obrero] todo el aliento posible para que sugiera mejoras, tanto para los sistemas como en cuanto a instrumentos” (Taylor, 1976: 112).

Henry Ford, confrontando problemas muy similares a los de Taylor, habría de lograr reducir aún más el margen de autonomía que le restaba al trabajador. El saber sistemático que Taylor puso en manos de los técnicos, Ford lo asignó a los sistemas de máquinas, que se convirtieron en los encargados de dictar el modo de operación a unos obreros expropiados de su iniciativa, con lo que se redujo aún más el tiempo necesario para el aprendizaje de las tareas. Mientras la contribución más importante de Taylor estuvo en materia de organización de la producción, la de Ford fue en materia tecnológica (Neffa, 1990).

Las contradicciones que se reflejan en los planteamientos tayloristas-fordistas en torno a la calificación obrera estuvieron dentro de las razones que llevaron a la crisis de ese modelo. El desconocimiento casi absoluto por parte de los trabajadores de la planeación y funcionamiento global del proceso productivo les limitaría su iniciativa y creatividad, al tiempo que la estricta división del trabajo disminuiría su potencial versatilidad.

Se pueden distinguir a grandes rasgos dos líneas de trabajo críticas de los planteamientos tayloristas; por una parte la que vendría a conformar la teoría organizacional anglosajona, desarrollada a partir de los experimentos de Elton Mayo y la escuela de relaciones humanas, y por la otra la de raíces marxistas, cuyo principal desarrollo se daría dentro de la sociología del trabajo francesa. En función de nuestro tema de estudio, será a esta última línea a la cual nos referiremos, ya que se centra en el tema de la calificación obrera, mientras que la primera (sin con ello desestimar su enorme importancia) lo hace en torno a los móviles del comportamiento humano y a los estilos y sistemas de mando gerencial.

### *El control de la fuerza de trabajo en desmedro de la calificación*

Hay quienes mantienen que la sociología del trabajo francesa nació en respuesta tanto a las formulaciones tayloristas-fordistas como a las de la escuela de relaciones humanas anglosajona (Maurice *et al.*, 1982), cuya lógica y racionalidad sigue estando, en ambos casos, del lado de la dirección empresarial (Bernoux, 1985). Pero el eje temático de la disciplina, desde sus orígenes, fue la relación entre el trabajo y la técnica, y ya desde los cincuenta el debate sobre la calificación se habría de centrar en los efectos que sobre ella tiene el progreso técnico. Al destacar esta perspectiva en el análisis de la evolución de las calificaciones y de los otros aspectos relativos al trabajo, la tecnología pasó a ser el principio fundamental de explicación, por lo que la escuela clásica francesa "se ha visto amenazada siempre por una notable tendencia al determinismo tecnológico" (Rojas y Proietti, 1992: 17-18).

En el debate sobre la relación entre el cambio técnico y sus efectos en la organización y la calificación se observan posiciones antagónicas, aunque, en lo que respecta a las tesis más difundidas, las posiciones predominantes han variado con el tiempo. A manera de simplificación puede decirse que, mientras en los cincuenta y los sesenta prevalecieron las posturas optimistas, en los setenta preponderaron las posiciones más críticas, para que en los ochenta nuevamente cobraran fuerza posturas más esperanzadoras en cuanto a los efectos de las nuevas tecnologías.

Los optimistas, que se pueden catalogar como deterministas técnicos, definen la tecnología exclusivamente en función de sus características técnicas y se fundan en la independencia de la evolución técnica con respecto a la sociedad. Tal evolución natural estaría signada por un proceso dirigido hacia la autorregulación, posible por la aplicación cada vez más acentuada de la electrónica. Cercanos a esa postura estarían, inicialmente, los padres de la sociología del trabajo francesa, Friedman y Naville (1985), pero uno de los más discutidos por sus entusiastas tesis fue Ritcha (1974), cuya obra, escrita en los años sesenta, tuvo un gran éxito. Para él la automatización prelude la liberación del hombre respecto al trabajo, pues de tener una relación de alienación con la máquina pasaría a colocarse al margen de la producción directa para cumplir un rol similar al del ingeniero o técnico; ello habría de permitirle al trabajador desarrollarse integralmente, dando curso a su capacidad creadora. Éste es un enfoque que se puede considerar en esencia positivo frente al desarrollo: progreso técnico y progreso social serían, a la larga, compatibles.

En la década de los setenta cobrarían fuerza las tesis pesimistas respecto a la evolución técnica. No obstante, en la sociología del trabajo anglosajona el enfoque crítico se postuló con bastante antelación, pues a finales de los cincuenta autores como Brighth (1958) y Diebolt (1958) observaron la importancia de relacionar los avances tecnológicos en las empresas con la calificación y los puestos de trabajo. Brighth establecía una curva para ejemplificar cómo a mayor complejidad tecnológica (automatización) descendían los requerimientos de calificación del puesto de trabajo y, por lo tanto, del trabajador mismo. Diebolt observaría algo similar (Carrillo, 1993). Castillo dice respecto a esta corriente que, “en lo que estos estudios innovan es en *partir del trabajo mismo*, del análisis primero de lo que la persona en el trabajo hace, para intentar, desde ahí, inferir o explicar los comportamientos o las consecuencias” (Castillo, 1996: 44).

Las tesis que mayor fuerza adquirieron en los setenta fueron la de que la técnica ha sido concebida como instrumento de control social y la de la polarización de las calificaciones. Sus exponentes pueden ser catalogados como deterministas con respecto al contexto social, pues para ellos la tecnología responde a los requerimientos de la sociedad y en esa medida resume los cánones bajo los cuales ha sido creada: las necesidades del capital, el control de la fuerza de trabajo y la reducción de los requerimientos de calificación obrera.

Una de las posiciones más críticas dentro de esta perspectiva sería la de Harry Braverman (1974). Su obra marcó un hito en los estudios de la división del trabajo —sobre todo de habla inglesa e hispana— con su exhaus-

tivo análisis marxista del proceso de trabajo taylorista, que saca a la luz el papel del poder de clase y del control gerencial en el manejo organizacional. Para Braverman la progresiva descalificación y degradación del trabajo sería la resultante inevitable del desarrollo capitalista pues, en su opinión, la obtención de una mayor y creciente ganancia por parte de los empresarios depende de la expropiación sistemática de los saberes obreros llevada a cabo por el cuerpo de técnicos y profesionales a su servicio. Con la automatización este proceso habría cobrado nueva fuerza por efecto de las relaciones sociales dentro de las cuales se desenvuelve la innovación tecnológica, conduciendo a que las calificaciones necesarias sean muy inferiores a las de la mecanización.

Otro trabajo, también de origen anglosajón, que tuvo gran impacto sobre el debate en esos años, fue el de Steve Marglin (1977) quien, reconstruyendo el inicio y la evolución de la manufactura, llega a la conclusión de que la división del trabajo capitalista y las formas que adopta el cambio tecnológico están modeladas y determinadas por el interés de los patronos de ejercer un férreo control social.

La tesis de la polarización de las calificaciones fue particularmente desarrollada por Michel Freyssenet, sociólogo francés, quien plantea, para la época, que el cambio técnico está provocando un proceso de descalificación-sobrecalificación de la fuerza de trabajo: mientras los técnicos se sobrecalifican, al quedar como los responsables de todos los aspectos que exigen tomar decisiones, los trabajadores se subcalifican o descalifican. Esto se debería a que la automatización conduce inexorablemente a una banalización de las tareas, con una fuerte tendencia a reducir las funciones del trabajador a la de simple vigilante de signos y señales sonoras. La experiencia de éste, anteriormente indispensable para la realización de su trabajo, estaría siendo transferida a la máquina, provocándole la pérdida del dominio sobre su trabajo y la desaparición de su cultura técnica original. En opinión del autor la automatización continúa la tendencia del desarrollo capitalista de desposesión del hombre de su trabajo: en la cooperación, el trabajador pierde el dominio sobre el proceso de producción; en la manufactura, pierde el dominio sobre el proceso de trabajo; en la mecanización, pierde el dominio sobre su trabajo, y en la automatización pierde el contacto con la materia y pasa a ser un simple vigilante (Freyssenet, 1977).

Otro conocido crítico de la automatización ha sido André Gorz, quien sostiene que, de ser verdad que con la automatización se ha de dar la profesionalización del obrero calificado, con la reducción progresiva del empleo "la concentración de los empleos y de los conocimientos entre las manos de esos que yo he llamado la elite del trabajo y la estratificación dualista de la sociedad se vería reforzada" (Gorz, 1983: 77).

Estas posiciones resumen un enfoque esencialmente negativo con respecto a la automatización y suponen el divorcio definitivo entre el progreso técnico y el progreso social. En sus conclusiones terminan coincidiendo con los *deterministas técnicos* en lo que se refiere a que es la técnica, en su diseño intrínseco, la que impone una determinada forma de organizar el trabajo. Las críticas a esta perspectiva que interesa destacar a los fines de analizar el tema de la calificación son, en primer lugar, que desconoce la multiplicidad de formas de organización del trabajo y el papel que desempeñan las estrategias patronales en su determinación; en segundo lugar, que no toma en cuenta las experiencias subjetivas y los intereses de los trabajadores y, en tercero, que reduce el problema a la descalificación como mecanismo de control sin tomar en cuenta: *a)* la persistencia del papel del saber obrero y de la cooperación en la producción; *b)* los orígenes diversos de la descalificación, que explican que mientras unos oficios desaparecen otros surgen, y *c)* la diversidad de mecanismos de control —el cual va pasando del control directo al control burocrático— y su papel dependiente del imperativo de obtener el nivel máximo de eficacia productiva. Pero, asimismo, son estudios que tuvieron la invaluable virtud de recentrar el análisis en el proceso de trabajo y en la organización del trabajo en la fábrica, “Lo que supone también una renovación de métodos, una revalorización de la observación directa, de los estudios antropológicos, de la observación participante” (Castillo, 1996: 56).

### *La calificación y la revalorización del factor humano*

#### *Las primeras aproximaciones: La calificación por efecto de la incertidumbre*

A comienzos de los setenta comienzan a experimentarse en Europa las llamadas genéricamente nuevas formas de organización del trabajo (ampliación y enriquecimiento del trabajo, rotación de tareas, grupos semiautónomos de producción), basadas en una recalificación y mayor autonomía de los trabajadores. Éstas fueron iniciativas empresariales surgidas de la evolución de la teoría y la práctica organizacional occidental y del reconocimiento de la vulnerabilidad de las nuevas tecnologías, la cual serviría para relevar la importancia de una respuesta inmediata y acertada por parte de quienes las operan. Estas experiencias, al estar fundadas en la conformación de procesos de trabajo integrados y con mayores exigencias de calificación, despertarían un gran interés por parte de numerosos sociólogos del trabajo, quienes verían en ellas la mejor demostra-



ción de que, aun con la automatización, eran posibles formas alternativas de organización no descalificadoras (Iranzo, 1985).

Hacia finales de la década se multiplicarían los estudios empíricos, no solamente sobre estas experiencias (de las cuales se ha dicho que fueron más las páginas que produjeron que los obreros que involucraron) sino, de forma más general, sobre el proceso de trabajo en el taller de producción. El interés central era el de rescatar, frente a las posiciones deterministas de diferente género que subestimaban la calificación obrera, la existencia e importancia de los conocimientos "tácitos" —no reconocidos—, para el funcionamiento de los sistemas productivos, aun los más taylorizados. Numerosos estudios se abocaron a demostrar la distancia existente entre el trabajo prescrito y el trabajo real, es decir, la diferencia entre el trabajo realizado por los trabajadores, expuestos a imprevistos, y el inicialmente concebido por los departamentos de planificación de la producción, el cual no define más que el objetivo a alcanzar. Con ello se pudo poner de relieve el papel clave que el trabajo obrero desempeña para prever, identificar y reparar incidentes, actividades específicas de la calificación, que suponen capacidad cognoscitiva (Perrin, 1983; Troussier, 1983; Duraffourg y Guérin, 1983; Jones y Wood, 1984, entre otros).

La calificación de un individuo es su capacidad de producir las normas exigidas en los plazos exigidos, pero es también su capacidad para situarse con respecto a su trabajo; a reflexionar sobre él, a sobrepasar lo existente para proponer mejoras y hacer frente al cambio; en síntesis, es tener los medios intelectuales para dominar su trabajo [D'Iribarne, 1982: 33-34].

La necesidad de esta calificación se refuerza con la automatización, porque "la flexibilidad requerida para gestionar lo impredecible se obtiene más fácilmente por medio de la intervención humana que por medio de un sistema automatizado" (Hobb, 1982: 20). El tipo de conocimientos técnicos requeridos con la automatización se corresponde con la complejidad de las tareas a realizar. Coriat las sintetizaba a comienzos de los ochenta en: *a*) capacidad para representarse las conexiones y las interacciones de los diferentes elementos del proceso, aun cuando sólo se conozca el papel independiente de cada uno de ellos; *b*) capacidad de asimilar e integrar conocimientos complejos, para lo cual se requiere un buen nivel de comprensión y de organización de los datos que van a ser memorizados; *c*) capacidad para cambiar el tipo de razonamiento (plasticidad mental) en función de las situaciones imprevistas, particularmente en el diagnóstico de averías e incidentes, y *d*) capacidad para producir respuestas diferentes (flexibilidad) frente a la misma fuente de información (Coriat, 1983).

*La calificación dentro de un nuevo paradigma tecnoeconómico*

Desde comienzos de los ochenta cobra gran fuerza la tesis de la crisis del modelo taylorista-fordista, y a lo largo de la década, con la difusión de las innovaciones tecnológicas duras y blandas, se fue consolidando la relativa a un cambio de paradigma tecnoeconómico. Uno de los primeros trabajos que se dio a conocer al respecto fue el de Piore y Sabel, quienes, basados en las experiencias de las pequeñas y medianas empresas de la Mezzo Italia, presentan la especialización flexible como el nuevo paradigma posible. Estos autores cuestionan en forma tajante las tesis del determinismo tecnológico, ofreciendo una abundante documentación que busca demostrar cómo existió, a principios del siglo XIX, la posibilidad de seguir un camino de desarrollo distinto al de la producción en masa —abierto también en la actualidad—, basado en la conjugación de las calificaciones artesanales con equipos flexibles. La relevancia del planteamiento de estos autores, para el tema que nos ocupa, es que pronostican el desarrollo de un nuevo paradigma basado en tecnologías y organizaciones flexibles, sustentado en el uso de nuevas calificaciones (Piore y Sabel, 1984).

Otro trabajo escrito en la misma época, y que tendría un gran impacto, sobre todo en Europa, es el de Kern y Schumann, en el cual, basándose en estudios realizados en Alemania (Occidental), sostendrían la existencia de un contundente proceso de reprofesionalización del trabajo obrero en los sectores por ellos estudiados (automotor, bienes de capital y química). Estos autores llegaron a la conclusión de que en dichos sectores se estaba poniendo en práctica un nuevo modelo de producción, distante del clásico taylorista-fordista en la medida en que, en vez de profundizarse la división del trabajo, la descalificación de los trabajadores y el autoritarismo, se estaba dando la integración de tareas, el empleo y optimización de las competencias obreras, y la construcción de relaciones laborales más horizontales. Sus observaciones los llevaron a cuestionar a fondo las tesis de la descalificación generalizada por efecto de la automatización, y se mostraron convencidos de que la intensa utilización de las nuevas tecnologías habría de llevar a “la utilización más vasta de las calificaciones como el modelo óptimo de organización del trabajo” para la eficacia actual del capitalismo. No obstante, estos autores no excluyen la existencia de nuevas formas de diferenciación entre los trabajadores, en las cuales los sectores obreros ganadores *serían los profesionales modernos de fabricación y los especialistas de mantenimiento* (Kern y Schumann, 1989: 372).

La idea del surgimiento de un nuevo paradigma se fue imponiendo, y desde finales de los ochenta se multiplicaron los análisis del mundo la-

boral en esta perspectiva. Las empresas punta de los países desarrollados (y en menor medida de los subdesarrollados) serían expresión de ese cambio paradigmático, pero el mejor ejemplo de ese nuevo sistema de producción en implantación lo representaría la empresa Toyota, pionera de las transformaciones organizativas en el nivel de toda la firma. Dos estudios de gran difusión en escenarios distintos recogieron sus principales rasgos: el de Coriat para los lectores de habla francesa y el de Womack, Jones y Roos para los de habla inglesa.

Para Coriat, Ohno, ingeniero jefe de Toyota e inventor del método *kan ban*, vendría a desempeñar el mismo papel que Taylor y Ford a comienzos de siglo, cuando sentaron las bases organizativas de la producción en masa; de allí que dicho autor denomine "ohnismo" al cuerpo de ideas y métodos de gestión de la producción que estaría sustituyendo a los tayloristas-fordistas. Lo más importante de destacar aquí es que aquél supondría: *a)* polivalencia y pluriespecialización de los operadores; *b)* reintroducción de tareas o funciones de diagnóstico, reparación y mantenimiento; *c)* reintroducción de tareas de control de calidad a los puestos de fabricación, y *d)* reasociación de tareas de programación y fabricación (Coriat, 1991). Sin embargo, el autor no presenta éste como el camino inevitable del posfordismo, y en otra de sus obras perfila dos posibles escenarios antagónicos: "la taylorización asistida por computadora: la abstracción y la complejidad rutinizadas" y "el salto hacia la calificación y la competencia: la abstracción y la complejidad asumidas" (Coriat, 1990: 220, 224).

El trabajo de Womack, Jones y Roos, por su parte, impuso la denominación de *lean production* para definir el modelo de organización de la producción de las empresas Toyota, sustituto de la producción en serie. En este trabajo se tratan en forma exhaustiva las características de ambos modelos y, aunque no se profundiza de manera particular en lo relativo a la calificación de la mano de obra, se delinean como sus rasgos esenciales la multihabilidad, la polivalencia y la creatividad (Womack, Jones y Roos, 1992: 81, 177).

Otros trabajos, en la misma perspectiva, refieren la constitución de una nueva organización del trabajo dentro de la cual a la movilidad ocupacional ascendente (multicalificación y rotación) se le sumaría una cultura colaborativa amplia, caracterizada por: *a)* la colaboración entre trabajadores, grupos y equipos de trabajo, y trabajadores de producción y mandos superiores; *b)* la codeterminación y participación activa, y *c)* las prácticas interdepartamentales e interprofesionales colaborativas (Wobbe, 1992: 60).

Es decir, la calificación requerida en el marco de la organización productiva sería la resultante de la combinación de competencias que abar-

can el comportamiento general de la fuerza de trabajo. Al manejo de un oficio/oficios se le añadiría la necesidad de saber funcionar en equipo, de comunicarse en forma oral y escrita, de tener iniciativa para responder a situaciones inesperadas, de procesar información, además de sentir identificación con los objetivos de la empresa. Estos nuevos rasgos, que compondrían un nuevo perfil de fuerza de trabajo, han llevado a estudiosos del tema a ir sustituyendo el término calificación por la noción de competencias.

### *La noción de competencias*

Desde mediados de los ochenta, y cada vez más intensamente, se ha venido utilizando el término “competencias”, pero su variado origen y uso —“construido por la práctica social y la práctica académica” y empleado en varios dominios: “la economía, el trabajo, la educación y la formación” (Ropé y Tanguy, 1994: 14-15)— dificultan una definición precisa. Inicialmente con esta noción se buscaba mostrar la mayor complejidad de los conocimientos técnicos necesarios por parte de los obreros, pero el concepto se fue ampliando para incorporar otros aspectos de carácter más general que suponen una mejor calidad del trabajo: la variada gama de capacidades y cualidades humanas que se requieren para optimizar la organización en un contexto de flexibilidad productiva. Esta noción ha estado muy vinculada a las formulaciones en torno al nuevo paradigma productivo y, con la extensión de la reestructuración productiva, se ha ido popularizando en la medida en que está asociada con el mejoramiento de la eficacia en cada uno de los dominios en que es empleada. La razón que conduce a ampliar los saberes necesarios para la producción es la misma señalada para explicar la existencia de la calificación tácita o informal, la cual forma parte de esas mismas competencias: la necesidad de confrontar la incertidumbre que involucra el proceso productivo exige la movilización de conocimientos y saberes de muy diferente naturaleza.

De acuerdo con los autores que trabajan el concepto, su singularidad respecto al de calificación estribaría en varios aspectos. En primer lugar, en que designa saberes de diferente orden, anteriormente no tomados en cuenta: de acuerdo con Zarifian, saberes “de procedimientos, de conocimiento experto y de gestión”. Los primeros serían los saberes técnicos, *más analíticos y conceptualizados* con el uso de la informática; los segundos serían los que permiten realizar y transmitir el análisis de las situaciones a las que hay que hacer frente; los terceros se refieren a la “capacidad de gestión de una situación” (Zarifian, 1988). Otros autores latinoamericanos se refieren a las competencias de *empleabilidad, uso de*

*recursos, interpersonales, de comunicación y sistémicas* (Gallard y Jacinto, 1995) o a las *competencias intelectuales, técnicas, básicas, comportamentales y de orden* (Novick, Miravelles y Senén González, 1996). La singularidad de la noción de competencias radicaría, en segundo lugar, en que permite relevar el carácter particular de las cualidades mencionadas; es decir, frente a una calificación que podía ser definida en forma homogénea, la noción de competencias remite a atributos y trayectorias individualizadas (Ropé y Tanguy, 1994). En virtud de que recoge tanto las cualidades profesionales como las sociales, esta noción daría cuenta de una nueva estructuración de los asalariados que opera en dos sentidos: diferenciándolos de acuerdo con sus funciones y niveles de competencias y homogeneizándolos por objetivos y comportamientos comunes (Zarifian, 1987).

El manejo teórico de la noción de competencias y las derivaciones extraídas a partir de ella han sido discutidos por otros estudiosos de la materia, como veremos más adelante.

### *La calificación como construcción social*

Otra mirada distinta frente al problema permite romper con las definiciones de calificación con pretensiones universalistas y absolutas. El principal antecedente en este enfoque se puede encontrar en la obra de Naville, quien definió la calificación como una relación social y, como tal, dependiente de las interacciones sociales (Naville, 1956). Pero el trabajo que marcaría un hito dentro de la reflexión en la materia sería el de Maurice, Sellier y Silvestre con base en un estudio comparativo entre Francia y Alemania, el cual demostraría la importancia del contexto social —dentro del cual operan y se articulan las políticas educativas públicas y privadas, las prácticas de los sistemas de relaciones laborales y de la organización del trabajo— para comprender las particularidades que presentan las nociones de calificación y los sistemas de formación en cada configuración nacional. La forma como se concibe y se estructura en la práctica la calificación vendría a ser, entonces, el resultado de un “efecto societal”, y es éste, por lo tanto, el que permite comprender la construcción de distintos *espacios* de calificación en cada país (Maurice, Sellier y Silvestre, 1982).

Después de esta investigación se produjeron muchas otras que, en la perspectiva de explicar la calificación más allá del ámbito de la fábrica o la empresa, discutieron algunas de sus conclusiones, las refinaron o complementaron (Tanguy, 1994). Pero lo más importante es que se afirma en la actualidad: “que la cualificación es un concepto socialmente

construido es sentido común científico, al menos en la vanguardia de la investigación en este campo” (Castillo, 1996: 90).

Las implicaciones que ha tenido para la investigación abordar la calificación como construcción social han sido numerosas, pero señalaremos cinco de ellas que nos parecen particularmente relevantes.

En primer lugar, conduce a recentrar el análisis de la división del trabajo dentro del tema de la calificación, perdido de vista cuando se aborda en forma abstracta como reflejo de las competencias o en referencia al efecto del cambio técnico. Juan José Castillo, quien se ha dedicado largamente al estudio de las *cualificaciones*, extrae como una de las principales conclusiones al respecto que “el evolucionar de las cualificaciones depende de la distribución o reparto (*división*) de ese saber entre las personas, trabajadores, trabajadoras, máquinas e instituciones en cada sociedad” (Castillo, 1996: 91). A partir de esta formulación se resuelve la sempiterna polémica acerca de si las nuevas tecnologías polarizan o revalorizan las calificaciones, pues son las distintas divisiones del trabajo las que conducen a diferentes *fragmentaciones del obrero colectivo*, “más inteligente [en la actualidad] que en fases productivas con tecnologías antiguas” (Castillo, 1996: 92).

El enfoque teórico de la calificación por parte de Castillo conduce a un abordaje metodológico que lleva a “tomar como objetivo material de reflexión la configuración productiva identificada por un proceso (completo) de trabajo”, y a considerar como determinantes “la forma de gobierno, el reparto de la capacidad de decisión y orientación de cada sistema de empresas” para explicar la calificación. A partir de tales premisas el autor se introduce en el análisis concreto de aquélla para concluir que en los distritos industriales predomina *la vía alta* de la calificación, y en los sistemas industriales conformados en torno a la macroempresa prevalece *la vía baja*, por efecto de la gradación en las formas de organización y gestión de los recursos técnicos y humanos (Castillo y Santos, 1994).

En segundo lugar, entender la calificación como construcción social ha permitido rescatar la subjetividad del concepto de calificación, trascendiendo la discusión dicotómica que lo remitía a depender del individuo o del puesto, pues ha permitido mostrar cómo el reconocimiento de las calificaciones es objeto de un *etiquetaje* que responde a las interacciones y luchas sociales. “Esta noción de etiquetaje reintroduce en el proceso de calificación el efecto subjetivo que el análisis del trabajo *efectivo* había perdido de vista [...] El enfoque de la calificación, una vez desconectado del acto del trabajo, se extiende constantemente” (Stroobants, 1993: 91-92).

En tercer lugar, ha puesto en evidencia que, por la misma razón que la calificación es una construcción social, las nomenclaturas y su valo-

ración respectiva (las clasificaciones) pierden valor explicativo en sí mismas al ser también un hecho social. No obstante, ésta parece ser una perspectiva insuficientemente trabajada, pues son escasos los trabajos abocados a demostrar que “la calificación no es disociable de los procesos sociales que la construyen, de las operaciones de ordenamiento y jerarquización de los empleos que la codifican” (Tanguy, 1994: 187).

En cuarto lugar, ha inspirado el desarrollo de investigaciones en torno a las diferencias en materia de calificación entre hombres y mujeres, revelando las distintas posibilidades e inclinaciones en el acceso a la formación y a las posiciones dentro del sistema educativo en cada país. Estos estudios han llevado, por ejemplo, “a moderar las interpretaciones del sistema dual [alemán] como instrumento de movilidad profesional y social. Expresión de una realidad en masculino, tal condición pierde toda validez para lo femenino” (Tanguy, 1994: 194).

En quinto lugar, ha promovido un análisis crítico de la noción de competencias. Marcelle Stroobants, quien cuestiona duramente el uso que los sociólogos han hecho de dicha noción, considera que se ha construido un concepto a partir de la mera *observación del trabajo*, descuidando que la calificación es una construcción social: “Los procesos por los cuales las competencias se transmiten, se adquieren, se diferencian, se estructuran, son precisamente lo que más falta en los estudios de los saberes, como si la experiencia de la situación de trabajo fuera suficiente para explicarlos” (Stroobants, 1991). Al abordar el análisis de esos procesos, particularmente a través de las políticas educativas públicas y privadas, concluye que los esfuerzos reales en formación son muy pocos, y pocos, por lo tanto, los nuevos saberes adquiridos. “Eso que se modifica, en cambio, es la manera de hablar sobre el asunto, la manera de describir el perfil del trabajador, efecto simbólico por excelencia y que, indirectamente, toma parte en el proceso de calificación que se trataría de comprender” (Stroobants, 1991).

Una perspectiva igualmente crítica al respecto es la que sostiene Castillo cuando señala con preocupación el predominio de un discurso que confunde implicación con calificación, atribuyéndole condición de tal a rasgos de carácter social u organizativo. Retomando a otros autores, concluye:

Lo mejor que puede decirse, respecto de las cualificaciones, en muchos sectores y en especial en el sector servicios, es el continuo aumento en la demanda de individuos que presentan una combinación de conocimientos técnicos más o menos especializados, una capacidad de razonamiento y ciertas dotes de gestión. El caso es que en esta Babel lo único que parece claro es que se llama la atención hacia rasgos socialmente construidos, tanto dentro como

fuera de la empresa, unos valores y normas de comportamiento [...] que remiten más allá de la adquisición de saberes tecnológicos especializados, a procesos globales de socialización. Cada vez se habla más de identidades y rasgos sociales y menos de calificación en el sentido de competencias técnicas desnudas" [Castillo, 1996: 94].

### *La nueva calificación dentro de una nueva estructura de control*

Lejos ha quedado la discusión sobre las nuevas tecnologías y su impacto en una mayor o menor calificación. Los mismos críticos de la modernización han reconocido que en esta fase se incrementan la ocupación de mano de obra calificada, la responsabilidad y la flexibilidad. Sigue abierta la discusión en lo que respecta al carácter y grado de generalización de esa calificación y, sobre todo, a los niveles de autonomía y capacidad de decisión que serían propios al desarrollo de la producción flexible. La mayor parte de los mismos estudiosos del trabajo que sostienen la tesis de su enriquecimiento apoyan la idea de una intensificación del control gerencial. La nueva pregunta es si, aparejado a las nuevas calificaciones, nuevas estructuras de calificación y nuevos trabajos, corresponde o no un mayor control, y de qué tipo de control se trata (Burris, 1989).

Hay numerosos autores que discuten las tesis relativas al desarrollo de una mayor autonomía en la producción flexible o plantean que la autonomía "local" tiene como correlato nuevas estructuras de control centralizado y que los trabajadores y sus colectivos sindicales tienen una reducida participación en el diseño, la planeación y operación de la tecnología, las técnicas y los métodos de organización. Asimismo se señala el limitado poder de gestión que tienen los equipos de trabajo en aquellos sectores donde su uso se ha generalizado (Dhose, Jürgens y Malsch, 1990; Carrillo, 1993).

Se busca potenciar el saber obrero, pero tratando de establecer estructuras y reglas que permitan utilizar ese saber, y se crean mercados internos de trabajo menos estructurados que en el fordismo, pero se acrecienta el poder discrecional de la empresa para diseñar y poner en práctica su estructura y dinámica, haciendo con ello a un lado al sindicato (Carrillo y Hualde, 1990; Zapata, 1992).

La respuesta a la interrogante: calificación y capacidad de decisión sobre el trabajo, se ubica en el control sobre los espacios de negociación dentro de la empresa, esto es, los espacios para controlar la estructura de los mercados internos de trabajo (selección, contratación, capacitación, promoción), así como los espacios para controlar los diferentes tipos de ajuste de los mercados laborales.



## LA CALIFICACIÓN EN EL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA

Con la profunda reorganización, reestructuración y reconversión industrial iniciada durante la década de los ochenta en varios países de América Latina, la calificación en el trabajo ha estado en el centro del debate. Las nuevas exigencias en las actividades laborales como resultado de la incorporación, aunque muy limitada, de nuevas tecnologías, nuevas formas de organización del trabajo y de la producción, y nuevas relaciones industriales-laborales, han acaparado la atención de los estudiosos del trabajo, generándose una amplia discusión al respecto, conjuntamente con el desarrollo de numerosos estudios empíricos sobre la calificación en América Latina.<sup>4</sup>

A manera de resumen se pueden clasificar los diferentes trabajos en tres etapas principales: la *primera*, durante los setenta e inicios de los ochenta, influida por los autores más críticos mencionados en la primera parte (Braverman, Merzlin, Freyssenet), en la que destacan los estudios y ensayos sobre la degradación del trabajo a partir de la difusión de las nuevas tecnologías (Shaiken, 1986; Shaiken y Herzenberg, 1987); la *segunda*, desde mediados de los ochenta y hasta mediados de los noventa, la cual estuvo influida por la bibliografía relativa a la aparición de nuevos modelos productivos en grandes y pequeñas empresas (Piore y Sabel; Kern y Shuman; Coriat), en la que se destaca el desarrollo de las nuevas calificaciones a partir de la reorganización de la producción y, particularmente, del trabajo; y por último la *tercera etapa*, a mediados de los noventa, influida por las políticas gubernamentales de empleo y capacitación, en la cual se releva la aparición de las competencias laborales (Galart y Jacinto, 1995; Mertens, 1996).

*La primera y la segunda etapa: De la degradación del trabajo a la nueva calificación*

En la *primera etapa* no proliferaron muchos estudios en América Latina sobre la calificación en el trabajo. La influencia de Braverman fue notoria, sin embargo, ya que la degradación en el trabajo fue el tema central de la discusión inicial e incluso la tesis de la descalificación-degradación es difundida en América Latina con la nueva división internacional del trabajo en las zonas de producción para la exportación (Frobel, Jurgens y Kreye, 1981). En un segundo momento se pasa a contrastar la im-

<sup>4</sup> Como se mencionó al inicio del artículo, no se pretende hacer una revisión exhaustiva de autores, sino presentar en forma sintética las principales discusiones.

plantación de nuevas tecnologías con la aparición de nuevas calificaciones de tipo intelectual (vigilancia y supervisión, por ejemplo), y con el desarrollo de un mayor control sobre el proceso de trabajo por parte de la empresa (Burawoy, 1983). Se trataba sobre todo de un enfoque político sobre la calificación.

Zapata (1986) y De la Garza (1986) realizan un balance sobre la sociología del trabajo en México y en América Latina y concluyen que, a partir de mediados de los setenta, da inicio este enfoque, particularmente la vertiente que estudia la clase obrera desde una perspectiva estructural; esto es, que considera a las condiciones materiales dentro de los procesos de producción como base para comprender las conformaciones ocupacionales y las respuestas obreras, en especial las sindicales. Datan de aquella época los análisis que buscan relacionar los tipos de obrero, profesional y masa, con los tipos de sindicatos y con los tipos de trabajo industrial y calificación.

La *segunda etapa* se puede caracterizar por el desarrollo de lo que aquí podemos denominar de manera genérica "la nueva calificación". La discusión latinoamericana está ligada, nuevamente, con los avances teóricos y empíricos en los países desarrollados en relación con un nuevo paradigma productivo, tratado en la primera parte de este artículo, o con la discusión de los cambios en Europa bajo el enfoque del modelo antropocéntrico (véanse Kidd, 1991; Lehner, 1992; Woobe, 1992). Pero el debate no sólo se enmarcó en un contexto teórico internacional, sino también en un discurso mucho más pragmático proveniente de empresarios y gobiernos que, desde finales de los ochenta, elevó la importancia de la calificación en América Latina.<sup>5</sup> En forma resumida estos discursos mencionan que sólo a través de la elevación de la calificación de los recursos humanos será posible acompañar los incrementos en la productividad y la competitividad de las empresas y, de esta manera, aumentar los ingresos de la población trabajadora. Por lo tanto, la calificación formaría parte integral del corazón del nuevo modelo de industrialización, principalmente orientado hacia la exportación, y del nuevo modelo de producción-organización flexible, al formar "una sinergia positiva en el círculo virtuoso calidad-calificación-productividad-competitividad-ingresos".

Es forzoso señalar que la mayor parte de los trabajos en América Latina se concentraron en las empresas punta de los sectores más modernos de la economía, donde los procesos de modernización han venido

<sup>5</sup> Por ejemplo, el proceso de globalización de la economía, la integración productiva regional, la aplicación de nuevas técnicas y filosofías organizacionales y la búsqueda de la elevación de la competitividad internacional. Estos discursos, que logran vincular los aspectos macroeconómicos con asuntos microlaborales, han tenido gran difusión en México, Brasil, Argentina, Colombia y Venezuela, principalmente.

adquiriendo mayor profundidad,<sup>6</sup> así como la sociología del trabajo fuera de la región se concentró en estudios de caso o *partiío* —como por ejemplo en los trabajos de Piore y Sabel o de Kern y Schumann— de estudios en sectores específicos. En tales casos se confirmaría parte del discurso mencionado previamente, pues diversos trabajos recogen que en un número importante de esas empresas, grandes, extranjeras y exportadoras, se ha puesto mucho énfasis en el desarrollo de sistemas de capacitación interna y externa (Arteaga y Sierra y Bulow, 1995). Más aún, la calificación y el papel de los recursos humanos se han erigido en principales estrategias de competitividad (Riquelme, 1994; Mertens, 1995 y 1996). Este proceso se llega a constatar incluso en las empresas maquiladoras mexicanas (Carrillo, 1993; Hualde, 1995), con lo cual se fortalece particularmente la demanda, y en los programas de capacitación profesional dentro de las empresas industriales brasileñas y de varios otros países (Monteiro Leite, 1996).

A partir de diversos estudios en América Latina se puede considerar que la “nueva calificación” representaría la conjunción de cuatro elementos básicos e individuales (habilidades, conocimientos, creatividad y responsabilidades) requeridos por los trabajadores de producción en los nuevos puestos de trabajo, junto con una cultura de colaboración para poder operar en equipos de trabajo, círculos de calidad, etc. (Carrillo, 1993; Covarrubias, 1994; Candia, 1996, entre muchos otros).

Novick y Senén González (1994: 104) resumen los nuevos requisitos de calificación como: “facultades de razonamiento, aumento en las capacidades cognitivas de percepción, de abstracción, de resolución de problemas, de iniciativa del trabajador, del desarrollo de capacidades de cooperación, en síntesis la necesidad del saber-ser combinando de diferente manera, según el sector, el saber, el saber-hacer, y el saber-ser”. Asimismo, se añade que este proceso está aparejado con una nueva división de responsabilidades, ya que “se exige mayor participación de los trabajadores y mejor comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos, lo que indica la necesidad de cambios en las relaciones entre empresas/gerentes, y sindicatos/trabajadores” (Rachid, 1995: 100).

Estas cualidades y saberes se concretan y potencian en un marco de suma flexibilidad de los mercados internos de trabajo (Leite, 1995; Monteiro Leite, 1996; Iranzo, 1994; Carrillo 1994, entre otros).<sup>7</sup> En este sentido, la flexibilidad desempeña un papel central en la definición de

<sup>6</sup> México: Mertens y Palomares, 1988; Kusel, 1990; Carrillo, 1993; Argentina: Novick y Senén González, 1994; Venezuela: Iranzo, 1997; Rachid, 1995; Brasil: Leite, 1995, entre muchos otros.

<sup>7</sup> Una de las primeras definiciones operativas de flexibilidad de los mercados internos de trabajo se encuentra en un amplio estudio de la OCDE (Bruhnes, 1989) que define cuatro tipos de flexibilidad: numérica externa, numérica interna, funcional y salarial.

la "nueva calificación" ya que se establece la necesidad, por un lado, de una gran flexibilidad en el empleo para hacer los ajustes cuantitativos necesarios con la mano de obra (despidos, contrataciones, movimientos en turnos, departamentos, empresas, líneas, etc.) y, por el otro, de una gran flexibilidad laboral para hacer los ajustes cualitativos con los trabajadores y su actividad (multicalificación, multitareas, cultura de permanente aprendizaje ante los constantes cambios en tecnología y organización).

El concepto de calificación en esta segunda etapa no sólo se enriquecería con la inclusión de varios ámbitos que constituyen al individuo, sino que resulta ahora mucho más complejo, ya que abarca el proceso de trabajo, la estructura organizacional, las formas colectivas de trabajo y las estructuras de control capaces de abrir y cerrar espacios para el desarrollo de la flexibilidad.

De esta manera el concepto de calificación es asumido como un campo *multidimensional* (Monteiro Leite, 1996) asociado y analizado en relación con muy diversos ámbitos, entre los que destacan las nuevas tecnologías;<sup>8</sup> la organización del trabajo;<sup>9</sup> los sistemas de carrera y remuneración;<sup>10</sup> los mercados internos de trabajo;<sup>11</sup> la institucionalización de sistemas de capacitación y entrenamiento;<sup>12</sup> la vinculación con un nuevo sistema educativo;<sup>13</sup> el establecimiento de nuevas relaciones laborales;<sup>14</sup> el perfil sociolaboral del trabajador,<sup>15</sup> y la propia manera en que la empresa percibe al trabajador y su interacción con él.<sup>16</sup>

### *Las diferencias por sector*

En los estudios se da una particular atención al análisis de la demanda diferenciada de nuevas calificaciones, de acuerdo con los sectores económicos. Por ejemplo, para el caso de Argentina, Novick y Senén González señalan que existe una marcada segmentación de los perfiles de calificación, y ello depende del grado de profundización de los cambios técnicos y organizacionales que instauren las empresas en cada sector:

<sup>8</sup> Brasil: Leite, 1995; México: Mercado, 1994.

<sup>9</sup> México, Chile y Brasil: Mertens, 1995; Argentina: Novick y Senén González, 1994.

<sup>10</sup> México: Carrillo, 1993; Candia, 1996.

<sup>11</sup> México: Carrillo y Hualde, 1990.

<sup>12</sup> América Latina: Cintefor, 1996; Argentina: Novick y Gallart, 1997; México: Mercado, 1994.

<sup>13</sup> Argentina: Novick y Senén González, 1994; Novick y Gallart, 1997.

<sup>14</sup> América Latina: De la Garza, 1993.

<sup>15</sup> México: Mertens y Palomares, 1988; Carrillo, 1993; Covarrubias y Grijalba, 1994; Monteiro Leite, 1996.

<sup>16</sup> México: Candia, 1996.

El sector químico [por ejemplo] es el que demanda en forma masiva de mayor calificación. En el otro extremo, el sector textil no ha modificado sus requerimientos. En el caso intermedio, se localiza el sector alimenticio con una demanda polarizada. Mientras en el sector químico, el perfil demandado tiene como eje mayor, formación previa general o mayor formación técnica previa; el sector alimenticio se concentra en mayor tiempo de preparación en el puesto de trabajo, lo cual indica que dentro de las nuevas habilidades exigidas, éstas no son semejantes.

Es importante destacar que se llega a la conclusión de que la posibilidad de desarrollo y expansión del sector es un factor decisivo para un proceso radical de cambio en las calificaciones (Novick y Senén González, 1994).

Esta necesidad de diferenciar los sectores para el análisis del desarrollo de la calificación es compartida por la mayoría de los estudios. En el caso de México, por ejemplo, se ha encontrado la presencia de un proceso de integración de funciones en sectores como el electrónico y el automotor (en el nivel de mantenimiento, supervisión y control de calidad, Mertens, 1990; Micheli, 1994; Herrera, 1992). Aunque se pueden presentar casos de modernización organizativa en los diferentes sectores, aquellos donde se reporta una presencia más fuerte de nuevas formas de organización del trabajo en América Latina son: la metalmecánica —especialmente en automotriz—, la siderurgia, la química y las telecomunicaciones (excepto en Venezuela), y en la electrónica en Brasil y México, particularmente.

Sin embargo, esto no cancela que, si entendemos la calificación en su sentido organizacional, el volumen de empleados en las categorías más bajas se ha expandido en empresas dentro de esos sectores; tal es el caso de las automotrices mexicanas en las que se ha presentado un aumento de trabajo no calificado (Bensusán y García, 1990; Carrillo, 1993).

La riqueza de los estudios ha permitido relativizar las afirmaciones de carácter general respecto a la calificación aun en los sectores más modernos, pues se ha diagnosticado una estructura polarizada de las calificaciones en función de la modernización (De la Garza, 1992). A mayor modernización mayor segmentación. En el sector moderno se distinguen también núcleos de trabajadores centrales y satélites; estos últimos pueden corresponder a puestos fijos marginales al proceso central de fabricación o a puestos ocupados por trabajadores eventuales o subcontratados (Iranzo, 1997). También se observa en estas empresas una cierta polarización entre los trabajadores directos o sindicalizados y los indirectos. No obstante, hay quienes plantean que aun los obreros poco calificados participan en la presente transformación de su calificación (Mertens, 1990).

También de acuerdo con el sector se han diagnosticado variaciones en la sustitución de trabajadores, según el mismo proceso de producción. La automatización tiende a reemplazar labores manuales, simples, de ciclos cortos, en el caso de la electrónica, y complicadas y riesgosas en la automotriz. En la metalmecánica de bienes de capital la automatización sustituye la calificación artesanal. En la petroquímica, donde el trabajo consiste en la operación de maquinaria y equipo, con actividad poco rutinaria, ciclos de trabajo extendidos y mano de obra especializada y calificada a través del sistema educativo formal y de la capacitación, la automatización reemplaza trabajos especializados y de control (Mertens, 1990). En los ferrocarriles el obrero especializado se transforma en obrero universal en los talleres de mantenimiento (De la Garza, 1993), y el obrero especializado en universal a lo largo de todos los departamentos en ensambladoras automotrices (Shaiken, 1990). En empresas con capital nacional pertenecientes a importantes grupos económicos se desarrollan también, para el caso de México, trabajadores multicalificados altamente capacitados, pero con bajo nivel de escolaridad, y desaparecen los ayudantes (Pozas, 1992).

Otro aspecto que han incluido los análisis sobre la calificación es el de los efectos de la adquisición de nuevos saberes o responsabilidades sobre la intensificación del trabajo, lo cual también varía de acuerdo con el sector. En empresas de servicios, como los bancos y los ferrocarriles, se observa un incremento de las cargas de trabajo (Leyva y Campos, 1988; Othón Quiroz y Méndez, 1990). En este último sector se presenta una transformación orientada a la difusión del obrero universal en el departamento de mantenimiento. La intensificación del trabajo se advierte también en empresas de teléfonos, automotrices y maquiladoras.

### *Las diferencias de énfasis*

La discusión sobre el futuro de la calificación en América Latina, desde la teoría bravermaniana hasta la llegada de la producción flexible en grandes empresas, continúa en cierta manera polarizada en dos vertientes de problemas, dentro de las cuales podríamos distinguir, a manera de simplificación, las posiciones optimistas y las pesimistas. En la primera vertiente están de un lado quienes consideran que está teniendo lugar una transformación progresiva del paradigma organizativo taylorista-fordista, la cual se irá extendiendo hacia la totalidad del aparato productivo; por el otro lado están quienes visualizan estos cambios circunscritos a ciertas áreas, tipos de puesto, etc., pero que serían la minoría dentro de un panorama en el cual habrá de continuar prevaleciendo el trabajo descalificado como resultado de nuevas formas de segmentación

que profundizan la exclusión laboral y social. La segunda vertiente de la discusión polarizada está representada por quienes, de un lado, consideran que los nuevos contenidos de la calificación permiten una mayor autonomía sobre el control de la producción por parte de los trabajadores, y por aquellos para quienes las nuevas perspectivas tecnológicas y organizacionales descalifican las capacidades laborales, pues le restan al trabajador autonomía y decisión sobre los procesos productivos. Sin embargo, parecería que este último argumento está perdiendo importancia, pues la capacidad de decisión tiene que ver más con las estructuras de control que con las tareas propias de los puestos.

Muchos de los trabajos, no sólo en América Latina sino en el nivel internacional, expresan un voluntarismo discursivo, en el que se concluye rápidamente lo que aún está por comprobarse: que las empresas cuentan con puestos de trabajo, gente y organización basados en un conjunto de nuevas calificaciones enriquecedoras del trabajo y del empleo. La misma crítica que se hace a la difusión del modelo japonés de producción-organización en el sentido de su gran hibridación y de sus diversas trayectorias, se puede aplicar a la difusión de las "nuevas calificaciones", ya que varía significativamente la forma como se aplican, difunden e introyectan estas "nuevas calificaciones" en trabajadores específicos de empresas particulares,<sup>17</sup> en espacios socioculturales determinados,<sup>18</sup> en sectores heterogéneos<sup>19</sup> y en determinadas posiciones de empresas dentro de la cadena del valor.<sup>20</sup> También al analizar el género se observan importantes diferencias; las mujeres, por regla general, quedan bastante ajenas a las transformaciones que están ocurriendo en la organización de la producción.<sup>21</sup> Otra crítica es el determinismo que se deriva de diversas aseveraciones, como que la adaptación de métodos japoneses implica trabajadores con nuevas calificaciones, que los obreros que no se adapten a las nuevas estructuras de calificaciones serán excluidos, etc. Lo cierto es que ni el sistema japonés de producción que postula el modelo ideal ha sido encontrado en alguna empresa en América Latina, ni parece factible encontrar el sistema completo que abarca las "nuevas calificaciones" (habilidades, compromiso, pago por desempeño, flujo de comunicación, comunión de intereses, autonomía en el piso, etcétera).

Asimismo, diversos estudios encuentran que, paralelo a estas nuevas formas de organización-producción flexible, se presentan: a) un empobrecimiento del empleo (determinado por la flexibilidad laboral, el deterioro de los salarios y los toques a los ascensos por la compactación de las

<sup>17</sup> México: Covarrubias y Grijalba, 1994.

<sup>18</sup> México: Pozas, 1992; Hualde, 1995.

<sup>19</sup> Argentina: Novick y Senén González, 1994; México: De la Garza, 1993.

<sup>20</sup> México, Carrillo, 1993; Brasil: Leite, 1997; Posthuma, 1998.

<sup>21</sup> Brasil: Leite, 1995 y 1997; Monteiro Leite, 1996; México: Oliveira, 1989.

estructuras organizacionales (Carrillo, 1993; De la Garza, 1993); *b*) el aumento de trabajos fordistas en fábricas flexibles (De la O, 1994) y en proveedores justo a tiempo (Micker, 1996) (la maquiladora del norte de México es un ejemplo conspicuo de esto); *c*) la segmentación del trabajo y la polarización de las calificaciones (De la Garza, 1993; Leite, 1997; Iranzo, 1997; Posthuma, 1998); *d*) el aumento del control y su consecuente pérdida de espacios de negociación y de poder político de los sindicatos gerenciales (Carrillo, 1993; Leite, 1995; Bensusán y Bayón, 1997); *e*) nuevas zonas de incertidumbre; *f*) mayor control sobre los trabajadores (Leite, 1995, 1997; Posthuma, 1998), y *g*) nuevas formas de regulación y control sobre los mercados internos de trabajo (selección, contratación, capacitación y promociones).

De esta manera la añeja discusión descalificación-recalificación ha sido sustituida en América Latina por una paradoja central que afecta el corazón mismo de los modelos productivos emergentes: por un lado, la existencia de una clara tendencia a enriquecer el trabajo a partir de la difusión de las nuevas calificaciones o, en palabras de Leite (1995), "tendencias contemporáneas de la recalificación del trabajo", y por otro la existencia de una tendencia al deterioro de los salarios y las condiciones de trabajo; a la disminución de la autonomía de las organizaciones laborales y al fomento de la rotación y la segmentación en el empleo. Si bien existe cierto consenso en la bibliografía acerca de la noción misma de calificación como "capacidad de resolver pronto y bien los problemas concretos más o menos complejos que surgen en el ejercicio de la actividad profesional del individuo" (D'Iribarne, 1982: 1-2, en Monteiro Leite, 1996), las condiciones y circunstancias en las cuales se aplica esta definición han cambiado en forma radical en los lugares de trabajo en distintos países de América Latina, por lo que se puede hablar ahora de la "nueva calificación", sin pretender desconocer con ello ni la persistencia de la vieja calificación tradicional taylorista-fordista en una gran parte de los puestos de trabajo, ni el hecho de que las nuevas calificaciones se relacionan con nuevas formas de control, ni que las formas de control directo y autoritario siguen existiendo en distintos tipos de empresas.

### *La tercera etapa: Las nuevas competencias*

Finalmente, podría decirse que en la actualidad se está desarrollando una tercera etapa en relación con el tema de la calificación, con la aparición de la noción de competencias. Tal como lo veíamos para el caso de los países desarrollados, frente a este tema se prolonga con nuevos ribetes la discusión que tuvo lugar en la etapa anterior. Pero quienes han



promovido la difusión de este enfoque han sido fundamentalmente los gestores de las políticas públicas en materia de empleo, preocupados por la vinculación entre producción y formación profesional.

Dichas políticas pueden clasificarse en dos: *a)* las orientadas a incrementar las capacidades de aquellos segmentos de la población que se encuentran en edad activa pero que, por carecer de competencias, enfrentan serias dificultades para obtener un empleo remunerado, y *b)* aquellas destinadas a preparar la mano de obra con los perfiles ocupacionales que demandan las empresas y con el nivel tecnológico más adecuado para el tipo de especialidad solicitada. En el caso chileno el programa Chile Joven establece que el aprendizaje alternado debe combinar, en forma simultánea, la capacitación en aula y taller con la práctica en una empresa, y la capacitación para el trabajo independiente (que los jóvenes adquieran las competencias básicas para el autoempleo o para un trabajo formal). Un programa similar tiene Colombia. El programa de becas de capacitación para desempleados de México resulta único en relación con las políticas activas de empleo que se han impulsado en países con un nivel de desarrollo equivalente.

Por lo tanto, los postulados teóricos y prácticos a los que se recurría habitualmente para diseñar las políticas de formación de recursos humanos también son hoy objeto de un examen minucioso. Una nueva concepción que promueve la capacitación basada en competencias ha ganado espacio en los medios educativos y laborales de todo el mundo. "A través de un esquema flexible que certifica los conocimientos tanto empíricos como formales del trabajador se procura superar las limitaciones de los antiguos criterios de enseñanza, a la vez que se busca incorporar al capacitado a un régimen dinámico de formación que abre opciones múltiples según pretenda escalar en sus niveles de aprendizaje o bien incorporarse de manera inmediata al aparato productivo" (Mercado, 1994: 8).

Según Mertens (1996) la aplicación de la competencia laboral en el nivel del operario empieza a difundirse a partir del momento en que la organización del trabajo evoluciona hacia la ampliación y el enriquecimiento de las tareas, producto de la gestión de calidad y flexibilidad que, junto con la naturaleza de las innovaciones tecnológicas, tienden a transformar la organización en sistemas abiertos de aprendizaje continuo.

Existen varios supuestos detrás del fomento de un sistema de competencia laboral en el caso latinoamericano: *a)* la estrategia de competitividad de las empresas se basa fundamentalmente en la combinación de calidad del producto y bajos precios; en este sentido la competencia del factor humano no descansa exclusivamente en la cantidad del esfuerzo

realizado, sino que ahora es necesario evaluar la calidad y la dirección de dicho esfuerzo (Mertens, 1996); *b*) que la mayor complejidad del entorno empresarial obliga a las gerencias a adoptar niveles de competencia laboral más selectivos e intensos, competencias que descansan, generalmente, en un principio: “el de la capacidad de aprender” (Mertens, 1996: 33).

En pocas palabras, la capacitación supondría movilidad de saberes y conocimientos, a través del aprendizaje, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, en la vida ocupacional y fuera de ella. Monteiro Leite, retomando autores franceses como Philippe Zarifian, menciona que las competencias reunidas de esta forma pueden ser clasificadas en las siguientes categorías: *a*) el saber hacer, que comprende lo práctico, lo técnico y lo científico; su adquisición es formal y profesional; *b*) el saber ser, que incluye rasgos de personalidad y carácter, y *c*) el saber actuar, que permite la toma de decisiones y la intervención oportuna (Monteiro Leite, 1996: 104).

En el ámbito de las empresas supone la elaboración de contenidos curriculares bajo una concepción modular regida por cuatro principios básicos: pertinencia, información oportuna, flexibilidad y capacitación permanente.

Como el aprendizaje por competencias laborales está estrechamente vinculado a su vez con el ámbito educativo y el de formación en el trabajo, Riquelme (1994) plantea la necesidad de poner en práctica en el sistema educativo tres tipos de calificaciones: técnicas, funcionales y sociales. Mertens, por su parte, menciona que la resignificación de las capacidades laborales está vinculada a nuevas concepciones en la formación del trabajador. Lo cierto es que con la educación por competencias se vuelve más importante la calidad de la educación en el nivel del operario, donde la norma de competencia es un instrumento que en teoría puede cumplir la función reguladora del mercado de trabajo, al reconocer y contabilizar lo aprendido en la práctica (Mertens, 1996: 110).

Un problema central del enfoque de la competencia laboral es que va más allá de la empresa y requiere toda una institucionalización del sistema. México es, quizás, el país que con mayor entusiasmo se ha entregado a esta tarea, que implica cambios no sólo en la concepción de la calificación sino en los sistema de educación, principalmente técnica, en la determinación de los salarios y en la movilidad en el trabajo. Mertens (1996) menciona que la posibilidad de éxito en la transformación de los contenidos laborales para enfrentar la agresiva competencia del mercado no sólo depende de los alcances y límites de las políticas de las empresas, sino también de los apoyos institucionales que otorga el Estado, así como de la capacidad de respuesta y propuesta de los sindicatos.

Pero la manera como se institucionaliza el aprendizaje por competencia laboral en los ámbitos de formación y educación y mercados internos de trabajo es diversa. Para México ha supuesto desarrollar un modelo específico ya que existen distintos enfoques para llevar a cabo el sistema de competencias.<sup>22</sup>

Más recientemente han sido estudiadas la calificación y la competencia laboral dentro de la perspectiva de las redes de empresas. Si bien la empresa —como unidad analítica— ha sido privilegiada por la sociología del trabajo latinoamericana desde sus inicios, desde mediados de la presente década la atención tiende a pasar hacia la comparación entre calificación y competencias entre empresas cliente o líderes y sus proveedoras. En concordancia con el planteamiento formulado por Castillo (véase al primer punto), la hipótesis que se propone es que las condiciones de trabajo y los requerimientos de calificación son diferentes en clientes y en proveedores; más específicamente, se establece que cuanto más bajo el lugar que ocupe un establecimiento en una red de empresas (segunda, tercera línea, etc.), peores serán sus condiciones de trabajo y menores sus requerimientos de calificación. Más aún, las empresas en particular, y las redes que constituyen, forman parte de un segmento dentro de la cadena global del producto (Gereffi y Bair, 1998). Leite (1997), Posthuma (1998) y Carrillo (1997), por ejemplo, encuentran que las condiciones empeoran en las empresas proveedoras en el caso de las empresas de autopartes en Brasil y en México. Posthuma (1998) señala que incluso mayor capacitación no necesariamente implica mayor calificación, ya que muchos de los programas de capacitación en empresas interrelacionadas en el sector automotor están dirigidos a cursos de alfabetización y comportamiento.

### REFLEXIONES FINALES

El seguimiento de la polémica sostenida en torno a la calificación permite conocer los temas neurálgicos debatidos en la sociología del trabajo, presentes en los clásicos (Durkheim, Marx), y centro de la discusión

<sup>22</sup> Mertens (1996: 63 ss): 1. la certificación ocupacional, consistente en la medición y certificación de las calificaciones ocupaciones adquiridas por los trabajadores a través de cursos de formación sistemática, mediante la experiencia laboral, o por una combinación de ambos; 2. análisis conductista, desarrollado principalmente en Estados Unidos, en el que la competencia es comprendida como habilidad; el énfasis está en el desempeño y las competencias son las características de fondo que causan la acción de una persona; 3. análisis funcional, el cual parte de la pregunta ¿qué debe ocurrir para que se logre el objetivo deseado?; 4. análisis constructivista, que no sólo desarrolla la competencia a partir de la función que nace del mercado sino que concede igual importancia a la persona, a sus objetivos y posibilidades.

en la sociología francesa desde los años cincuenta (Friedmann, Naville) hasta la actualidad (Freyssenet, Buraffourg, Coriat, Stroobants, Troussier, Rope, Tanguy, Zarifian). Evidentemente su tratamiento no ha sido exclusivo de la sociología (Gouldner, Burawoy, Jurgens, Castillo), sino también de la economía (Piore, Sabel, Womack, Boyer), y particularmente de ingenieros y administradores (Taylor, Bright, Diebolt, Shaiken, Ohno), por citar sólo algunos de los autores reconocidos.

Su nacimiento, como debate actual, data de principios de siglo, y precisamente con los cambios de los modelos productivos, con el surgimiento de nuevos modelos, con la incorporación de nuevas tecnologías y con la adaptación de nuevas formas de organización del trabajo se enriquece su discusión. La polémica, manteniendo la confusión acerca de qué se habla, esto es, si del trabajador o del puesto de trabajo, ha transitado entre polos verdaderamente opuestos: desde la degradación del trabajo y la consecuente descalificación del mismo y de los trabajadores producto de la "extracción del saber obrero" y de la explotación del trabajo (Braverman), hasta la superación del trabajo enajenado y el enriquecimiento del trabajo y del hombre, producto de su actividad creadora, útil, intelectual y colectiva (Kern y Schumann; Womack, Jones y Ross; Kidd; Wobbe). Pero el enfoque de la construcción social de la calificación y el análisis de las nuevas estructuras de control ha hecho posible un salto cualitativo en el debate, permitiendo trascender las opciones extremas, pues al reubicar el tema de la calificación en relación con el de la división del trabajo adquiere racionalidad la aparente contradicción entre los datos que ofrece la mera observación de la realidad.

En la actualidad, siguiendo la más clásica tradición sociológica, la mayoría de los autores, tanto en los países avanzados industrialmente como en los de reciente industrialización, mantienen una postura crítica sobre los supuestos beneficios en la calificación y su estructura derivados de los cambios productivos y organizacionales, de la globalización de la economía y de la integración productiva, sin con ello dejar de reconocer que nuevas exigencias en el trabajo y nuevos retos y potencialidades se desprenden de las transformaciones en los modelos productivos.

En América Latina la preocupación por el tema de la calificación ha dado paso a la reflexión sobre su transformación y el impacto en el proceso de trabajo, en la actividad laboral, en la propia gente y en los sistemas de capacitación y educación, a partir de una gran variedad de estudios de caso (Leite, Fleury, Castro, Humphrey, Abramo, Carrillo, Mertens, Gallart, Monteiro Leite, Novick, Iranzo y muchos otros). Vale la pena mencionar que el debate sobre la calificación no ha sido sólo de sociólogos, sino de ingenieros, economistas, demógrafos, antropólogos y médicos. No obstante, hay que señalar también que el abordaje del tema de la

calificación, así como el de los demás de la sociología del trabajo, ha tenido dos sesgos importantes; por una parte, ha estado demasiado sujeto a la discusión que acapara la atención de sus colegas en los países desarrollados,<sup>23</sup> lo que, si bien en un sentido ha permitido enriquecer los puntos de vista, en otro ha conducido a desestimar rasgos y circunstancias propios de las diversas realidades latinoamericanas. Un **segundo** sesgo estriba en que en pocos autores la copiosa producción de estudios empíricos ha trascendido hacia la producción conceptual y teórica, quedándose a menudo en la descripción o diagnóstico de los fenómenos observados para confirmar o desechar los paradigmas teóricos foráneos. Quizás esto mismo ha conducido a que no se hayan producido —o difundido— intensas polémicas como las que pudimos apreciar en el caso de los países desarrollados. Pero también hay que señalar que la mayor parte de los estudios hacen un gran esfuerzo por recoger las diferentes aristas de los problemas estudiados, sus diferentes caras, para relativizar afirmaciones de carácter definitorio, lo que también, para bien o para mal, puede haber incidido en la moderación de tales polémicas.

En la reflexión sobre el tema de las competencias en el caso latinoamericano apreciamos otra circunstancia, que es la necesidad de presionar para provocar los cambios en el trabajo y en la formación profesional requerida en nuestros países; es decir, un enfoque político o práctico ha prevalecido sobre la reflexión teórica en la materia.

A pesar de que estos factores han tenido cierto peso para limitar la creatividad analítica, afortunadamente la red de estudiosos latinoamericanos que se formó desde principios de los noventa está consciente de esta situación y es grande el avance en el conocimiento del trabajo de los "otros" colegas latinos y latinoamericanistas, como claramente se refleja en el resultado de este *Tratado de sociología del trabajo*.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arteaga, A., S. Sierra y M. Bulow, *Human Resource Development in Mexico: Recent Policies*, Training Policy Studies 22, ILO, Ginebra, 1995.
- Bensusán, G. y C. Bayon, *Estrategias sindicales frente al TLC: México, Estados Unidos y Canadá. El sindicalismo del sector automotriz mexicano*, reporte de investigación, FLACSO, México, 1997.

<sup>23</sup> Al respecto dicen Dombois y Pries: "Lo cierto es que los sociólogos de los distintos países latinoamericanos suelen apoyarse en debates y conceptos fundamentalmente europeos (¿y crecientemente norteamericanos?), y con frecuencia mantienen con sus colegas europeos y norteamericanos intercambios más intensos que con sus propios colegas latinoamericanos" (Dombois y Pries, 1995).

- Bensusán, G. y C. García, *Cambio en las relaciones laborales: Cuatro experiencias en transición*, Documentos de Trabajo, México, núm. 32, Fundación Friedrich Ebert, 1990.
- Bernoux, P., *La sociologie des organisations*, Seuil, París, 1985.
- Boyer, R. y M. Freyssenet, "Emergencia de nuevos modelos industriales", *Sociología del trabajo* (Madrid), núm. 28, 1996, pp. 23-54.
- Braverman, H., *Trabajo y capital monopolista*, Nuestro Tiempo, México, 1974.
- Bright, J., *Automation of Management*, Boston, 1958.
- Brunhes, B., *Labour Market Flexibility, Trends in Enterprises*, OECD, París, 1989.
- Burawoy, M., "Between the labor process and the State: The changing face of factory regiments under advanced capitalism", *American Sociological Review*, vol. 48, octubre, 1983, pp. 587-605.
- Burris B., "Technocracy and transformation of organizational control", *The Social Science Journal*, vol. 26, núm. 3, 1989, pp. 313-333.
- Candia, J. M., "De la sustitución de importaciones a la globalización de los mercados: La capacitación en la encrucijada" (México), *El Cotidiano*, núm. 79, octubre, 1996, pp. 18-24.
- Carrillo, J., "Calificación y trabajo en la industria automotriz", *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 3, núm. 3, septiembre-diciembre, 1988, pp. 453-477.
- , *La Ford en México: Reestructuración industrial y cambio en las relaciones sociales*, tesis de doctorado, El Colegio de México, México, 1993.
- , "Flexibilidad y calificación en la nueva encrucijada industrial", en *Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina*, Lecturas de Educación y Trabajo núm. 3, CIID-CENEP, CINTERFOR-OIT, IG-UNICAMP, UNESCO-OREALC, Campinas, 1994.
- , "Maquiladoras automotrices en México: Clusters y competencias de alto nivel", en M. Novick y M. A. Gallart (comps.), *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, OIT/CINTERFORD/Red Educación y Trabajo, 1997, pp. 193-234.
- Carrillo, J. y A. Hualde, "Maquiladoras: La reestructuración industrial y el impacto sindical", en G. Bensusán y León (comp.), *Negociación y conflicto laboral en México*, Fundación Friedrich Ebert/FLACSO, México, 1990.
- Castillo, J. J., *Sociología del trabajo. Un proyecto docente*, Centro de Investigaciones Sociológicas, núm. 152, 1996.
- Castillo, J. J. y M. Santos, "La cualificación en los distritos industriales" *Economía y Sociología del Trabajo* (Madrid), núm. 21-22, 1994.
- Cinterfor, *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, Cinterfor/OIT, núm. 137, octubre-diciembre, 1996.
- Coriat, B., *El taller y el cronómetro*, Siglo XXI, México, 1981.
- , *La robotique*, La Decouverte, París, 1983.
- , *L'atelier et le robot*, Christian Bourgois, París (versión en castellano, 1992), 1990.
- , *Penser a l'envers*, Christian Bourgois, París (versión en castellano, 1993), 1991.
- Covarrubias, A., *La flexibilidad laboral en Sonora*, El Colegio de Sonora, 1991.
- Cobarrubias, A. y J. Grijalba, "El caso de la planta Ford Hermosillo", ponencia,

- Coloquio Sociología del Trabajo, Universidad de Guadalajara, Guadalajara, octubre 5-7, 1994.
- D Tribarne, A., "Le passage de la formation de base a la vie active dans le cadre des nouvelles technologies", *Conférence Européenne sur le Domaine Social des Nouvelles Technologies*, Berlín, 1982.
- De la Garza, E., "La investigación sobre la base obrera en México: Un balance preliminar", *Nueva Antropología*, vol. VIII, núm. 29, abril, 1986, pp. 85-106.
- , "La polarización del aparato productivo en México", *El Cotidiano (México)*, año 7, núm. 46, marzo-abril, 1992, pp. 3-9.
- , *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, México, 1993.
- De la Garza, E. J. Carrillo y F. Zapata, "Los estudios sobre el trabajo en México", *Revista de Trabajo*, año 2, núm. 8, julio, 1995, pp. 165-183.
- De la O Martínez, M. E., *Innovación tecnológica y clase obrera. Estudio de caso de la industria maquiladora electrónica RCA, Ciudad Juárez, Chihuahua, UAM-Iztapalapa/Miguel Ángel Porrúa*, México, 1994.
- De Palma, "La organización capitalista del trabajo en *El capital de Marx*", *La división capitalista del trabajo*, Cuadernos de Pasado y Presente, núm. 32, Córdoba (Argentina), 1974.
- Dhose, K., U. Jürgens y T. Malsch, "Autorregulación cercana a la producción o control central: Estrategias de consorcios en el proceso de reestructuración de la industria automotriz", en J. Carrillo (comp.), *La nueva era de la industria automotriz en México*, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, 1990.
- Diebolt, J., *Automation and Automatic Equipment*, Nueva York, marzo, 1958.
- Dombois, R. y L. Pries, "¿Necesita América Latina su propia sociología del trabajo?" *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (México)*, año 1, núm. 1, 1995.
- Duraffourg, J. y Guerin, "Travail concret et qualifications", Colloque STS, Lyon, 1983, mimeo.
- Freyssenet, M., *La division capitaliste du travail*, Savelli, París, 1977.
- Friedmann, G. y P. Naville, *Tratado de sociología del trabajo 1*, Fondo de Cultura Económica, México, 1985.
- Frobel, F., H. Jurgens, y O. Kreye, *La nueva división internacional del trabajo*, Siglo XXI, México, 1981.
- Gallard, M. A. y C. Jacinto, "Competencias laborales: Tema clave en la articulación educación-trabajo", *Boletín Educación y Trabajo (Buenos Aires)*, núm. 2, diciembre, 1995.
- García, B., *Desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México, 1950-1980*, El Colegio de México, México, 1988.
- Gereffi, G. y J. Bair, "U.S. Companies eye NAFTA's prize" *Bobbin*, marzo, 1998, pp. 26-35.
- Gorz, A., *Les chemins du paradis: L'agonie du capital*, Galilée, París, 1983.
- Herrera, F., "Reestructuración de la industria automotriz en México y respuesta sindical", *El Cotidiano (México)*, núm. 46, marzo-abril, 1992, pp. 27-34.
- Hobb, D., "Consequences sociales de la microélectronique et des machines á

- commande numérique dans la industrie en RDA et en RFA", Institut fur Sozialforschuns, Francfort, 1982, mimeo.
- Hualde, A., "Técnicos e ingenieros en la maquiladora fronteriza de México: Su papel como agentes innovadores", en María Antonia Gallart (comp.), *La formación para el trabajo en el final de siglo: Entre la reconversión productiva y la exclusión social*, Lecturas de Educación y Trabajo núm. 4, CHD-CENEP/OREALC-UNESCO, Buenos Aires, Santiago, México, 1995, pp. 105-134.
- Iranzo, C., *Les possibilités de changement organisationnelle: Le cas de trois usines textiles vénézuéliennes*, tesis doctoral, Université Paris VII, 1985.
- , "Calificación precaria en la modernización relativa", en *Reestructuración Productiva, trabajo y educación en América Latina*, Lecturas de Educación y Trabajo núm. 3, CIID-CENEP/CINTERFOR-OIT/IG-UNICAMP/UNESCO-OREALC, Campinas, Buenos Aires, Santiago, México, 1985, pp. 171-184.
- , "Gestión de la mano de obra y nuevas competencias en los sectores siderúrgico y automotor venezolanos", en M. Novick y M. A. Gallart (comps.), *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, OIT/CINTERFORD/Red Educación y Trabajo, 1997.
- Jones, B. y S. Wood, "Qualifications tacites, division du travail et nouvelles technologies", *Sociologie du Travail* (París), núm. 4, 1984.
- Kern, H. y M. Schumann, *El fin de la división del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid (edición en alemán, 1984), 1989.
- Kidd, P., *Organization, People and Technology in European Manufacturing*, informe de investigación, FAST, Bruselas, 1991.
- Kusel, C., "La calidad tiene prioridad núm. 1. El papel de la reestructuración del proceso de trabajo y de la introducción de conceptos japoneses de organización en la industria automotriz mexicana", en Jorge Carrillo (comp.), *La nueva era de la industria automotriz en México. Cambio tecnológico, organizacional y en las estructuras de control*, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, 1990.
- Leite, M. P., "Modernización tecnológica y calificación", en María Antonia Gallart (comp.), *La formación para el trabajo en el final de siglo: Entre la reconversión productiva y la exclusión social*, Lecturas de Educación y Trabajo núm. 4, CHD-CENEP/OREALC-UNESCO, Buenos Aires, Santiago, México, 1995, pp. 31-64.
- , "Competencias laborales y redes en el sector automotriz en Brasil", ponencia al Seminario Produção Flexibel e Novas Institucionalidades na America Latina, Universidad Federal de Rio de Janeiro, Río de Janeiro, 18-20 de septiembre, 1997.
- Lehner, F., *Anthropocentric Production Systems: The European Response to Advanced Manufacturing and Globalization*, Fast Monitor, Commission of the European Communities, EUR-13969-EN, Bruselas, 1992.
- Leyva Pina, M. y G. Campos, "Ferrocarriles, luz verde a la modernidad", *El Cotidiano* (México), núm. 21, enero-febrero, 1988, pp. 46-47, 55-62.
- Marglin, S., "Orígenes y lunciones de la parcelación de tareas. ¿Para qué sirven los patronos?", en André Gorz (comp.), *Crítica de la división del trabajo*, Ediciones de Bolsillo, Barcelona, 1977.



- Marx, K., *El capital*, vol. 1, Fondo de Cultura Económica, México, 1973.
- Maurice, M., F. M. Sellier y J. J. Silvestre, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF, París, 1982.
- Mercado, A., "Cambio tecnológico, calificación y capacitación en un contexto de integración económica", en *Reestructuración Productiva, Trabajo y Educación en América Latina*, Lecturas de Educación y Trabajo núm. 3, CIID-CENEP/CINTERFOR-OIT/IG-UNICAMP/UNESCO-OREALC, Campinas, Buenos Aires, Santiago, México, 1994, pp. 67-77.
- Mertens, L. y L. Palomares, "El surgimiento de un nuevo tipo de trabajador en la industria de alta tecnología. El caso de la electrónica", en Esthela Gutierrez (comp.), *Reestructuración productiva y clase obrera*, Siglo XXI-UNAM, México (trabajo original en 1986), 1988.
- , "Competencia laboral. Sistemas, surgimiento y modelos", OIT/Poliform-CINTERFOR, Montevideo, 1996.
- , *Estrategias de mejora de productividad y recursos humanos. Industria de alimentos y metalmeccánica en México*, OIT-México, México, noviembre, 1995.
- , *Crisis económica y revolución tecnológica*, ORIT-Nueva Sociedad, 1990.
- Micheli, J., *Nueva manufactura. Globalización y producción de automóviles en México*, Facultad de Economía, UNAM, México, 1994.
- Micker, M., *Las estrategias de articulación productiva de las plantas suministradoras de Ford en el norte de México*, tesis de maestría en desarrollo regional, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, septiembre, 1996.
- Monteiro Leite, E., *El rescate de la calificación*, CINTERFOR/OIT, Montevideo, 1996.
- Naville, P., *Essai sur le qualification du travail*, Rivière, París, 1956.
- Neffa, J. C., *El proceso de trabajo y la economía del tiempo*, Humanitas, Buenos Aires, 1990.
- Novick, M. y M. A. Gallart (comps.), *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, OIT/CINTERFOR/Red Educación y Trabajo, Buenos Aires, 1997.
- Novick, M., M. Miravalles y C. Senén González, "Vinculaciones interfirmas y competencias laborales en la Argentina", en Marta Novick y María A. Gallart (comps.), *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, OIT/CINTERFOR/Red Educación y Trabajo, Buenos Aires, 1996.
- Novick, M. y C. Senén González, "La heterogeneidad sectorial en la vinculación entre cambio tecnológico y calificaciones. Algunos comentarios", en *Reestructuración productiva, Trabajo y Educación en América Latina*, Lecturas de Educación y Trabajo núm. 3, CIID-CENEP/CINTERFOR-OIT/IG-UNICAMP/UNESCO-OREALC, Campinas, Buenos Aires, Santiago, México, 1994, pp. 185-203.
- Oliveira, O., "La participación femenina en los mercados de trabajo urbanos en México: 1970-1980", *Estudios Demográficos y Urbanos (México)*, vol. 4, núm. 3, septiembre-diciembre, 1989.
- Othon Quiroz, J. y L. Méndez, "Trabajadores y reprivatización en la banca", *El Cotidiano (México)*, núm. 38, noviembre-diciembre, 1990, pp. 60-66.
- Perrin, J., "L'apprentissage des savoir-faire industriels", Université des Sciences Sociales, Grenoble, 1983, mimeo.
- Piore, M. y C. Sabel, *The Second Industrial Divide*, Basic, Nueva York, 1984.
- Posthuma, A. C., "Calificación de la fuerza de trabajo y re-estructuración indus-

- trial en la cadena de la industria brasileña" *Trabajo*, año 1, núm. 1, junio, 1998, pp. 79-100.
- Pozas, M. de los Á., "Modernización de las relaciones laborales en las empresas regiomontanas", en *Ajuste estructural, mercados laborales y TLC*, El Colegio de México, Fundación Friedrich Ebert y El Colegio de la Frontera Norte, México, 1992, pp. 365-378.
- Rachid, A., "Nuevos sistemas de calidad en la industria de autopartes y sus efectos sobre la calificación de la mano de obra", en María Antonia Gallart (comp.), *La formación para el trabajo en el final de siglo: Entre la reconversión productiva y la exclusión social*, Lecturas de Educación y Trabajo, núm. 4, CHD-CENEP/OREALC-UNESCO, Buenos Aires, Santiago, México, 1995, pp. 65-103.
- Riquelme, G. C., "La gestión de calificaciones y saberes en un contexto de reestructuración productiva internacional", en *Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina*, Lecturas de Educación y Trabajo, núm. 3, CID-CENEP/CINTERFOR-OIT/IG-UNICAMP/UNESCO-OREALC, Campinas, Buenos Aires, Santiago, México, 1994, pp. 153-170.
- Ritcha, R., *La civilisation au carrefour*, Anthropos, París, 1974.
- Rojas, E. y A. Proietti, "La sociología del trabajo: Los dilemas de superar la ilusión y acceder a la crítica", en *La sociología del trabajo*, Centro Editor de América Latina, Buenos Aires, 1992.
- Rope, F. y L. Tanguy, *Savoirs et compétences*, L'Harmattan, París, 1994.
- Shaiken, H., *Work Transformed. Automation and Labor in the Computer Age*, Lexington Books, Nueva York, 1986.
- , *Mexico in the Global Economy*, Monograph Series 33, Center for us-Mexican Studies, University of California, San Diego, 1990.
- Shaiken, H. y S. Herzenberg, *Automation and Global Production: Automobile Engine Production in Mexico, the United States and Canada*, Center for us-Mexican Studies, Universidad de California, San Diego, Monograph Series núm. 26, 1987.
- Troobants, M., "Qualifications ou compétences?: Des standarts a geometrie variable", ponencia presentada al simposio Formation-travail: travail-formation, RIFREP, Sherbrooke, 1991, mimeo.
- , *Sociologie du travail*, Nathan, París, 1993.
- Tanguy, L., "La formation, une activité sociale en voie de definition?", *Traité de sociologie du travail*, Ouvertures Sociologiques, Bruselas, 1994.
- Taylor, *Principios de la administración científica*, Herrera, México, 1976.
- Troussier, J. F., *La sous-estimation des qualifications ouvrières*, Colloque STS, Lyon, 1983, mimeo.
- Wobbe, W., *What Are Anthropocentric Production Systems? Why Are They a Strategic Issue for Europe?*, Fast Monitor, Commission of the European Communities, EUR-13968-EN, Bruselas, 1992.
- Womack J., D. Jones y D. Roos, *The Machine that Changed the World*, Rawson, Nueva York, 1990.
- Zapata, F., *Towards a Latin American Sociology of Labour*.
- , "Productividad y desgaste obrero: Un equívoco funcional", *Trabajo* (México), núm. 2, 1987, pp. 75-77.

- , "La crisis del control sindical sobre la dinámica del mercado de trabajo en México", en *Ajuste estructural, mercados laborales y TLC*, El Colegio de México, Fundación Friedrich Ebert y El Colegio de la Frontera Norte, México, 1992, pp. 59-71.
- Zarifian, P., *Du taylorisme au systémisme: Une nouvelle approche de la qualification dans l'industrie*, GIP Mutations Industrielles, París, 1987.
- , "Ouvriers, maîtrise et techniciens, acteurs du changement industriel", *Bref*, CEREQ (París), núm. 35, 1988.

# LA CULTURA LABORAL

ROCÍO GUADARRAMA OLIVERA<sup>1</sup>

## INTRODUCCIÓN

AL HABLAR sobre los significados culturales del trabajo hacemos referencia a una gama muy heterogénea de enfoques que, aunque están lejos de constituir una corriente o escuela bien definida dentro de la sociología del trabajo, tienen en común una preocupación compartida por los *significados* del trabajo en la vida social. Ciertamente esta preocupación no es nueva, pues se remonta a las primeras reflexiones filosóficas entre los antiguos griegos y al estudio de las relaciones entre el hombre y la naturaleza en el pensamiento social moderno. Sin embargo, si nos limitamos al campo de las llamadas *sociologías de las relaciones industriales o del trabajo*, o de lo que hoy en día, con un afán interdisciplinario, también se conoce como el campo de los *estudios del trabajo*, encontraremos que los esfuerzos sistemáticos por comprender los aspectos *simbólicos* y *significativos* del trabajo surgen apenas a mediados de los años setenta del siglo XX como una respuesta frente a los paradigmas teóricos deterministas-estructuralistas imperantes desde la segunda Guerra Mundial. A partir de entonces los índices bibliográficos internacionales registran en su haber un nuevo tipo de textos, que pretenden explicar los cambios tecnológicos y organizativos del trabajo desde una perspectiva cultural que toman prestada de la historia, la sociología, la antropología y la psicología social. Desde esa perspectiva se analizan temas tan diversos como los referidos a las formas consensadas de las relaciones laborales; el contenido simbólico del proceso de trabajo; la orientación de los individuos hacia el trabajo; la construcción de las identidades laborales y ocupacionales; las relaciones entre la cultura dominante y la cultura obrera y la ideología de la empresa y su extensión social.

Aunque no hay un acuerdo puntual entre los autores de estos trabajos sobre lo que significa la *cultura*, el elemento en común de todos ellos es, sin duda, su visión plural, múltiple y descentrada para abordarla, visión

<sup>1</sup> Profesora e investigadora del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Imparte cursos sobre teorías de la cultura, cultura laboral, sociología del trabajo y metodología en el programa de posgrado en estudios sociales y en la licenciatura en sociología. Actualmente coordina un proyecto de investigación sobre identidades ocupacionales y de género.

que surge de la confrontación producida a lo largo de las dos últimas décadas entre las aspiraciones homogenizadoras y globalizantes de los antiguos paradigmas sociales y las expresiones locales, particulares, de los nuevos. De este choque entre lo general y lo particular, entre lo macro y lo micro, resultó, por fin, un conocimiento social más interesado por la acción reflexiva humana que por los aspectos puramente materiales, organizativos y tecnológicos del trabajo.

El objetivo de este artículo es mostrar las vertientes más importantes de este enfoque, con especial énfasis en el ámbito de los estudios latinoamericanos sobre el trabajo. En la primera parte hago una breve síntesis de la discusión internacional desde la segunda Guerra Mundial hasta nuestros días. Esta revisión somera tiene dos propósitos: 1. hacer visibles los vasos comunicantes existentes entre las grandes tendencias del pensamiento social y las reflexiones latinoamericanas sobre el trabajo en la segunda mitad del siglo xx, y 2. señalar las características más importantes del enfoque subjetivo y cualitativo sobre el trabajo y sus limitaciones teóricas y metodológicas. A partir de este panorama, en la segunda parte profundizo en las particularidades de este enfoque en América Latina. Especialmente analizo la difusión que en los años ochenta tuvieron las teorías de la subjetividad y de la acción social, provenientes de la historia social inglesa y de la sociología francesa, para combatir los enfoques desarrollistas materialistas y tecnologistas predominantes hasta entonces. Igualmente me interesa señalar los efectos de las condiciones de la realidad latinoamericana de los años setenta y ochenta, como las dictaduras políticas, la crisis económica y el deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias, que influyeron decisivamente en las características de la acción obrera; las maneras en que los nuevos sectores sociales, como las mujeres y los jóvenes, se orientaron hacia el trabajo, y el cambio en las identidades ocupacionales y profesionales.

Se trata, en suma, de reconocer las motivaciones sociales que incidieron en el enfoque emergente sobre la cultura del trabajo y, también, su deuda fundamental con las corrientes más profundas de la sociología latinoamericana e internacional del trabajo; en particular me refiero a las que tratan sobre *a)* el proceso de trabajo; *b)* la reproducción social, y *c)* la acción social.

A partir de estos tres troncos analizo las nuevas ramificaciones de la cultura del trabajo en los años noventa, que surgieron fuertemente influidas por los procesos de reestructuración productiva y la apertura comercial de las economías latinoamericanas. Me refiero en especial a las relacionadas con el impacto de las empresas globales en el discurso obrero y empresarial y en el comportamiento de los actores laborales; la

reconfiguración de las identidades profesionales y de género y la reordenación de las jerarquías de mando dentro y fuera del trabajo.

La incorporación de estos temas y de las teorías sobre el discurso, las identidades y las representaciones transformó finalmente el enfoque cultural sobre el trabajo en un enfoque multidisciplinario, al tiempo que el concepto original de *cultura de la clase obrera* se amplió hasta el punto en que fue necesario acuñar nuevos conceptos, como los de *cultura del trabajo* y *cultura laboral*, de tal modo que lo que empezó siendo la cultura de un grupo social se transformó en la cultura de un espacio social —que puede ser cualquier entorno en el que se experimentan relaciones de trabajo— y sus actores.

En resumen, lo que tenemos hoy en día es este espacio, el de la llamada *cultura del trabajo* o *cultura laboral*, caracterizada por los procesos de globalización de las sociedades actuales, inexistentes cuando por primera vez se habló de la *cultura de la clase obrera*, a mediados del siglo XX, y un enfoque *cultural* interdisciplinario que se nutre de los distintos enfoques prevalecientes en las ciencias sociales y las humanidades actuales sobre los aspectos simbólicos y subjetivos de los fenómenos sociales.

Por último, quisiera aclarar que mi recorrido por estos temas de la sociología latinoamericana del trabajo no es exhaustivo. Me concentro sobre todo en las escuelas latinoamericanas más destacadas sobre el tema, ubicadas en Brasil, México y Argentina, aunque colateralmente menciono los trabajos de autores de otros países que coinciden en el tratamiento cultural de los problemas del trabajo.

Quien se tome la molestia de leer estas páginas encontrará huecos que, seguramente, podrán ser llenados en futuras investigaciones. Los resultados alcanzados hasta aquí deberán tomarse, entonces, sólo como un primer intento de sistematización de la bibliografía sobre el tema y como una invitación para profundizar en los problemas teóricos y metodológicos de este incipiente aunque incitante campo de reflexión.

#### EL DEBATE INTERNACIONAL

El enfoque cultural sobre el trabajo surgió como reacción a los procesos de modernización industrial y de urbanización de la posguerra. Ya desde antes, a lo largo de la segunda y tercera décadas de este siglo, las investigaciones sobre las condiciones de trabajo de las obreras de la Western Electric Company, en Estados Unidos, dirigidas desde un punto de vista psicosocial por el profesor de Harvard Elton Mayo, habían producido resultados novedosos sobre los problemas de adaptación de los individuos

al cambio industrial (López Pintor, 1986; Brown, 1982).<sup>2</sup> El interés temprano en estos temas se explica por la introducción también temprana, en Estados Unidos, de los métodos de producción en masa. En Europa esto ocurriría sólo después de la segunda Guerra Mundial, de tal manera que el desarrollo de los temas relacionados con los problemas culturales y humanos producidos por la modernización también sería posterior.<sup>3</sup>

Este enfoque tuvo especial arraigo en los centros intelectuales de Inglaterra, Francia y Estados Unidos, donde existían tradiciones de estudio sobre temas tan importantes y disímiles como los que tenían que ver con la formación de la clase obrera, la automatización del trabajo y los procesos de adaptación de los individuos al trabajo. A pesar de sus evidentes diferencias, todos ellos tenían en común la misma preocupación por el destino del hombre frente al cambio industrial de la posguerra.

En Inglaterra el abordaje de los problemas culturales en el trabajo provino de las dos tradiciones académicas que con más dedicación analizaron los dilemas del mundo industrial de la posguerra. Nos referimos a la sociología descriptiva y a la historia social marxista.

La primera de estas tradiciones considera que la modernización de la sociedad inglesa de esos años resultaba del cambio cultural expresado en los procesos de individualización social, la expansión extensiva e intensiva del consumo y la instrumentalización de la conducta humana, en contraposición con la interpretación marxista, que la explicaba a través de los factores económico-productivos (Critcher, 1979).

La segunda tradición se desarrolló desde dentro del propio marxismo y en contrapartida a su corriente dominante, el estructuralismo, a la que enfrentó con un enfoque que hacía hincapié en los procesos de formación de la clase obrera y su experiencia cultural.

En la primera autores como Hoggart consideran que la modernización urbano-industrial producía, más bien, efectos negativos en la sociedad inglesa y en su clase trabajadora, que se expresaban a través del consumismo inducido por los medios de comunicación de masas y el debilitamiento de sus valores tradicionales. Otros efectos de esta modernización rampante parecían estar en la creciente desigualdad social estructural de la sociedad capitalista, la orientación individualista de la educación y el declive político del laborismo (Critcher, 1979: 13-14).

Otros autores de esta misma corriente, como Goldthorpe *et al.* (1969), estudiaron el lado positivo de la modernización a través del "mejora-

<sup>2</sup> Esta nueva óptica "psicosocial" sobre el "factor humano" sería retomada años más tarde por la sociología industrial norteamericana que estudia los factores culturales dentro y fuera de la empresa.

<sup>3</sup> Introducidos desde principios de siglo en Estados Unidos y después de la segunda Guerra Mundial en Europa (Fridenson, 1987-1988: 125-142).

miento social” de la clase obrera inglesa. En contra de la interpretación “materialista”, que atribuía esta situación a los cambios tecnológicos,<sup>4</sup> ellos consideraban que el ascenso social de los trabajadores se explicaba por factores culturales relacionados con la imitación de los valores y aspiraciones de la creciente clase media (Cricher, 1979: 15). A partir de una vasta investigación entre los trabajadores del automóvil de Vauxhall, en Luton, el grupo de investigadores de la Universidad de Cambridge dirigido por Goldthorpe llegó a la conclusión de que diversos factores previos a su contratación, con un trasfondo de clase, familiar, educativo y comunitario, determinaban la nueva orientación *instrumental* hacia el trabajo —distinta al *orgullo profesional* que caracterizaba a los viejos obreros industriales—, según la cual los obreros preferían trabajos repetitivos y monótonos pero bien pagados (Goldthorpe *et al.*, 1969).<sup>5</sup>

En el fondo esta conclusión apuntaba a un hecho de mayor envergadura, como era la asimilación de la propia clase obrera al estilo de vida de las crecientes clases medias o, lo que es lo mismo, a su extinción como clase.<sup>6</sup>

La segunda reacción frente a los enfoques materialistas provino de la historia social inglesa y, especialmente, del historiador E. P. Thompson, quien en su obra clásica, *The Making of the English Working Class*, publicada por primera vez en 1963, proponía una visión de las clases sociales que rompía radicalmente con el concepto ortodoxo marxista centrado en la situación productiva de las clases. Según él el punto de partida para el estudio de las clases sociales debería ser la *experiencia cotidiana* reconstruida a lo largo de prolongados periodos históricos, como los que vieron surgir en los siglos XVIII y XIX a la clase obrera inglesa. A través de esta *experiencia*, expresada en los “acontecimientos dispares y aparentemente desconectados” que constituyen la *cultura de clase*, los individuos se identifican como parte de las comunidades obreras, actúan conjuntamente en la defensa de sus derechos y conforman su propia conciencia.

El desarrollo de las tesis de la modernización y de la cultura obrera estarían, cada uno por separado, en el centro de la polémica sociológica sobre el trabajo hasta los años ochenta. En la tradición moderniza-

<sup>4</sup> Según estos autores, además de los cambios tecnológicos provocados por la introducción de las cadenas de montaje de tipo fordista, había otros factores de índole cultural que influían en la orientación de los individuos hacia el trabajo. Entre éstos mencionaban la convergencia de ingresos entre las clases obrera y media; la expansión de los propietarios de bienes durables; la igualación de las condiciones de trabajo entre obreros manuales y de “cuello blanco”, y la declinación de los barrios obreros.

<sup>5</sup> Sobre este cambio en la orientación hacia el trabajo véase la obra del historiador inglés, Paul Thompson, sobre los obreros del automóvil de Coventry (1989).

<sup>6</sup> En este sentido, se comprende la paradoja planteada por Chas Cricher (1979) cuando afirma que el interés por la cultura de la clase obrera surgió, justamente, cuando esta última anunciaba su desaparición.



dora inglesa F. Devine (1992) continuó la línea de discusión de Goldthorpe y Loockwood sobre la vida cotidiana de los trabajadores, aunque llegó a conclusiones diferentes a partir de una postura cercana al marxismo que trataba de conciliar el estudio de los rasgos culturales de los trabajadores con sus condiciones estructurales de vida. En esta síntesis acuñó la idea de que la orientación laboral de los trabajadores (sus aspiraciones y perspectivas sociales, industriales y políticas) no se debía tanto a los factores valorativos internalizados, como creían sus antecesores, cuanto a las oportunidades y limitaciones de su vida cotidiana explicados por su movilidad geográfica, las relaciones dentro de la familia, el barrio y el trabajo, los roles matrimoniales, el tiempo libre, etc.<sup>7</sup> Lo cierto es que con Goldthorpe y Lockwood, y sus seguidores, el concepto de "orientación hacia el trabajo" se constituiría en una pieza clave en los análisis que buscaban relacionar las condiciones de trabajo con la comunidad externa y la vida cultural de los trabajadores.

La sociología francesa del trabajo creó, también, su propio enfoque cultural y humanista sobre la modernización de la sociedad contemporánea y sobre el trabajo, que partía de la crítica de las visiones deterministas marxistas y el rechazo político al marxismo y al estalinismo soviético en los años cincuenta (Rose, 1979).

En la búsqueda de un estilo de interpretación propio, los padres de esta escuela, G. Friedmann y P. Naville (1963), se abrieron hacia teorías más diversas, que analizaban la existencia del hombre en la sociedad industrializada y los efectos negativos y positivos de la automatización.

Los dilemas planteados alrededor de este último fenómeno estuvieron en el centro de su discusión. Para Friedmann (1961) la esclavitud producida por el trabajo humano era inevitable. Naville y Rolle (1963), por su parte, pensaban que el desarrollo tecnológico abría la posibilidad para la liberación del hombre.

A partir de esta discusión surgió la teoría francesa que más directa y universalmente ha influido en los enfoques culturales sobre el trabajo; me refiero a la teoría sobre el desarrollo tecnológico y la calificación de la fuerza de trabajo. Sobre esta base teórica autores como Mallet (1976) y Touraine (1963 y 1973) plantearían sus ideas sobre la "nueva clase obrera" y las referidas a la situación profesional y la calificación de los obreros especializados, respectivamente.<sup>8</sup> Según ellos, los procesos avan-

<sup>7</sup> Esta idea sobre la existencia de una "estructura de oportunidades", que limita y condiciona la libre elección de los individuos para entrar y salir de su trabajo, tomaría un sentido más acabado dentro de la *corriente interaccionista simbólica* norteamericana que analizaremos más adelante.

<sup>8</sup> En el caso de este último autor destaca también su tesis sobre la acción obrera, desprendida de su teoría más amplia sobre la acción colectiva y los movimientos sociales, de indudable importancia en los estudios latinoamericanos.

zados de mecanización y racionalización del trabajo, a la par que transformaban el sistema técnico de la empresa, modificaban las tareas de los obreros en la producción; tanto de los que estaban vinculados a la ejecución directa de las tareas productivas como de los que las ejecutaban de manera indirecta. El resultado de esta doble transformación, técnica y humana, fue el crecimiento de las áreas de mantenimiento y planeación y el surgimiento de un nuevo tipo de agentes productivos y sociales, conocidos como la “nueva clase obrera”.

En Estados Unidos el enfoque cultural de la sociología industrial y del trabajo se nutrió de las teorías de la interacción social, cuyo origen se remonta a la influyente escuela de Chicago de los años veinte y treinta de este siglo, aunque también recogió elementos importantes de la teoría weberiana sobre la acción social y del análisis estructuralista sobre las ocupaciones y las profesiones (Watson, 1987: 28-59).

En sus orígenes esta rama puso en el centro de su interés la interacción entre los individuos, y dejó en segundo lugar los aspectos “externos” que determinaban su conducta. Un ejemplo de este enfoque es el trabajo del sociólogo Everett Hughes (1958), quien bajo la influencia del padre del interaccionismo simbólico, Robert Park (1864-1944), analizó los procesos de *adaptación* de los individuos a las situaciones de trabajo —especialmente cuando se trataba de ocupaciones raras, “sucias” o desviadas— y la lucha por conservar su identidad.

Actualmente la sociología de las organizaciones se ha inspirado en estas ideas para estudiar las interacciones y adaptaciones entre las distintas subculturas que se mueven dentro de las organizaciones, constituidas por los grupos ocupacionales y la cultura gerencial.

Esta manera de relacionar la cultura organizacional con las subculturas ocupacionales establece tres dimensiones básicas: 1. *la ideología* o conjunto de presupuestos emocionales compartidos por los miembros de la misma ocupación; 2. *las formas culturales* o mecanismos por medio de los cuales los individuos comparten o expresan sus ideologías, y 3. *los ritos de pasaje* que constituyen los medios a través de los cuales se socializan las formas de ver y actuar en el mundo propias de cada ocupación.

Frente a estas subculturas, que expresan el deseo de autonomía de cada grupo ocupacional, se encuentra la cultura corporativa o de la empresa, que intenta imponer su dominio sobre las otras, a veces de manera consensual y otras por los métodos impositivos tradicionales (Trice, 1993).

De estas propuestas precursoras sobre los aspectos culturales en el trabajo se desprende actualmente un abanico más amplio y complejo de interpretaciones que, desde tradiciones disciplinarias diferentes, buscan explicar los abruptos cambios en el mundo del trabajo de este fin de siglo.

Entre los trabajos más importantes en la bibliografía internacional sobre el tema podríamos mencionar los que tratan sobre las representaciones del proceso de trabajo; el desarrollo histórico social, político y cultural de la clase obrera; las identidades profesionales; las culturas ocupacionales, organizacionales y de la empresa, y otros temas culturales sobre consumo, género y desempleo.

La primera de estas interpretaciones tiene su asiento en los estudios de corte antropológico que analizan las dimensiones culturales y simbólicas del proceso de trabajo expresadas en los ritos de pasaje, los hábitos y los lenguajes gestuales (Calagione, Francis y Nugent, 1992; Trice, 1993). Estos textos proponen también nuevos criterios para el estudio de las relaciones sociales dentro del trabajo, a partir del género, la edad o la etnia, bajo el supuesto de que los individuos redefinen permanentemente su posición económica y de clase en términos más amplios, culturales y ocupacionales.

Esta nueva forma de ver la cultura en interrelación con los otros niveles del sistema social se encuentra también en los estudios históricos posmodernos, como los de W. Sewell (1993) y Johnson (1993), que proponen relaciones no deterministas entre los procesos materiales de trabajo y el mundo moral, simbólico y cognoscitivo de los trabajadores.

Entre los continuadores de la historia social, como Katznelson y Zolberg (1986), prevalece también esta manera descentrada de analizar el mundo del trabajo, que choca con los resabios materialistas presentes todavía en la obra de E. P. Thompson. Según ellos es necesario un desarrollo de la teoría de las clases sociales que tome en cuenta un abanico más amplio de dimensiones relacionadas (estructura, formas de vida, disposiciones políticas y acción colectiva) y el estudio comparado de casos distintos de formación de las clases.<sup>9</sup>

Al margen del debate neomarxista de las clases y del cambio social, prevalecen los estudios modernizadores sobre los procesos de adaptación cultural de los individuos frente a los efectos de la industrialización. Los trabajos recopilados por C. Stephenson y R. Asher (1986) comparan esta visión evolucionista y descriptiva de la cultura, que estudia las costumbres, rituales y creencias de los trabajadores estadounidenses de principios del siglo XIX enfrentados, por primera vez, a la lógica del tra-

<sup>9</sup> Los estudios compilados por I. Katznelson y A. R. Zolberg (1986) nos muestran una diversidad de procesos en la formación de la clase obrera industrial europea y estadounidense, que se ilustran con situaciones como las relacionadas con el predominio del artesanado francés en el desarrollo del pensamiento y la acción socialista; los estilos de canalización y contención predominantes en el sindicalismo norteamericano a partir de la Guerra de Secesión; la influencia del orden corporativo, la instauración temprana de una burocracia estatal fuerte y la formación tardía del Estado-nación, junto a la debilidad del liberalismo, en la formación de la clase obrera alemana.

bajo industrial. Entre los aspectos analizados por los autores de esta compilación resaltan los referidos a las nuevas habilidades traídas por la maquinización; la influencia de las logias masónicas en la movilidad social; la reglamentación de las políticas laborales; la defensa de los trabajadores frente a la arbitrariedad de gerentes y propietarios, la inseguridad; la acción directa; el racismo, y el trabajo femenino.

Las identidades profesionales y ocupacionales conforman otro campo en el que la cultura se relaciona con el saber adquirido en el trabajo o para el trabajo.

En sus orígenes este fenómeno fue estudiado desde el enfoque parsoniano de los "modelos profesionales ideales" que servían de inspiración a los individuos en el proceso de elección profesional. Actualmente autores franceses como R. Sainsaulieu, D. Segrestin y C. Dubar rechazan esta visión institucionalista y se identifican más con el análisis interaccionista simbólico, que incorpora en el estudio de las identidades laborales a los actores y sus contextos sociales de interacción. De acuerdo con este enfoque, proponen estudiar nuevos temas como las relaciones entre la identidad de oficio y la identidad de clase; la gestión de los recursos humanos y las relaciones de poder dentro de los espacios de trabajo (Courpasson, 1994: 198-200). En general están de acuerdo en ver las "formas identitarias" como procesos estratégicos de alianza u oposición entre actores en la lucha por la renovación del saber-hacer profesional.<sup>10</sup>

Esta perspectiva interaccionista simbólica también aparece en los estudios organizacionales sobre los códigos que rigen las negociaciones entre los actores laborales dentro de las empresas (R. A. Friedman, 1989) y, hacia fuera, entre éstas y su entorno institucional y cultural más amplio (J. Mercier, 1994).

A partir de las teorías del *management*, que definen las formas modernas de organización corporativa de los empresarios, se ha conformado un nuevo campo de estudio sobre las relaciones entre propietarios, trabajadores y sociedad. Esta cultura de la empresa, conocida como *managerialism*, se refiere a la identificación imaginaria entre la corporación y el *management*; a las formas de control basadas en el consenso y a un tipo de razonamiento cognoscitivo-instrumental que se expresa en la organización formal de la empresa (Deetz, 1992: 222-223). El estudio de este fenómeno también ha dado lugar a textos, como el de S. P. Vallas (1991), que demuestran que los trabajadores, lejos de aceptar pasiva-

<sup>10</sup> Este nuevo abordaje de las identidades profesionales se encuentra también en los estudios históricos que investigan los procesos de descalificación y recualificación profesional entre los trabajadores preindustriales, como los zapateros de Lynn, Massachusetts, y los trabajadores del automóvil de Coventry, Inglaterra (W. Mulligan, 1986; P. Thompson, 1986).

mente estos nuevos principios empresariales, tienen una conciencia propia sobre las relaciones laborales dentro de la empresa. Otros más consideran que la cultura del consenso es una idea vinculada a la retórica de gobiernos conservadores que predicán la adhesión de los trabajadores y sus organizaciones a una supuesta "nueva cultura laboral", opuesta a las ineficiencias de las culturas estatistas o corporativistas del pasado (Burrows y Curran, 1991).

Otras expresiones de la cultura laboral son las que se manifiestan en los patrones que guían el gusto cultural de los consumidores y su relación con la economía de servicios. Según este enfoque los patrones de consumo se construyen en la interacción entre los consumidores y los trabajadores de este sector, cuyos espacios de trabajo son "invadidos" por los primeros. El resultado de este contacto se expresa en la masculinización de las prácticas del consumidor y la feminización de las ocupaciones. Otro rasgo de esta cultura tiene que ver con la asignación de clase desde el consumo: la clase en sí se transforma en "clase como estilo de vida" individualizado (*class-as-lifestyle*) y los conflictos entre clases toman la forma de un enfrentamiento entre trabajadores y consumidores (E. Watkins, 1993).

El desempleo es otra consecuencia de las políticas neoliberales de los años ochenta y noventa. Su expansión y permanencia social han producido, principalmente en los países desarrollados, una *cultura del desempleo*, conformada por las percepciones y el uso del tiempo de los desempleados de largo plazo, que se expresan en sus estrategias para encontrar trabajo, para resignarse ante la falta del mismo o adaptarse a esta nueva situación con ciertas ventajas proporcionadas por la seguridad social u otros recursos de sobrevivencia (G. Engbersen, K. Schyt, J. Timmer y F. Van Waarden, 1993).

Los estudios de género de los mercados de trabajo de los países occidentales de Europa han hecho visibles las diferencias entre la estabilidad y poca heterogeneidad de los mercados de trabajo de los años cincuenta y sesenta y los actuales, que se caracterizan por la situación contraria, es decir, por su inestabilidad y heterogeneidad. Otra expresión de este mismo fenómeno se puede ver en el curso de vida de las mujeres jóvenes orientadas exclusivamente hacia el trabajo, al contrario de las mujeres cuyos cursos de vida estaban centrados en la reproducción y la familia (P. Berger, P. Steinmüller y P. Stopp, 1993).

El estudio de la feminización de ciertas ocupaciones, como el trabajo de oficina, pone de relieve también otros problemas, como la adaptación de las mujeres a ciertos ambientes de trabajo y al uso de determinada tecnología (V. Quinney, 1986).

Este recorrido por las principales interpretaciones que componen el

mapa de la producción internacional sobre el tema de la cultura laboral confirma que se trata de un enfoque muy joven, aunque con fuertes raíces en los paradigmas teórico-sociales y humanistas contemporáneos. De alguna manera podríamos decir que la conformación de este enfoque constituye una respuesta a los cambios de los paradigmas teóricos de las ciencias sociales de esta segunda mitad del siglo, especialmente al tránsito entre los viejos esquemas deterministas y estructuralistas y los más recientes, que ponen en el centro de su atención la experiencia cotidiana y la acción reflexiva de los actores sociales, y una relación más fluida entre los mundos interno y externo del trabajo. En el campo de la sociología del trabajo lo que observamos es un desplazamiento de lo técnico-productivo a lo simbólico-expresivo del mundo de la producción y la reproducción, que se expresa también en la transición entre los estudios clásicos, concentrados en el antiguo sujeto-obrero-industrial-masculino, y la visión que refleja el mundo multiforme actual del trabajo que incluye una gama muy diversa de sujetos, compuesta por hombres, mujeres, jóvenes, viejos, migrantes, subempleados, desempleados, etcétera.

#### EL DEBATE LATINOAMERICANO

Los estudios culturales sobre el trabajo en América Latina forman parte del mismo movimiento teórico que hemos reseñado páginas arriba, el cual tuvo su punto de inflexión en estas tierras justo cuando se produjo el derrumbe de las teorías estructuralistas sobre el desarrollo latinoamericano y de las concepciones evolucionistas sobre la clase obrera, a mediados de los años setenta.

Hace más de diez años Francisco Zapata (1986: 7-8) registraba este movimiento teórico en el contexto de la crisis del taylorismo-fordismo y la emergencia de los nuevos paradigmas productivos en América Latina.

Al principio de esta década Enrique de la Garza (1992) identificó este mismo movimiento como una respuesta frente a una doble crisis: la crisis de las teorías estructuralistas y la crisis (desestructuración y reestructuración) de los propios sujetos y movimientos sociales, respuesta que tomaría forma en una nueva línea de análisis sobre los procesos de identidad, subjetividad y acción colectiva.

Más recientemente otra autora latinoamericana, Laís Abramo (1996: 24), ilustró este cambio teórico como un desplazamiento *temático* entre las teorías preocupadas casi exclusivamente por la conexión sindicato/Estado/sistema político y aquellas otras preocupadas por el estudio de la acción obrera en los espacios fabril y extrafabril.

En el plano *conceptual*, afirma esta misma autora, este desplazamiento implicaba también la sustitución de una terminología asociada con los procesos de orden estructural (como los que se refieren a la industrialización y al origen rural de los trabajadores) por nuevos conceptos que aludían a procesos relativos a la *experiencia* de la clase obrera.<sup>11</sup>

En mi opinión todos estos cambios en los enfoques analíticos mencionados apuntan hacia la configuración de un nuevo campo de análisis, conocido indistintamente como el campo de la cultura obrera, la cultura del trabajo o las culturas laborales. Esto se puede comprobar al revisar los trabajos científicos, sociales y humanísticos más significativos producidos en los últimos diez años, principalmente en México, Brasil y Argentina.<sup>12</sup> Esta retrovisión nos devuelve un plano cruzado por tres grandes vertientes, de las cuales se desprenden las corrientes y arroyos más pequeños que constituyen la orografía cultural sobre el trabajo en América Latina. Me refiero a las siguientes tres vertientes.

1. La vertiente que parte de los estudios sobre las condiciones socio-productivas de los procesos de trabajo para explicar las condiciones de existencia de los obreros dentro y fuera del trabajo.

2. La vertiente que se alimenta de los distintos enfoques sobre la reproducción social de los individuos. El punto en común de estos enfoques se circunscribe a la relación entre los factores estructurales y subjetivos que orientan a los individuos hacia dentro y fuera del trabajo. Entre ellos destacan los cursos y trayectorias de trabajo, las identidades profesionales, las culturas y subculturas ocupacionales, los procesos de cualificación y las filosofías gerenciales.

3. Finalmente, la vertiente sobre la acción obrera, en la que confluyen dos tipos de enfoques: el enfoque *objetivista*, que hace hincapié en la situación estructural de los trabajadores para explicar su participación política y sindical, y el enfoque *accionalista*, que atiende a la experiencia de los trabajadores para explicar los resortes de su movilización colectiva.

### *Estudios sobre procesos de trabajo y cultura obrera*

Las primeras preocupaciones por comprender los aspectos subjetivos del trabajo nacieron de la principal moda intelectual entre los estudiosos del trabajo de los años setenta y ochenta en América Latina, cons-

<sup>11</sup> El concepto de *experiencia* es tomado en el sentido otorgado por el historiador inglés E. P. Thompson (1977), quien con este término alude a los hechos vividos por los individuos y a su percepción de los mismos, para explicar sus orientaciones sindicales y políticas.

<sup>12</sup> Aunque hago alusión esporádica a trabajos y autores de otros países en el contexto latinoamericano.

tituida por los estudios sobre procesos de trabajo. Esta moda se renovó en los años noventa bajo los efectos de los procesos de reestructuración y reconversión económica que, con diferente intensidad, se vivían en esta parte del continente. En algunos países, como México y Chile, estos procesos tuvieron un impacto definitivo en la redefinición del peso relativo de los sectores productivos y en la inserción de sus economías en el mercado internacional, mientras que otros, como Brasil, experimentaban con cierto retraso la reestructuración de sus economías, aunque vivían un proceso de modernización tecnológica acelerada con la introducción de la microelectrónica en las industrias de punta (Abramo, 1996: 26).

Las dificultades políticas asociadas con las luchas para poner fin a los regímenes político-militares fueron, también, un factor definitivo en la búsqueda de nuevos espacios de constitución de las subjetividades obreras; éste fue el caso de Brasil y Chile. En México, por su parte, la crisis de las estructuras políticas posrevolucionarias, agudizada por la del propio modelo de desarrollo exportador, produjo en esos años nuevas formas de inserción de los individuos en los procesos productivos y en la vida política y social del país.

Estas diferencias económicas y políticas explican los distintos matices del debate sobre los aspectos subjetivos de los procesos de trabajo que se dio, principalmente, en los casos de México y Brasil.

En México los trabajos pioneros en el terreno de la subjetividad tuvieron como antecedente las consideraciones sobre los efectos sociales de la industrialización en zonas agrícolas tradicionales. A diferencia de los estudios sobre el desarrollo industrial de los años sesenta, vinculados al desarrollo macro industrial y urbano y a los flujos intersectoriales de capitales y de mano de obra, otros buscaban penetrar en los aspectos *microsociales* de los procesos y la organización del trabajo; en la historia de los conglomerados obreros, y en las prácticas cotidianas dentro y fuera de la fábrica (Novelo y Urteaga, 1979).

Esta visión "desde adentro" de los procesos de trabajo fue especialmente enriquecida por la investigación antropológica en zonas agrícolas tradicionales y enclaves mineros.<sup>13</sup> Los estudios de caso en empresas, sindicatos y complejos o regiones industriales sobresalían por su capacidad para sumergirse en la vida íntima de los trabajadores y sus familias; en su experiencia cotidiana de trabajo; en los procesos de aprendizaje del oficio y las tradiciones y costumbres de su entorno social; en suma, en la parte "desconocida, reprimida y oculta" del mundo laboral.

<sup>13</sup> Para el caso de los trabajadores minero-metalúrgicos véase Besserer, Novelo y Sariego (1983).



En esta misma línea de investigación también vale la pena mencionar los esfuerzos editoriales, que por primera vez recogieron los testimonios directos de los trabajadores y sus familias, y las muestras museográficas sobre aspectos de su vida cotidiana.<sup>14</sup>

Este conjunto de esfuerzos confluyó, finalmente, en el primer debate teórico sobre la cultura obrera en México,<sup>15</sup> que estuvo bajo la fuerte influencia del marxismo italiano y, en particular, de las ideas de Antonio Gramsci. Su difusión fue determinante en el giro que sufrieron los estudios obreros sobre los procesos de trabajo.<sup>16</sup>

La introducción de nuevos temas, como la construcción social del consenso y la hegemonía, serían la punta de lanza de esta corriente de interpretación de la vida obrera que empezó a hablar de las relaciones entre la cultura dominante y las culturas populares, y entre estas últimas y la cultura obrera. De acuerdo con el enfoque gramsciano, la cultura popular era concebida como resultado de un proceso reflexivo, de arriba hacia abajo y viceversa, entre lo popular y lo no popular, aunque también de otro proceso horizontal, de asimilación y de síntesis entre las diferentes expresiones sectoriales de lo popular.

La pregunta formulada por los antropólogos y estudiosos del folclor urbano se dirigía a saber cuáles eran los límites de la cultura popular: si estaban dados por la síntesis global de las experiencias e ideas de todas las clases subordinadas o por la suma de las culturas correspondientes a cada sector de estas clases.

La discusión sobre la cultura obrera se planteó, precisamente, alrededor de estas intersecciones entre lo obrero y lo popular.

Por lo que se refiere al corte más específico entre estas dos últimas dimensiones, algunos autores acuñaron el concepto de cultura urbana popular, que sintetizaba las experiencias de los trabajadores industriales urbanos y las del resto de las clases y sectores sociales desposeídos, e incluso concebían esta cultura como la expresión privilegiada de la cultura nacional, concentrada y reproducida en las grandes urbes en las que la aglomeración, el sincretismo cultural y la influencia arrolladora de los medios de comunicación hacían de lo popular urbano una auténtica cultura de masas (Monsiváis, 1987).

Otros opinaban que la cultura era algo que correspondía sólo al conjunto de conocimientos, creencias, valores, prácticas, formas de organización, conciencia, etc., de las sociedades históricas en su conjunto (Bonfil, 1987). Por esta razón se oponían a pensar en la existencia en sí

<sup>14</sup> Como las que impulsó Victoria Novelo en el Museo de Culturas Populares.

<sup>15</sup> Resumido en las *Propuestas para el estudio de la cultura obrera*, en Novelo *et al.*, 1986.

<sup>16</sup> Una discusión sobre la aparición de los estudios culturales en la antropología mexicana puede verse en Esteban Krotz (1993: 19).

misma de subculturas de sectores sociales particulares (de obreros, indios, etcétera).<sup>17</sup>

Sin embargo, hubo también quien defendió la pertinencia de hablar de *culturas con adjetivos*, como la cultura obrera, a la que identificaba con los espacios concretos de existencia de los trabajadores en el trabajo, la comunidad y la organización sindical (Sariago, 1987, 1993, 1997).

Hasta finales de la década de los ochenta esta última interpretación sobre la cultura obrera fue la que prevaleció en México, asociada con los estudios que privilegiaban la base material productiva a partir de la cual los obreros construían su propia visión del trabajo y la sociedad.

En Brasil los estudios que surgieron en esta coyuntura partían de una crítica profunda al determinismo tecnológico que excluía a los trabajadores como parte "constitutiva y formativa —y no sólo reactiva—" del proceso de trabajo (Humphrey, 1988-1989). Por este camino arribaron al análisis de sus experiencias, imágenes y representaciones, es decir a la *dimensión subjetiva* del propio proceso de trabajo.

En la búsqueda de un nuevo lenguaje que diera cuenta de esta *dimensión* del cambio tecnológico la sociología brasileña del trabajo adoptó el concepto de *cultura obrera* acuñado por el historiador inglés E. P. Thompson, con el que hacía referencia a las situaciones concretas de trabajo y de vida de los trabajadores; a sus necesidades, intereses y antagonismos reelaborados en el plano de las representaciones, y a sus acciones colectivas dentro y fuera del trabajo.

En esta línea de reflexión la investigación de Marcia de Paula Leite (1993, 1994) en las modernas fábricas del estado de São Paulo demuestra que la modernización tecnológica en América Latina es un proceso heterogéneo y desigual, intra e interpaíses, y aun dentro de las mismas empresas, lo que motiva reacciones también dispares de parte de los trabajadores sujetos a esta experiencia. Un ejemplo de estas reacciones se ilustra con los movimientos de los trabajadores brasileños del automóvil en contra de la intensificación y el control del trabajo, resistencia en la que se mezclan sentimientos de admiración y confianza hacia las nuevas tecnologías.

Una visión más psicologista sobre estos cambios es la de Abramo, quien puso el acento en la medición de las percepciones y reacciones de los trabajadores frente al cambio tecnológico (Abramo, 1988: 133-134).

El punto de partida de esta autora es parecido al de la anterior: las percepciones y reacciones de los trabajadores frente al cambio tecnoló-

<sup>17</sup> Si no se refiere a una sociedad, decía Bonfil, "que tiene capacidad de reproducirse, que tiene continuidad histórica, entonces me parece que el término deja de ser útil" (Bonfil, 1987: 183).

gico son *diversas y complejas* porque dependen de las ramas industriales consideradas, las empresas, las fábricas de una misma empresa y los grupos de trabajadores dentro de la fábrica (Abramo, 1988: 135). En ello también influyen la experiencia y la conciencia sindical sobre los problemas analizados y, de manera más específica, el impacto de la automatización sobre las condiciones de trabajo.

En este último renglón Abramo conduce el estudio de la subjetividad al plano más profundo de las motivaciones, las cuales analiza en términos de la *satisfacción/insatisfacción* de los trabajadores en relación con diez indicadores: empleo, cualificación, salario, relación con los jefes, libertad en el puesto de trabajo, ritmo e intensidad del trabajo, riesgo, insalubridad, desgaste físico y mental (Abramo, 1988: 176).

Finalmente la autora analiza el impacto global de la automatización considerando sus posibles significados en lo que se refiere a la constitución de la identidad de los trabajadores y a su lugar en la sociedad (1988: 158).

Otros autores, como Guimarães (1989), analizan las dimensiones ideológica, discursiva y estratégica del cambio tecnológico y organizacional en los sectores más automatizados, como el petroquímico. Su interés reside sobre todo en el discurso y las prácticas gerenciales que supuestamente "neutralizan" los efectos disruptivos de las nuevas tecnologías sobre el colectivo obrero.

Este nuevo énfasis en los recursos discursivos y organizacionales de los agentes le otorgó un nuevo contenido al concepto de *subjetividad*, que pasó de ser definido como un proceso individual, referido preferentemente a valores y actitudes sobre el trabajo, a verse como un proceso colectivo conformado dentro del marco de las instituciones y prácticas de regulación de los conflictos (Guimarães, 1989: 5-6).

### *Estudios sobre la reproducción y las identidades sociales*

Esta segunda corriente cultural en los estudios laborales está conformada por los trabajos que analizan la relación entre los espacios de vida y trabajo de los individuos y sus consecuencias en la subjetividad individual y social.

El carácter cultural de estos trabajos reside, más que nada, en su perspectiva *microsocial*, de acuerdo con la cual el orden social surge de las interpretaciones y representaciones de los individuos en los procesos de interacción situados dentro de ciertos contextos estructurales y estructurados (Jelin, Llovet y Ramos, 1986). Esta distinción metodológica se encuentra presente en dos grandes grupos de trabajos: 1. los que po-

nen el acento en los cursos o trayectos de vida y trabajo de los individuos, constituidos por los espacios de reproducción de la fuerza de trabajo, como la familia, la escuela, el mercado de trabajo y la empresa, y 2. los que estudian las condiciones más específicas que orientan y forman a los individuos hacia y para el trabajo.

### *Trabajo y mundo doméstico*

Las preocupaciones que están en el origen de este grupo de trabajos tuvieron como punto de referencia las investigaciones sobre el crecimiento urbano e industrial de los años cuarenta y cincuenta de este siglo, y el interés posterior de los científicos sociales por estudiar el surgimiento de los sectores populares urbanos.

Los primeros en abordar estos problemas y sus efectos en la población trabajadora, desde una perspectiva estructural, fueron los sociodemógrafos interesados en las migraciones rural-urbanas, la estructura de los mercados de trabajo y los vínculos entre familia, unidad doméstica y trabajo.<sup>18</sup>

De esta vertiente, en años recientes, se han desprendido nuevas interpretaciones sobre los significados que otorgan los individuos a sus desplazamientos espaciales y ocupacionales, las decisiones que toman sobre su vida y trabajo y las relaciones entre las identidades laborales y de género (Jelin y Feijoó, 1983; García y Oliveira, 1994).

La tradición más consolidada de este grupo de trabajos es la argentina, en la que sobresalen los estudios de E. Jelin y Feijoó (1983) sobre familia y unidad doméstica y sus vínculos con el mundo social y político. La novedad de su propuesta está en el corte transversal construido entre las situaciones estructurales, las circunstancias coyunturales y las existencias individuales, estas últimas analizadas a través de los cursos de vida y las trayectorias laborales de los individuos.

En esta tradición es conocido también el interés de las investigadoras brasileñas y venezolanas por estudiar el papel de las mujeres de los barrios populares desde una perspectiva en la que, generalmente, se entrecruzan la explotación de clase y la de género. Se trata de estudios sustentados en la observación participante y otros métodos que describen cada situación "como única" y cada "detalle" de esta situación como una forma de expresión y contacto de las mujeres con el mundo social que las rodea (Scarparo, 1996; Cariola *et al.*, 1992).

<sup>18</sup> Para el caso de la bibliografía mexicana véanse García, Muñoz y Oliveira (1982); Oliveira, Lehalleur y Salles (comps., 1989) y García (1988).

*Las orientaciones de los individuos hacia y para el trabajo*

Por lo que respecta al segundo grupo de trabajos referidos a la socialización y formación ocupacional de los individuos, no hay una línea clara de continuidad en la reflexión; más bien, existen trabajos muy dispares que abordan en términos generales la historia de las profesiones o situaciones específicas de trabajo. Entre estos últimos sobresalen los que estudian la formación de las identidades ocupacionales, las relaciones entre educación y trabajo y, finalmente, los que analizan las consecuencias de las políticas gerenciales, de capacitación y control de la mano de obra en la formación identitaria de los individuos.

En la antropología mexicana despunta una cierta tradición preocupada por explicar los cambios en las identidades profesionales relacionados con las remodelaciones tecnológicas. Al respecto Nieto (1986) desarrolló un trabajo clásico sobre la constitución profesional de los trabajadores de la industria del calzado en León, Guanajuato. En un recorrido histórico que parte de la Colonia, el autor muestra con detalle la heterogeneidad de esta ocupación y el proceso de descualificación del artesano, primero con la introducción de la máquina de coser, a principios del siglo xx y, en los años sesenta, con la del riel y la banda para la producción en serie. De la misma manera en que Paul Thompson (1989) describe el proceso de descualificación de los obreros del automóvil de Coventry, en Inglaterra, Nieto nos muestra un proceso complejo en la industria zapatera en el que, paralelamente a la automatización y simplificación del proceso productivo, que descualifica y desintegra a los trabajadores de esta industria, permanecen "islas" sostenidas en las habilidades y destrezas de los antiguos maestros.

Otros trabajos históricos demuestran que la asignación genérica de las profesiones responde a representaciones culturales y a necesidades sociales. En el caso de la enfermería, en Buenos Aires, las investigaciones de Wainerman y Binstock (1992) constatan que hasta fines del siglo xix esta ocupación era mayoritariamente masculina. El cambio genérico se produjo, a principios del siglo xx, con la escolarización de la profesión y las políticas orientadas a la admisión en las escuelas de enfermería, y a la contratación en los hospitales, de personal exclusivamente femenino, argumentando que los usuarios así lo preferían y que las labores de esta profesión eran más apropiadas para mujeres.

La formación de las identidades profesionales es un asunto que se analiza, también, en el marco de los procesos de interacción social más generales, como la escuela, la familia, el trabajo, la iglesia, etc. Es el caso de los maestros que se convierten en transmisores o modificadores de otras identidades en ciertos contextos sociales, como el de la costa atlán-

tica de Costa Rica. En este caso Hernández Cruz (1992) analizó el papel de los maestros como canales de reproducción de la cultura mestiza hispanohablante, ajena a la cultura indígena de los moradores de la región, y los efectos que este papel tiene en la constitución de su propia identidad como profesionales de la educación.

En otros casos la educación es analizada como un factor de cambio entre los trabajadores. Esta tradición, que tiene sus orígenes en el método de investigación de acción participativa, del sociólogo colombiano Orlando Flóres Borda, parte de suponer que la educación puede promover un proceso pacífico de "autoesclarecimiento" entre los propios autores. En el caso de los mineros peruanos de la mediana y gran minería, Sulmont y Valcárcel (1993) formularon, a través de este método, propuestas de desarrollo educativo y comunitario adecuadas a las necesidades de trabajadores y empresarios en el nivel regional y nacional.

En este campo también se puede observar un interés por discutir las tesis de la sociología francesa del trabajo sobre las identidades profesionales. Dentro de esta vertiente las investigaciones de Alfredo Hualde sobre los ingenieros de la frontera norte de México demuestran que las trayectorias educativas pueden ser más importantes que la adscripción fija a un lugar de trabajo (Hualde, 1996). Por su parte Pries (1997) enfatiza el papel de las instituciones sociales en el proceso de estructuración de las trayectorias laborales de grupos de trabajadores en la ciudad de Puebla, México. Según él no hay una institución privilegiada en este sentido; la empresa/organización, el mercado, la profesión y el clan familiar y de amigos pueden ser igualmente decisivos, en distintos momentos del curso de la vida de los individuos, para determinar su orientación hacia el trabajo. Esta tesis es muy pertinente para los países latinoamericanos, caracterizados por la gran diversidad de experiencias laborales y la enorme movilidad impuesta por la crisis económica y los nuevos modelos sociotécnicos.

Por lo que se refiere a los procesos de formación y cualificación profesional, hay cierto acuerdo en destacar el papel que tienen la empresa, el sindicato y la familia en la enculturación de los trabajadores; sin embargo las opiniones son radicalmente distintas en lo que se refiere a los resultados de este proceso en la capacidad de acción de los mismos.

En el caso de los operarios más calificados entre los petroleros mexicanos Quintal (1986: 113) considera que se trata de una "aristocracia obrera" que paga sus privilegios en salarios y prestaciones con su sometimiento ideológico y cultural frente a la empresa y el sindicato.

Novelo (1991: 35), por el contrario, demuestra que es precisamente el sector de profesionistas más calificado de estos trabajadores el que tiene la capacidad para rebelarse frente a una cultura sindical de sometimiento.

miento al Estado y al sindicato. Según ella los salarios más altos de los petroleros enmascaran una situación de mayor explotación, en un trabajo de alto riesgo, que de ninguna manera puede confundirse con un proceso de aburguesamiento (Novelo, 1991: 35). En términos optimistas considera que los profesionistas calificados de esta rama, por su origen social y profesional, por los trabajos que desempeñan y por su visión democrática de las relaciones sindicales, forman parte de la "nueva clase obrera mexicana".

En general estos estudios revelan que la "situación" de trabajo adopta múltiples modalidades en la trayectoria laboral de los trabajadores, la cual está cruzada, además, por otros procesos sociales asociados con el género, el grupo étnico, la edad, etc., de los cuales resultan identidades laborales complejas y un conjunto heterogéneo de grupos obreros y sindicales.

En la sociología brasileña del trabajo se hace especial énfasis en las relaciones establecidas entre la cualificación, los cambios tecnológicos y los comportamientos de la clase obrera. Los autores de esta tradición discuten, especialmente, los efectos de la difusión de los modelos gerenciales de gestión y de organización de la mano de obra en el "adiestramiento" y "adaptación" de los trabajadores (Guimarães, 1989).

Otra tesis asociada con la innovación tecnológica se refiere al proceso de cualificación/descualificación de los trabajadores y los cambios en las identidades laborales (Abramo, 1988).

Al respecto, los trabajos sobre empresas que han experimentado cambios tecnológicos insisten en analizar los procesos de diferenciación de la fuerza de trabajo, atribuidos principalmente a la posesión o carencia de un oficio, no sólo desde el punto de vista de la organización del trabajo, sino también de sus identidades ocupacionales definidas por las actitudes, estrategias e intereses de los propios trabajadores.

En el caso de la empresa colombiana Colpartes Weiss y Castañeda (1992) consideran que el perfil de sus trabajadores se explica por un doble proceso de "selección social": uno que corresponde a los factores técnicos, organizativos y estratégicos promovidos por la empresa, y otro a las estrategias desarrolladas por los propios trabajadores.

El estudio de Dombois (1992) sobre una empresa del sector automotor, también en Colombia, coincide en señalar que este proceso de socialización o de "selección social" forma parte de lo que podría llamarse una cultura laboral o de fábrica, que implica la integración y subordinación de los trabajadores a un orden social jerárquico compuesto de normas, prácticas y costumbres que los trabajadores están dispuestos a aceptar (Dombois, 1992. 93-94).

En este mismo tenor Geyser (1995) analiza los cambios suscitados por las culturas obrera y empresarial en una empresa papelería uruguaya que,

desde 1993, impulsa, con la participación de los obreros, un proceso de transformación productiva y de reorganización del trabajo. En este caso da cuenta de un proceso poco documentado en América Latina sobre la transición de las culturas laborales de confrontación a las de negociación y entendimiento, que supuestamente tratan de mitigar los efectos negativos de las nuevas tecnologías.

### *Estudios sobre conciencia, subjetividad y acción obrera*

El análisis de la acción obrera se caracterizaba, hasta hace pocos años, por la enorme influencia de las tesis estructuralistas sobre la situación económica y política de los trabajadores. Sin embargo, en la medida en que estas tesis perdieron credibilidad, a finales de los años setenta, junto con los paradigmas estructuralistas mayores, vimos surgir en las siguientes dos décadas una pujante corriente renovadora que buscó explicar la acción obrera a través de los factores subjetivos que se producen en la interacción entre los individuos. El resultado de esta transición fue un panorama caracterizado por la convivencia de dos enfoques principales sobre la acción obrera: el *objetivista* y el *accionalista*. El primero, igual que la primigenia corriente sobre procesos de trabajo, hace hincapié en la situación estructural de los trabajadores en el proceso de trabajo como determinante de su participación sindical y su conciencia. El segundo explica la participación de los trabajadores y su capacidad para actuar juntos, es decir su unificación como clase, a partir de la interpretación de sus experiencias en distintos ámbitos relacionados con el trabajo.

El enfoque *objetivista* nació todavía muy influido por la corriente de análisis de los procesos de trabajo. Sin embargo, también se nota en él la influencia de otras corrientes sociológicas, como la sociología francesa de la acción, especialmente de las tesis de Touraine sobre acción y conciencia obrera desarrolladas para América Latina (Jelin, 1979). Vistas así las cosas, podría decirse que este enfoque es una especie de híbrido. Un ejemplo de él es la investigación de Ilán Bizberg (1982) sobre los trabajadores de la Siderúrgica Lázaro Cárdenas en México, en la que el autor relaciona la identidad ocupacional y la acción sindical de los obreros con su situación de trabajo. A partir de una reconstrucción pormenorizada de su incorporación a la planta siderúrgica y de sus características estructurales (edad, composición familiar, origen, escolaridad, ocupación y calificación) demuestra que los trabajadores mayormente involucrados en el proceso de trabajo, es decir con una identidad ocupacional más consolidada, son los que tienen una participación mayor en el sindicato. Se trata, también, de los sectores más educados y califi-



cados de los trabajadores y de los que tienen las posturas sindicales más radicales.

El enfoque *accionalista* se diferencia del anterior porque da preferencia a las relaciones de fuerza, antes que a las posiciones estructurales de los trabajadores en el proceso productivo. De acuerdo con sus seguidores estas relaciones pueden provocar el consenso "cómplice" entre dirigentes sindicales y base obrera, o el descontento y la movilización producidos por sentimientos de agravio acumulados.

En general los trabajos de esta corriente comparten un enfoque sobre las relaciones de poder que explora en las percepciones, vivencias y prácticas de los sujetos las razones para aceptar o rechazar las reglas y normas que rigen las relaciones laborales. Además, no se limitan a un ámbito de acción privilegiado, como podría ser el propio sindicato, sino que rastrean estas orientaciones en el mundo social más amplio, conformado por las relaciones familiares, de amigos, vecinos, género, etc., que están en la base de las orientaciones político-sindicales de los trabajadores.

Al respecto, S. Sánchez (1997) propone buscar las raíces del corporativismo mexicano en la cultura de la dominación dentro y fuera de los procesos de trabajo.

Para M. Leyva (1995: 11) esta cultura se expresa en una *subjetividad compleja*, que da como resultado la construcción permanente de tipos de dominación concretos en ámbitos distintos dentro y fuera del trabajo. En este sentido considera que las relaciones de dominación entre líderes y obreros no son resultado de un proceso preestablecido e inevitable de socialización político-sindical, sino de la participación diferencialmente construida en los distintos ámbitos del orden social; de ahí que puedan darse, en forma simultánea, relaciones de coerción y de consenso "cómplice".

Finalmente A. Cuéllar (1997) afirma que las posibilidades de acción de los obreros dependen de las formas de percepción del mundo fabril, sindical y político que, en determinadas circunstancias de agravios acumulados o de un ambiente propicio para la participación política, como las elecciones, surgen como un sentimiento de unidad guardado en la profundidad de la conciencia de los trabajadores.

En Brasil la preocupación por la dimensión accionalista en los estudios laborales se remonta a los trabajos pioneros de A. Touraine sobre industrialización y conciencia obrera en São Paulo (1961), y al más general sobre conciencia obrera y desarrollo económico en América Latina, este último escrito al alimón con Daniel Pécaut (1966).<sup>19</sup> Después de más de veinte años el tema de la conciencia obrera encontró nuevos ecos

<sup>19</sup> Al respecto véanse los comentarios de Jelin (1979).

en las investigaciones sobre los efectos de la tecnología microelectrónica en la industria brasileña (De Paula Leite, 1993 y 1994; Guimarães y Araujo, 1989; Abramo, 1988) y de las políticas autoritarias entre los trabajadores y sus organizaciones. A partir de estas consideraciones se desprendieron dos interpretaciones opuestas sobre el sujeto *obrero emergente*: 1. la de quienes sostienen que se trata de un sujeto obrero privilegiado, una especie de "aristocracia obrera" compuesta por trabajadores estables y especializados, con altos salarios, apolíticos y centrados en la negociación directa de sus intereses socioprofesionales, y 2. la interpretación opuesta, que ve en la situación supuestamente privilegiada de estos trabajadores la expresión de una política de mayor control y explotación de la fuerza de trabajo.<sup>20</sup>

En el fondo el debate se divide entre quienes privilegian los indicadores estructurales económicos y políticos de la acción sindical y aquellos otros que estudian las motivaciones más profundas de la acción sindical.

En la búsqueda de estas últimas los trabajos de Alberto Rodríguez (1974) enfocaron por primera vez, aunque de manera aislada, las tradiciones histórico-culturales europeas y autóctonas presentes en la constitución de la clase obrera brasileña. Weffort (1978), por su parte, se concentró en la ideología y los intereses de las dirigencias obreras.

Sin embargo, fue necesario esperar los trabajos de M. C. Paoli, E. Sader y V. Telles (1984) y Sader (1988: 32) para conocer más a fondo las verdaderas motivaciones de los trabajadores brasileños movilizados en los años ochenta.

Estos últimos autores descartaron radicalmente la visión determinista de los trabajadores, que se empeñaba en subrayar su condición de entidades sociales dominadas y subyugadas por la lógica del capital y por el Estado, y propusieron una nueva perspectiva, centrada en las mediaciones entre las *estructuras dadas* (de explotación y dominación) y las acciones de los trabajadores, para explicar cómo era que sus *carencias* se convertían en *necesidades* y éstas, a su vez, en *intereses* que definían ciertas acciones sociales.

Este enfoque cultural de las *necesidades* se convertiría en el manantial del que abrevaron otras investigaciones sobre las dimensiones psicológicas, éticas y morales de la explotación y la "dilapidación de la fuerza de trabajo" provocada por los nuevos métodos de trabajo y el constreñimiento de los espacios político-sindicales durante la dictadura (Abramo, 1986). A partir de estas dimensiones de la condición obrera se explica el "aparente silencio" de la clase obrera brasileña de estos años, que cul-

<sup>20</sup> Un resumen de este debate puede verse en Abramo (1986: 10-11) y Guimarães y Araujo (1989: 422-425).

minaría en las insólitas irrupciones obreras de 1978, en São Bernardo, y su influencia en el resto de la clase obrera brasileña.<sup>21</sup>

De esta corriente destacada de la sociología brasileña del trabajo de los años ochenta se desprenden otras más recientes, que ahondan en consideraciones históricas sobre la naturaleza y el tiempo de trabajo,<sup>22</sup> y las más generales que entrelazan las dimensiones constitutivas de los individuos, la sociabilidad y la asociación colectiva.<sup>23</sup>

Para concluir, podemos afirmar que estamos ante una corriente en vías de consolidación, que requiere aún un mayor esfuerzo de precisión para unificar criterios sobre lo que se entiende por cultura del trabajo en el sentido amplio y sobre las maneras de analizarla en el terreno empírico. Esto no demerita los esfuerzos realizados hasta la fecha para definir las dimensiones básicas del concepto, como las referidas a los espacios productivos y reproductivos de constitución de la cultura del trabajo, sus vínculos con la cultura general de las sociedades y los grupos dominantes, y su relación con las percepciones individuales y colectivas emergentes desde abajo.

Hay también un esfuerzo que indirectamente enriquece el debate sobre la cultura del trabajo, que proviene del estudio sobre el mundo de vida de los sectores marginales y de las mujeres. En este campo la discusión de las mediaciones entre el mundo social (del trabajo) y el mundo privado (de la familia) ayuda a comprender mejor el análisis del sujeto obrero más allá de la fábrica y del obrero masculino industrial.

Finalmente, los estudios que abordan los procesos de formación histórica y social de los trabajadores permiten pensar en mejores soluciones a la dicotomía entre estructura tecnológica y acción obrera. El énfasis en las condiciones cotidianas de existencia, en las trayectorias que siguen los individuos hacia afuera y adentro del trabajo, y la delimitación institucional de este proceso, muestra también una nueva sensibilidad en el análisis sobre el trabajo.

En resumen, existe ya una masa crítica y documental lo suficiente-

<sup>21</sup> Un análisis novedoso sobre este fenómeno se encuentra en la tesis de maestría de Abramo (1986), en la que esta autora analiza las señales, códigos, registros y símbolos de las acciones de las clases populares que no estaban inscritas previamente en la lógica de su comportamiento (p. 16).

<sup>22</sup> Un ejemplo de este enfoque es la investigación de J. Pereira Da Silva (1996) sobre el discurso y el imaginario de los sujetos sociales paulistas de principios de siglo (trabajadores, políticos y patrones), que revela que la necesidad de autopreservación de la humanidad fundada en el trabajo se opone a una continua y significativa reducción del tiempo de trabajo en la sociedad actual.

<sup>23</sup> Al respecto véase la colección de trabajos presentados en el VII Encuentro de Ciencias Sociales del Norte y Nordeste de Brasil, coordinados para su publicación por M. G. Pinheiro Koury, J. C. Lima y T. Rifiótis, en *Cultura & subjetividade*, Editorial Universitária João Pessoa, Paraíba, 1996.

mente madura para plantear nuevas mediaciones entre el mundo del trabajo y el de vida de los trabajadores, que incluye temas tan diversos como las transformaciones incorporadas por la microelectrónica y la robótica en los procesos de trabajo, los efectos de las culturas gerenciales del consenso en las actitudes obreras hacia el trabajo, las modificaciones estructurales, subjetivas e ideológicas de la fuerza de trabajo como resultado de la flexibilización de los mercados de trabajo, y los cambios en las formas de vida determinados por la intensa rotación en el trabajo y otros procesos que afectan los modelos de organización familiar y, en general, los espacios de reproducción de la fuerza de trabajo. Los trabajos más recientes sobre el tema están planteados en esta dirección. De ellos, estoy segura, surgirán propuestas más acabadas sobre lo que significa la cultura del trabajo de nuestros días y las maneras en que puede ser estudiada e investigada en el terreno de la investigación empírica.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, Laís Wendel, *O resgate de dignidade (a greve de 1978 em São Bernardo)*, tesis de maestría, Universidad de São Paulo, São Paulo, 1986.
- , "A subjetividade do trabalhador frente à automação", en Ricardo Toledo Neder *et al.*, *Automação e movimento sindical do Brasil*, IUUCITEC/CEDEC, OIT/PNUD/IPEA, São Paulo, 1988.
- , "Sociologia do trabalho na América Latina: Novos paradigmas produtivos, relações de trabalho y relações de gênero", en Carlos Alán Santiago y Elsa Planell Lorrinaga (comps.), *Reestructuración productiva, cambio tecnológico, género y sindicalismo en América Latina*, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo/Universidad de Puerto Rico, San Juan, 1996, pp. 20-51.
- Berger, Peter A., Peter Steinmüller y Peter Sopp, "Differentiation of life courses? Changing patterns of labour market sequences in West Germany", *European Sociological Review*; vol. 9, núm. 1, mayo, 1993, pp. 43-65.
- Besserer, Federico, Victoria Novelo y Juan Luis Sariego, *El sindicalismo minero en México 1900-1952*, Era, México, 1983.
- Bizberg, Ilán, *La acción obrera en Las Truchas*, El Colegio de México, México, 1982.
- Bonfil Batalla, Guillermo, *Comentario a la ponencia Notas acerca de la cultura obrera*, Cuadernos de la Casa Chata, núm. 145, CIESAS, México, 1987, pp. 181-184.
- Brown, J. A. C., *La psicología social en la industria*, Fondo de Cultura Económica, México, 1982.
- Burrows, Roger y James Curran, "Not such a small business: Reflections on the rhetoric, the reality and the future of the enterprise culture", en Malcolm Cross y Seoff Payne (comps.), *Work and the Enterprise Culture*, Falmer, Londres, 1991, pp. 9-29.

- Calagione, John, Doris Francis y Daniel Nugent (comps.), *Workers' Expressions: Beyond Accommodation and Resistance*, State University of New York Press, Albany, 1992.
- Cariola, Cecilia (comp.), *Sobrevivir en la pobreza: El fin de una ilusión*, Nueva Sociedad, Caracas, 1992.
- Clarke, J., C. Critcher y R. Johnson (comps.), *Working-class Culture. Studies in History and Theory*, St. Martin's, Nueva York, 1979.
- Courpason, David, "Marché concret et identité professionnelle locale. La construction de l'identité par le rapport au marché", *Revue Française de Sociologie*, vol. xxxv, núm. 2, abril-junio, 1994, pp. 197-229.
- Critcher, Chas, "Sociology, cultural studies and the post-war working class", en J. Clarke, C. Critcher y R. Johnson (comps.), *Working-class Culture. Studies in History and Theory*, St. Martin's, Nueva York, 1979.
- Cuéllar Vázquez, Angélica, "Los obreros de Tornel frente a dos procesos políticos", en Martínez de la O, E. de la Garza y Melgoza (comps.), *Los estudios sobre la cultura obrera en México*, Conaculta/UAM, México, 1997, pp. 105-126.
- De la Garza, Enrique, "Los sujetos sociales en el debate teórico", en Enrique de la Garza (comp.), *Crisis y sujetos sociales en México*, tomo I, CIIH-UNAM/Porrúa, México, 1992, pp. 15-52.
- De Oliveira, Orlandina, Marielle Lehalleur y Vania Salles (comps.), *Grupos domésticos de trabajo y reproducción cotidiana*, UNAM/El Colegio de México/Porrúa, México, 1989.
- De Paula Leite, Marcia, "Innovación tecnológica y subjetividad obrera", *Sociología del Trabajo* (Madrid), núm. 19, otoño, 1993, pp. 3-26.
- , *O futuro do trabalho. Novas tecnologias e subjetividade operária*, Scritta/Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, São Paulo, 1994.
- Deetz, Stanley A., *Democracy in an Age of Corporate Colonization. Developments in Communication and the Politics of Everyday Life*, State University of New York Press, Albany, Nueva York, 1992.
- Devine, Fiona, *Affluent Workers Revisited. Privatism and the Working Class*, Edinburgh University Press, Edimburgo, 1992.
- Dombois, Rainer, *Trabajadores en el cambio industrial. Estudio en una empresa del sector automotriz*, Departamento de Sociología, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 1992.
- Engbersen, Godfried, Kees Schuyt, Jaap Timmer y Frans Van Waarden, *Cultures of Unemployment. A Comparative Look at Long-Term Unemployment and Urban Poverty*, Westview, Oxford, 1993.
- Fridenson, Patrick, "La llegada a Europa de la cadena de montaje", *Sociología del Trabajo* (Madrid), núm. 2, invierno, 1987-1988, pp. 125-142.
- Friedman, Raymond A., "Interaction norms as carriers of organizational culture: A study of labor negotiations at International Harvester", *Journal of Contemporary Ethnography*, vol. xviii, núm. 1, abril, 1989, pp. 3-29.
- Friedmann, Georges, *¿Adónde va el trabajo humano?*, Sudamericana, Buenos Aires, 1961.
- Friedmann, Georges y Pierre Naville, *Tratado de sociología del trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México, 1963.

- García, Brígida, *Desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México*, El Colegio de México, México, 1988.
- García, Brígida y Orlandina de Oliveira, *Trabajo femenino y vida familiar en México*, El Colegio de México, México, 1994.
- García, Brígida, Humberto Muñoz y Orlandina de Oliveira, *Hogares y trabajadoras en la ciudad de México*, El Colegio de México/Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México, 1982.
- Geysler, Margel, "Calificación laboral e identidad: Un mismo rostro de la cultura de la cooperación", ponencia presentada al XX Congreso Latinoamericano de Sociología, México, octubre, 1995, pp. 1-14.
- Goldthorpe, John H. *et al.*, *The Affluent Worker in the Class Structure*, Cambridge University Press, Cambridge, 1969.
- Guimarães, Antonio Sérgio Alfredo, *Inovação tecnológica, subjetividade obrera y acción sindical en la industria petroquímica brasileña*, Centro de Recursos Humanos da UFBA, Salvador de Bahía, Brasil, proyecto presentado al Concurso FORD/ANPOCS, 1989.
- Guimarães, Antonio Sérgio Alfredo y Nády Araujo Castro, "Espacios regionales de construcción de la identidad: La clase trabajadora en Brasil después de 1977", *Estudios Sociológicos* (México), vol. VII, núm. 21, septiembre-diciembre, 1989, pp. 415-454.
- Hernández Cruz, Omar, "Historias de vida e identidades étnicas; la visión de los maestros del Atlántico costarricense", *Revista de Ciencias Sociales* (San José), núm. 58, Universidad de Costa Rica, diciembre, 1992, pp. 75-83.
- Hualde, Alfredo, "Trayectorias laborales e identidades profesionales de los ingenieros fronterizos", ponencia presentada al Seminario de Culturas Laborales, UAM/Fundación Friedrich Ebert, México, noviembre, 1996.
- Hughes, E. C., *Men and their Work*, Free Press, Nueva York, 1958.
- Humphrey, John, "Más allá de la crítica del determinismo tecnológico: Examen de los estudios sobre el trabajo en Brasil", *Sociología del Trabajo* (Madrid), invierno, 1988-1989, pp. 87-106.
- Jelin, Elizabeth, "Orientaciones de ideologías obreras en América Latina", en Rubén Kaztman y José Luis Reyna (comps.), *Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina*, El Colegio de México, México, pp. 233-262.
- Jelin, Elizabeth y María del Carmen Feijoó, "Presiones cruzadas: Trabajo y familia en la vida de las mujeres", en Catalina Wainerman *et al.*, *Del deber hacer de las mujeres. Dos estudios de caso en Argentina*, El Colegio de México-PISPAL, México, 1983, pp. 147-234.
- Jelin, Elizabeth, J. J. Llovet y S. Ramos, "Un estilo de trabajo: La investigación microsocia", en *Problemas metodológicos en la investigación sociodemográfica*, El Colegio de México-PISPAL, México, 1986, pp. 109-126.
- Johnson, Christopher H., "Lifeworld, system and communicative action: The Habermasian alternative in social history", en Lenard R. Berlanstein, *Rethinking Labor History. Essays on Discourse and Class Analysis*, University of Illinois Press, Urbana y Chicago, 1993, pp. 55-89.
- Katznelson, Ira y Aristide R. Zolberg (comps.), *Working-Class Formation. Nine-*

- teentli-Century Patterns in Western Europe and the United States*, Princenton University Press, Princenton, 1986.
- Krotz, Esteban, *La cultura adjetivada*, UAM-I/DCSH, México, 1993.
- Leyva Piña, Marco Antonio, *Poder y dominación en Ferrocarriles Nacionales de México: 1970/1988*, Fundación Friedrich Ebert/UAM-I, México, 1995, 242.
- López Pintor, Rafael, *Sociología industrial* (Madrid), Alianza, 1986.
- Mallet, Serge, *La nueva clase obrera*, Tecnos, Madrid, 1976.
- Mercier, Jean, "Looking at organizational culture, hermeneutically", *Administration and Society*, vol. xxvi, núm. 1, mayo, 1994, pp. 28-47.
- Monsiváis, Carlos, *Notas acerca de la cultura obrera*, Cuadernos de la Casa Chata, núm. 145, CIESAS, México, 1987, pp. 167-179.
- Mulligan, William, "From artisan to proletarian: The family and the vocational education of the shoemaker in the handicraft era", en Charles Stephenson y Robert Asher (comps.), *Life and Labor, Dimensions of American Working-Class History*, State University of New York Press, Albany, 1986, pp. 22-36.
- Naville, Pierre y Pierre Rolle, "La evolución técnica y sus repercusiones en la vida social", en Georges Friedmann y Pierre Naville, *Tratado de sociología del trabajo*, t. I, Fondo de Cultura Económica, México, 1963, pp. 345-368.
- Nieto Calleja, Raúl, "El oficio de zapatero", *Nueva Antropología* (México), vol. 8, núm. 29, abril, 1986, pp. 29-47.
- Novelo, Victoria, *La difícil democracia de los petroleros: Historia de un proyecto sindical*, El Caballito, México, 1991.
- Novelo, Victoria y Augusto Urteaga, *La industria en los magueyales*, Nueva Imagen/CISINAH, México, 1979.
- Novelo, Victoria *et al.*, "Propuestas para el estudio de la cultura obrera", *Nueva Antropología* (México), vol. 8, núm. 29, abril, 1986, pp. 65-83.
- Oliveira, Orlandina de, Marielle Lehalleur y Vania Salles, *Grupos domésticos y reproducción cotidiana*, UNAM/El Colegio de México/Porrúa, México, 1989.
- Paoli, M. C., V. S. Telles y E. Sader, "Pensando a classe operária: Os trabalhadores sujeitos au imaginário acadêmico", *Revista Brasileira de História*, núm. 6, 1984.
- Pereira Da Silva, Josué, *Três discursos, uma sentença. Brasileira, Tempo e trabalho em São Paulo, 1906/1932*, ANNABLUME/FAPESP, São Paulo, 1996.
- Pinheiro Koury, Mauro Guilherme, Jacob Carlos Lima y Theophilos Rifióttis (comps.), *Cultura e subjetividades*, Editorial Universitária João Pessoa, Paraíba, 1996.
- Pries, Ludger, "Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y 'proyectos biográfico-laborales'", en Martínez de la O, E. de la Garza y Melgoza (comps.), *Los estudios sobre la cultura obrera en México*, CONACULTA/UAM, México, 1997, pp. 141-187.
- Quinney, Valerie, "Office workers and machines: Oral histories of Rhode Island working women", en Charles Stephenson y Robert Asher (comps.), *Life & Labor. Dimensions of American Working-Class History*, State University of New York Press, Albany, 1986, pp. 260-281.
- Quintal, Ella Fanny, "Sindicato, empresa y familia: Los espacios de la reproducción de la fuerza de trabajo petrolera", *Nueva Antropología* (México), vol. 8, núm. 29, abril, 1986.

- Rodríguez, José Albertino, "Movimiento sindical e situação da classe operária", *Debate e Crítica*, núm. 2, enero-junio, 1974.
- Rose, Michael, *Servants of Post-Industrial Power? Sociologie du Travail in Modern France*, M. E. Sharpe, Londres, 1979.
- Sader, Eder, *Quando novos personagens entraram em cena. Experiências, falas e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo (1970-1980)*, Paz e Terra, Brasil, 1988.
- Sánchez Díaz, Sergio, "Reflexiones sobre la cultura obrera sindical en México", en Martínez de la O, E. de la Garza y Melgoza (comps.), *Los estudios sobre la cultura obrera en México*, Conaculta/UAM, México, 1997, pp. 73-88.
- Sariego Rodríguez, Juan Luis, *La cultura minera, aproximación a algunos elementos de la identidad de grupo obrero*, Cuadernos de la Casa Chata, núm. 145, CIESAS, México, 1987, pp. 135-155.
- , "Cultura obrera: Pertinencia y actualidad de un concepto en debate", en E. Krotz, *La cultura adjetivada*, UAM-IDSCH, México, 1993, pp. 33-42.
- , "Cultura obrera y procesos de trabajo: Debates y propuestas", en Martínez de la O, E. de la Garza y Melgoza (comps.), *Los estudios sobre la cultura obrera en México*, Conaculta/UAM, México, 1997, pp. 89-103.
- Scarpato, Helena, *Cidades brasileiras. O cotidiano de mulheres trabalhadoras*, Revan, Río de Janeiro, 1996.
- Sewell, William H., Jr., "Towards a post-materialist rethoric of labor history", en Lenard R. Berlanstein (comp.), *Rethinking Labor History*, University of Illinois Press, Urbana y Chicago, 1993, pp. 15-38.
- Stephenson, Charles y Robert Asher (comps.), *Life and labor. Dimensions of American Working-Class History*, State University of New York Press, Albany, 1986.
- Sulmont, Denis y Marcel Valcárcel, *Vetas de futuro. Educación y cultura en las minas del Perú*, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1993.
- Thompson, E. P., *La formación histórica de la clase obrera. Inglaterra 1780-1832*, Laia, Barcelona, 1977.
- Thompson, Paul, "Jugando a ser trabajadores cualificados. Cultura de fábrica y engorgullecimiento por la cualificación laboral entre los obreros del automóvil de Coventry", *Sociología del Trabajo* (Madrid), núm. 7, 1989, pp. 105-140.
- Touraine, Alain, "Industrialization et conscience ouvriere a São Paulo", *Sociologie du Travail*, núm. 4, 1961.
- , "La organización profesional de la empresa", en Georges Friedmann y Pierre Naville, *Tratado de sociología del trabajo*, t. 1, Fondo de Cultura Económica, México, 1963, pp. 384-425.
- Touraine, Alain y Daniel Pécaut, "Conscience ouvriere et development économique dans Amerique Latine", en Alain Touraine, *Les sociétés dépendentes*, J. Duculot, París, 1966.
- , *La sociedad post-industrial*, Ariel, Barcelona, 1973.
- Trice, Harrison M., *Occupational Subcultures in Workplace*, Cornell University, Ithaca, 1993.
- Vallas, Steven P., "Workers, firms, and the dominant ideology: Hegemony and consciousness in the monopoly core", *The Sociological Quarterly*, vol. 32, núm. 1, primavera, 1991, pp. 61-83.



- Wainerman, Catalina y Georgina Binstock, "El nacimiento de una ocupación femenina: La enfermería en Buenos Aires", *Revista de Ciencias Sociales, Desarrollo Económico*, vol. 32, núm. 126, julio-septiembre, 1992, pp. 271-284.
- Watkins, Evan, *Throwaways. Work, Culture and Consumer Education*, Stanford University Press, Stanford, 1993.
- Watson, Tony J., *Sociology, Work and Industry*, Routledge, Londres, 1987.
- Weffort, Francisco, "Os sindicatos na politica (Brasil, 1955-1964)", *Ensaio Opinião*, núm. 2/5, 1978.
- Weiss de Belálcazar, Anita y H. Wigberto Castañeda, *Estrategias empresariales y diferenciación obrera. Estudio en la empresa Colpartes*, Universidad Nacional de Colombia, Departamento de Sociología, Bogotá, 1992.
- Zapata, Francisco, "Hacia una sociología del trabajo latinoamericano", *Nueva Antropología* (México), vol. 8, núm. 29, abril, 1986, pp. 2-27.

# TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN, MAPA CONCEPTUAL DE UN TERRITORIO EN DISPUTA

EDUARDO IBARRA COLADO<sup>1</sup>

## INTRODUCCIÓN<sup>2</sup>

EL ÚLTIMO cuarto de siglo se ha constituido como una época de grandes cambios que han modificado profundamente el mundo del trabajo y las organizaciones. La incorporación acelerada de nuevas tecnologías de producción, por ejemplo, ha generado formas “posburocráticas” de organización, sustentadas cada vez más en la externalización de las relaciones de empleo y en el desarrollo de un nuevo contrato laboral, centrado en la competencia individual y el desempeño. Por su parte los flujos económicos internacionales, apoyados en sofisticados sistemas de comunicación, han transformado el sentido del espacio y el tiempo, modificando con ello las formas de intercambio y distribución, que se apoyan cada vez más en redes de empresas a lo largo del planeta. Asimismo, el final de la Guerra Fría, la caída del muro de Berlín y la hegemonía del neoliberalismo, entre otros factores, parecen marcar un punto de inflexión en la configuración geopolítica del mundo, trastocando fuertemente el papel de los estados nacionales y los organismos multinacionales.

Estos cambios han impactado fuertemente los modos de conocimiento de la modernidad, dando lugar a la revaloración de teorías y métodos específicos de investigación y a la propia reorganización de la ciencia. Por una parte, el conocimiento moderno ha sido fuertemente cuestionado por su excesivo racionalismo, con lo que se proyecta un escenario

<sup>1</sup> Profesor titular del área de estudios organizacionales, UAM Iztapalapa; miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Trabaja el campo de la teoría de la organización. Actualmente prepara un libro sobre las transformaciones recientes de la universidad en México bajo tal perspectiva. Junto a Stewart R. Clegg y Luis Bueno coordinó recientemente el libro *Global Management: Universal Theories and Local Realities*. Dirección postal: Área de Estudios Organizacionales, UAM-I, Apartado Postal 86-113 México, D. F. Dirección electrónica: eic@xanum.uam.mx.

<sup>2</sup> Versiones previas de este trabajo se vieron sumamente beneficiadas por la paciente lectura y los agudos comentarios realizados por mis colegas y amigos Manuel Gil Antón, Luis Bueno Rodríguez y Carlos A. Castillo Mendoza. Por su generosidad y paciencia les expreso toda mi gratitud. Sobra decir que los errores y omisiones cometidos son de mi responsabilidad exclusiva.

cognoscitivo más plural y diverso, que se ha visto estimulado por la confrontación entre modernos y posmodernos.

En segundo lugar, se han ido restableciendo formas de investigación que habían sido por mucho tiempo invalidadas desde los espacios instituidos de la ciencia; hoy es posible asumir metodologías cualitativas que permiten revalorar el papel del sujeto que conoce, y la importancia de la subjetividad en la vida social desde sus ámbitos más específicos. El análisis de las relaciones de poder y los nuevos sistemas disciplinarios, por ejemplo, empiezan a ocupar un lugar preponderante en nuestras agendas de investigación.

Finalmente, la organización del conocimiento, por decir lo menos, ha abierto algunas aduanas entre los campos disciplinarios, que permiten un tránsito más fluido. La cooperación entre las diversas áreas de conocimiento es cada vez mayor, con lo que sus fronteras se han venido desdibujando; hoy es posible la formulación de proyectos transdisciplinarios que empiezan a conformar nuevos espacios de reflexión, desbordando con mucho la tradicional compartimentación de las ciencias.

En este contexto deseamos ubicar los aportes surgidos del estudio de las organizaciones, conjunto diverso de aproximaciones que han abordado desde distintas perspectivas los problemas del trabajo, las organizaciones y la organización (Clegg, Hardy y Nord, 1996). El propósito esencial de este trabajo es proporcionar al lector un cuadro comprensivo de la teoría de la organización —TO—, territorio en disputa en el que se han producido importantes debates, que renuevan constantemente sus líneas de investigación. Para cumplir con este propósito hemos elaborado un *mapa conceptual* que nos permitirá delinear la conformación de la TO como campo de conocimiento (figura 1); a lo largo del último siglo se aprecian cuatro etapas fundamentales, en las que se han conformado muy diversos enfoques teóricos, que plasman los dilemas de una disciplina que se ve constantemente atrapada entre la racionalización y el poder. Aquéllas abarcan los primeros saberes generados para solventar los problemas de organización de las grandes empresas de la segunda mitad del siglo XIX, tanto como los conocimientos que analizan la reciente reconstitución de las organizaciones en redes de fronteras difusas, bajo principios posburocráticos de organización. Entre estos dos puntos apreciamos una muy amplia gama de preocupaciones, que marca la diversidad de líneas de investigación asociadas con las problemáticas organizacionales específicas de cada momento.

Como resultado de este esfuerzo de reconocimiento podremos determinar con precisión los contornos de la disciplina, reconociendo la paulatina complejidad creciente de su objeto, derivada de los desplazamientos teórico-metodológicos para su tratamiento. Además, la reciente

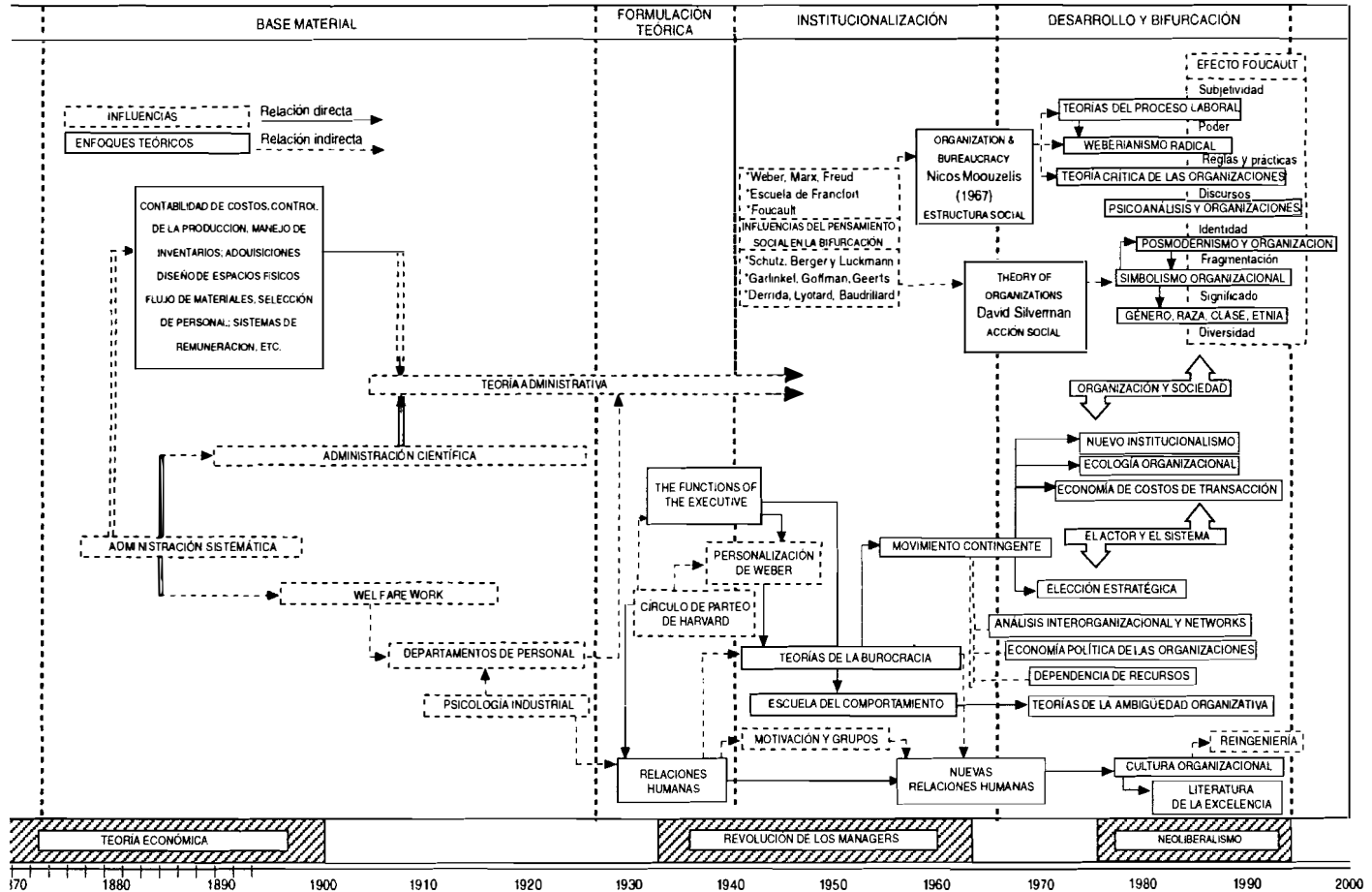


FIGURA 1. Los saberes sobre la organización: Etapas, enfoques y dilemas (1870-2000).

incorporación de nuevas posturas epistemológicas, que cuestionan el estatuto funcionalista de sus enfoques más consolidados, nos permitirá reconocer algunos de los senderos de la bifurcación que se produce a partir de finales de la década de los sesenta. Este panorama **proporcionará** al lector una visión integral desde la que podrá reconocer las intersecciones, complementariedades y diferencias que este amplio conjunto de teorías presenta frente a sus propios enfoques y problemas de investigación.

#### **PENSAMIENTO PREORGANIZACIONAL Y RACIONALIZACIÓN: LA MODERNIDAD COMO SUSTENTO MATERIAL**

Para comprender cabalmente el desarrollo histórico de la **TO** debemos iniciar nuestro recorrido ubicando los problemas que más adelante propiciarán su conformación, pues ellos denotan, en sí mismos, nuevas necesidades de conocimiento hasta entonces poco atendidas. Por eso, alejándonos de las caracterizaciones más ortodoxas, ubicamos nuestro punto de partida entre 1870 y 1925, etapa en la que se hacen cada vez más evidentes, los problemas de organización asociados con el surgimiento de la empresa moderna y la profesionalización de la administración; **por** ello las condiciones de formación de los saberes sobre la organización se encuentran, desde entonces, fuertemente vinculadas a las necesidades del mundo socioeconómico de la empresa.

Esta etapa puede ser caracterizada como un momento preorganizacional, pues corresponde a una realidad histórica que antecede a un conjunto de saberes sobre la organización, como institución esencial de **las** sociedades modernas del siglo **XX**. Pero debe también ser valorada como la expresión inicial de una realidad social muy dinámica, que ha modificado sus formas de organización a lo largo del siglo. A eso se debe que, a partir de entonces, sea comprendida como realidad organizacional, el sustento material de un conjunto de saberes diversos y fragmentados, que denotan su cambio y su creciente complejidad. En este segundo sentido esta etapa inicial sigue estando con nosotros, aunque con rostros aparentemente muy distintos.

Entre 1870 y 1925 se produjeron muy importantes cambios provocados por la ampliación de los mercados, el incremento de la competencia y el acelerado desarrollo tecnológico, los cuales impactaron fuertemente la situación de la industria. Con ello las empresas experimentaron una etapa de desorden, a la que debía hacerse frente mediante la implantación de nuevas formas de organización y dirección industrial. El **paso** del taller artesanal a la fábrica mecanizada, y de la empresa familiar a la gran corporación por acciones, se produjo en tan sólo treinta años. **A su**

vez las nuevas formas de organización del trabajo impactaron las relaciones sociales, modificando la propia percepción del espacio y el tiempo, al delimitar con mayor precisión el lugar de trabajo, restringiendo la movilidad en la fábrica y controlando los ritmos de la producción.

Fueron los propios directores de empresa, muchos de ellos formados como ingenieros, quienes desarrollaron un conjunto de técnicas y principios normativos para apoyar la reorganización de la industria, dando lugar poco después a la moderna estructura empresarial basada en la departamentalización funcional y la división del trabajo. De hecho, la *administración sistemática* (Litterer, 1959), movimiento que marca el origen de la administración como disciplina, es responsable de la introducción y perfeccionamiento de los primeros sistemas modernos de contabilidad de costos, y de técnicas para sistematizar el control de la producción, las adquisiciones, el manejo de los inventarios, la contratación del personal, los sistemas de remuneración y el diseño de los espacios físicos, entre otros elementos.

Los aportes de la *administración científica* completarían este primer gran ciclo de racionalización, al implantar definitivamente el control del trabajo y la producción, mediante la introducción incesante de mejoras técnicas y organizativas. Cabe destacar la importancia, en este nivel, de la organización de los primeros departamentos de planeación, la estandarización y diferenciación del trabajo mediante los estudios de tiempos y movimientos, y la implantación de sistemas de incentivos salariales asociados con el rendimiento (Taylor, 1903).

La complejidad implicada en este proceso demostró rápidamente el agotamiento de la conducción de los negocios a partir sólo de la experiencia y el sentido común, y la necesidad de contar con un conocimiento sistematizado, que permitiera un manejo eficiente de las organizaciones. Además, se empezaba a reconocer la importancia de las ciencias sociales como medio idóneo para comprender las consecuencias de la aplicación de las nuevas formas de organización de la sociedad industrial.

Este impulso se encontraba vinculado a la presencia y generalización de dos problemas cruciales en las primeras décadas del siglo. En primer lugar se empezó a manifestar un rechazo creciente de los obreros ante las nuevas condiciones de la producción. El enfrentamiento inicial de las dificultades que suponía el comportamiento del trabajador en el taller dio origen a las propuestas del *welfare work*, que intentaban regular las relaciones laborales mediante beneficios como el reparto de utilidades, la introducción de planes de seguridad industrial y la organización de los primeros departamentos de personal para poner en práctica algunas políticas específicas de bienestar.

Además, el reconocimiento de la importancia del aspecto humano

de la industria, debido inicialmente al trabajo pionero de Hugo Münsterberg en el campo de la psicología aplicada, dio lugar a los primeros esfuerzos de investigación, que se dedicaron a analizar los factores fisiológicos y psicológicos vinculados a la fatiga y la monotonía. Entre ellos se encuentran, por ejemplo, los primeros aportes de la psicología industrial, que permitieron evaluar las cualidades mentales del trabajador, considerando los requerimientos específicos del puesto de trabajo; los resultados obtenidos pronto dieron lugar a las primeras técnicas de selección de personal.

En segundo lugar, la creciente complejidad de las empresas empezaba a exigir el desarrollo de estudios que permitieran aclarar la relación entre diseño estructural y éxito empresarial, reflejando en buena medida, ya desde entonces, los problemas relacionados con las transacciones comerciales realizadas en el extranjero, el cambio tecnológico, la rigidez administrativa y el desempeño de los cuadros medios y de dirección. Estas dos preocupaciones abonaron el terreno en el que habrían de germinar, un poco más adelante, los primeros estudios en torno a las nacientes "organizaciones modernas".

Uno de los aspectos de mayor importancia relacionados con esta etapa es la consolidación de las disciplinas que facilitarían el gobierno de sujetos y organizaciones. Entre ellas debemos destacar la contabilidad y la psicología industrial. La primera propondrá desde entonces un conjunto de técnicas que permitirán registrar, calcular y proyectar prácticamente cualquier aspecto de la operación cotidiana en las organizaciones, posibilitando los procesos de planeación y evaluación como expresión específica de una vocación racionalizadora de tipo costo-beneficio. Por su parte, en el caso de las disciplinas psicológicas se empieza a diseñar una serie de técnicas y programas que apoyarán el manejo, primero, y la constitución, después, de las identidades de los sujetos en la organización. Desde entonces aquéllas han desempeñado un papel muy importante en la reorganización de prácticas en el trabajo, que fomentan la disciplina y facilitan la generación de consensos. Este conjunto de saberes prácticos representa actualmente uno de los elementos centrales para comprender la naturaleza específica del funcionamiento de las organizaciones, y de las relaciones y procesos que operan en ella y más allá.

#### LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA EN EQUILIBRIO: PRIMERAS ELABORACIONES TEÓRICAS

La etapa organizacional-preinstitucional comprende un breve periodo de apenas 12 años (1927-1939) en el que empiezan a generarse los pri-

meros esfuerzos de investigación empírica en la industria, atendiendo de manera especial los problemas asociados con el comportamiento humano en el trabajo y su relación con la productividad. Sin embargo, no podemos hablar todavía de la TO como campo de conocimiento instituido. De hecho, esta etapa puede ser asimilada casi por completo al movimiento de las *relaciones humanas*, que ganó notoriedad a partir de la realización de los experimentos de la Western Electric Company en Hawthorne (Roethlisberger y Dickson, 1939), y de algunos estudios de corte antropológico que analizaron los cambios provocados por la industrialización en comunidades enteras, considerando sus efectos específicos en el trabajo (Warner *et al.*, 1947).

La importancia de este primer enfoque organizacional descansa en dos grandes aspectos. Por una parte se constituye como el primer esfuerzo sistemático para estudiar con detalle las condiciones generales que afectan la capacidad humana para el trabajo. Apoyados en resultados obtenidos empíricamente, los autores de las relaciones humanas desecharon las explicaciones desarrolladas en la etapa anterior sobre las causas centrales del rendimiento; en su lugar, demostraron la importancia de la *organización social informal* como determinante de la respuesta psicológica del trabajador y de la cohesión social de los grupos de trabajo (Mayo, 1933).

A partir de este momento se reconocerá el carácter estratégico del contexto específico de trabajo, que deberá contar con un código social informal coherente con las finalidades de la empresa como medio para transformar las actitudes de los trabajadores, y facilitar con ello una mayor cooperación. Sólo así sería posible, afirmaban, alcanzar mayores niveles de productividad y, a la vez, encauzar el descontento obrero.

En segundo lugar, las relaciones humanas proporcionaron la primera conceptualización organizacional sustentada teóricamente: en la obra *Management and the Worker* se considera ya, de manera clara, a la organización industrial como sistema social que tiende al equilibrio (Roethlisberger y Dickson, 1939: 551-568). Este enfoque de alta capacidad heurística partía del reconocimiento de las dos funciones esenciales que cumple toda empresa: fabricar un producto y proporcionar satisfacción en el trabajo. La primera función es atendida a partir de la *organización técnica* y la *lógica de la eficiencia*, mientras que la segunda corresponde a la *organización humana*.

Por su parte, la organización humana comprende tanto la atención de las necesidades de los *individuos* en sí mismos, con sus historias personales y su bagaje cultural particular, como la consideración de la *organización social*, que resulta de las interacciones dentro y entre los diversos grupos de trabajo. Finalmente, al hablar de la organización social de la empresa, reconocen dos subsistemas: la *organización formal*, que



comprende las normas, políticas y reglamentos que definen el comportamiento esperado dentro de la empresa, y la *organización informal*, en la que se ubican las relaciones interpersonales gobernadas por la *lógica de los sentimientos*, esto es, por los sistemas de ideas y creencias que expresan los valores propios de los grupos de trabajo. Este último tramo organizacional fue el que recibió la mayor atención.

Esta conceptualización fue muy influida por la obra sociológica de Pareto, de la que se recuperaron los conceptos de *sistema social y equilibrio* y las nociones de *residuos y derivaciones*, que destacaban la importancia de los valores y las emociones en la interacción social. Pero en ella influyeron también propuestas de otro tipo, derivadas del pensamiento psicológico y antropológico europeo; por una parte, se encuentran algunas formulaciones teóricas de Freud y Janet en torno a la obsesión y la neurosis como aspectos propios del comportamiento en una civilización industrial; por la otra se recuperan algunos planteamientos de Malinowski y Radcliffe-Brown que, basados a su vez en Durkheim, permitían explicar la integración social comparando las sociedades tradicional y moderna; finalmente, el trabajo de Piaget sobre el desarrollo mental del niño fue utilizado para relacionar, mediante el método de entrevistas, la respuesta espontánea del trabajador con las situaciones y señales sociales, aun en ausencia de la habilidad que éste pudiera tener para comprenderlas y juzgarlas de manera profunda (Mayo, 1933).

Estos insumos teóricos facilitaron la construcción de un *modelo conceptual dual*, desde el que fue posible sustentar una explicación alternativa del conflicto social, que encontraría en la organización informal una vía de encauzamiento de los problemas humanos, sociales y políticos de la civilización industrial; tal explicación se apoyó siempre en una interpretación interesada de los resultados empíricos obtenidos en Hawthorne, interpretación que más adelante sería ampliamente cuestionada.

También como parte de esta segunda etapa es necesario destacar el aporte coincidente y complementario realizado por Chester I. Barnard. En 1938 se publicó *The Functions of the Executive* (Barnard, 1938), obra de gran relevancia ya que proporciona los fundamentos de una conceptualización de la organización como *sistema social cooperativo*, es decir, como sistema de actividades o fuerzas sociales, biológicas y físicas conscientemente coordinadas, y cuyo balance tanto interno como externo debe mantenerse en equilibrio. Esta perspectiva facilitará desde entonces la justificación de un modelo organizativo en el que se ubican las finalidades generales de la organización por encima de los intereses particulares de los individuos, atendiendo a la naturaleza esencialmente cooperativa de sus miembros.

Sin embargo, Barnard reconoce que para asegurar la cooperación es

necesario proteger el balance entre las restricciones que impone la organización formal y las demandas que surgen en los grupos informales. Ésta será una de las funciones esenciales de los ejecutivos, quienes deberán facilitar la identificación de los trabajadores con las finalidades de la empresa, pues muchos de ellos, sobre todo los que se encuentran ubicados en los niveles más bajos, afirma este autor, no han podido asimilar adecuadamente el propósito común que implica la acción cooperativa. En este contexto la *autoridad* es entendida como la disposición y la capacidad de los individuos para *someterse* a las necesidades impuestas por la cooperación, rebasando con ello la formulación tradicional que la reconocía esencialmente como *capacidad coercitiva* asociada con la organización formal.

En la unidad contradictoria de estos dos argumentos se encuentra el origen de la "esquizofrenia intelectual" que dominaría a la TO al menos durante los siguientes treinta años (Reed, 1985: 21); la organización será a partir de ahora la máxima expresión de la cooperación humana, pero también, a la vez, un sistema de control para encauzar el conflicto y asegurar el respeto y apoyo a las finalidades establecidas por la empresa. Por supuesto, el par conceptual "cooperación/conflicto" en Barnard puede ser equiparado al par conceptual "organización formal/organización informal" en Roethlisberger y Dickson; este "doble vínculo" será reafirmado un poco más adelante, mediante una estructura conceptual similar, por cada uno de los enfoques elaborados en la etapa de institucionalización de la TO, y por las propuestas que extienden su desarrollo hasta la actualidad.

Sin duda son innegables la importancia y la riqueza teórica de los aportes realizados en esta etapa. El reconocimiento del comportamiento informal en los grupos de trabajo, bajo ciertas estructuras formales dadas, permite visualizar nuevamente la importancia del aporte psicológico para moldear subjetividades e inventar identidades, permitiendo un diseño más adecuado de los sistemas de autoridad, vigilancia y recompensa. Este enfoque, de mayor complejidad y sofisticación, destaca las limitaciones inherentes a la visión economicista del trabajo y la organización de la etapa anterior.

Además de estas implicaciones inmediatas, el enfoque teórico diseñado en esta etapa permite ubicar y formalizar los problemas de organización, sin importar demasiado el tipo de institución de la que se trate. La conceptualización sistémica propuesta desde entonces tiene la ventaja de poder ordenar realidades muy distintas, bajo el supuesto de que existen principios de organización de validez universal. Ello permite explicar los problemas de organización como desequilibrios o desajustes entre los componentes internos de una maquinaria social finalista y, en consecuencia, proponer posibles soluciones a partir del diseño de estra-

tegias que permitan una mayor articulación entre los componentes materiales y humanos, considerando la lógica de su funcionamiento.

Estas formulaciones, inscritas ya en el marco de las convenciones del pensamiento moderno, allanaron el camino que conduciría un poco más adelante a la institucionalización de la TO, facilitando con ello la producción de nuevos saberes que apoyaron la consolidación de un orden organizacional sustentado en la racionalización.

#### INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN: EL MODERNISMO SISTÉMICO

La tercera etapa en nuestro recorrido corresponde a la institucionalización de la TO, es decir al proceso que permitió la integración de una comunidad académica unida por preocupaciones teóricas similares y por una visión paradigmática común, o por visiones paradigmáticas diferentes pero compatibles. Este proceso abarcó poco más de tres décadas (1937-1973), desde el establecimiento de los fundamentos teóricos de la disciplina hasta el desarrollo de los enfoques que dieron forma a sus primeras líneas de investigación. Su punto de partida ha sido asociado generalmente con el nombre de Max Weber, dejando en un segundo plano, menos visible, la que a nuestro entender es la influencia central de la TO en esta etapa. Nos referimos a Talcott Parsons. ¿Por qué consideramos más apropiada una interpretación como ésta? Esbozemos dos argumentos.

En primer lugar, porque el pensamiento de Weber llegó a Estados Unidos esencialmente por intermediación de Parsons, quien realizó una lectura parcial e interesada de la obra del sociólogo alemán, recuperando sólo aquellos elementos que resultaban de utilidad en la elaboración de su teoría del orden social. En el caso específico de la TO esta lectura implicó al menos dos problemas que influirían ampliamente en los enfoques teóricos de esta etapa.

Por una parte, la *interpretación parsoniana del tipo ideal* dio lugar a una serie de críticas injustificadas a la formulación weberiana de la burocracia, ya que fue generalmente considerada como un tipo clasificatorio o un modelo empírico (Parsons, 1937: 739-749). Los teóricos de la organización no comprendieron nunca, con la ayuda de Parsons, que para Weber el tipo ideal era un recurso metodológico que permitía reconocer tendencias y, a partir de ellas, establecer hipótesis para explicar realidades históricas determinadas. Así, lo que siempre fue considerado por su autor como una elaboración heurística, terminó siendo inadecuadamente interpretado como la realidad misma, o como un modelo que era posible alcanzar.

Por otra parte, al traducir a Weber Parsons introdujo una distinción radical entre “poder” y “autoridad”, asumiéndolos como conceptos distintos e independientes; este planteamiento resultaba central en el contexto de sus intereses teóricos, pero es difícilmente asimilable a la formulación original del pensador alemán. Desde la postura interpretativa de Parsons el concepto weberiano de *dominación* [*Herrschaft*] equivalía al concepto de autoridad, con lo que el poder pierde su sustancia al quedar reducido al simple “ejercicio de una habilidad”, o al ser considerado únicamente como una forma degenerada o inmadura de la autoridad (Weber, 1947).

Esta lectura delinea una solución sólo aparente a la esquizofrenia intelectual de la que ya hablamos, pues permitió sintetizar los pares conceptuales de la etapa anterior en una nueva formulación que reafirma la centralidad de los conceptos de autoridad, cooperación y consenso, intentando eliminar todo rastro relacionado con el conflicto de intereses, la coerción y la fuerza; en adelante la autoridad será considerada como el derecho legítimo de las organizaciones de influir en el comportamiento informal de los individuos, para garantizar el cumplimiento de las finalidades asociadas con la acción cooperativa.

Estos dos aspectos pueden ser apreciados claramente en las *teorías de la burocracia*, enfoque que critica, a partir de un muy influyente texto teórico de Merton, el tipo ideal de burocracia de Weber, ya que en éste “se olvidan casi por completo los esfuerzos y las tensiones internas de esas estructuras” (Merton, 1940: 51), es decir, el balance entre los elementos racionales y los no racionales del comportamiento humano. Por ello se destaca la importancia de analizar la *articulación entre estructura burocrática y personalidad*, pues este contraste mostraría las disfunciones inherentes al modelo racionalista. En consonancia con la herencia de la etapa anterior y el aporte parsoniano, se reafirma el objeto de investigación de la TO, en términos del análisis de la “desviación” del comportamiento humano frente a la estructura formal.

El segundo argumento que destaca la importancia de la figura de Parsons se encuentra en su formulación del estructural-funcionalismo, orientación teórica desde la que se emprendería el estudio sociológico de las organizaciones. Como ya indicamos, las teorías de la burocracia serían su primera expresión concreta; este enfoque analizó, por ejemplo, el desplazamiento de los compromisos iniciales de la organización y sus consecuencias imprevistas (Selznick, 1949); las fuerzas que originan el proceso de formalización y las funciones latentes de la burocracia (Gouldner, 1954); los procesos de cambio e innovación en organizaciones ampliamente formalizadas (Blau, 1955), o el estudio de los efectos perturbadores de las relaciones encubiertas de poder sobre el sistema burocrático (Crozier, 1963).

Este enfoque, al apoyarse en unos cuantos estudios de caso, mostró poca capacidad para arribar a conclusiones generalizables. Cuando mucho sus resultados podían ser considerados como hipótesis de trabajo para emprender nuevas investigaciones, pues según algunos autores se carecía del instrumental metodológico adecuado para arribar, por este camino, a principios de validez universal. Por ello, hacia finales de los años cincuenta la TO se vio reforzada con el surgimiento del *movimiento contingente* que, sustentado también en el estructural-funcionalismo, intentaría constituirse como un enfoque que cumpliera, ahora sí, con todos los requisitos de validación exigidos al conocimiento positivo. Su propósito esencial era descubrir las relaciones causales que permitieran explicar *el impacto del contexto en la estructura y el funcionamiento de las organizaciones*; este conocimiento ayudaría a determinar el diseño más apropiado de la organización, para facilitar su desempeño eficaz (Woodward, 1958; Burns y Stalker, 1961).

A fin de avanzar en esta dirección, este enfoque asumió la necesidad de aplicar rigurosamente el método científico, por lo que propuso una investigación empírica que permitiera comparar, sobre una base común, un elevado número de organizaciones. Dicha base estaba integrada por la definición de un conjunto de variables y factores que permitieran observar, medir y correlacionar las características específicas de contextos, estructuras, comportamientos y desempeño de organizaciones muy diversas (Pugh *et al.*, 1963-1972). En este caso la formulación dual de la TO se vuelve más compleja, pues la contingencia propone la realización de un análisis multivariado, que arroje luz sobre el impacto de factores que implican incertidumbre y variabilidad en las estructuras y el desempeño de la organización.

De esta manera, al emplear una metodología potente para el análisis empírico, el movimiento contingente fue capaz de superar las desventajas asociadas con el alto nivel de abstracción de la propuesta parsoniana, sin perder por ello su orientación teórica general. Además, los resultados de sus estudios comparativos les permitieron matizar el principio taylorista del *one best way*, al constatar la existencia de una mayor variedad de formas de organización, que dependía de las características y el contexto de cada tipo de la misma.

El movimiento contingente se perfiló rápidamente como centro de la fortaleza institucional de la TO, al reunir a un muy amplio número de investigadores que validaron este "modo de hacer ciencia" y lo ubicaron como el prototipo que les otorgaría identidad disciplinaria y legitimidad. Sin embargo, este predominio debe ser matizado: la institucionalización de la TO no puede ser asociada solamente con la influencia ejercida por la parsonización de Weber, el estructural-funcionalismo y la

sociología. En esta etapa se incorporaron otros dos enfoques con bases conceptuales y disciplinarias distintas, que completan el espectro teórico del estudio de las organizaciones, favoreciendo también su institucionalización.

La primera de ellas corresponde a la *escuela del comportamiento*, que analizó las organizaciones considerándolas como estructuras decisorias. Sustentado en el positivismo lógico, este enfoque reformuló el modelo económico de la elección racional, para incorporar el componente psicológico del comportamiento del decisor y los límites de la racionalidad humana (Simon, 1947). La dualidad de la TO reaparece ahora en el par conceptual “racionalidad subjetiva del decisor/racionalidad objetiva de la organización”; el propósito de tal aproximación es que estas dos racionalidades coincidan, para lo cual, señalan, la organización deberá proporcionar un medio ambiente acotado para la decisión, que asegure el adecuado cumplimiento de sus fines.

Sobre esta base se desarrollaron un poco más adelante algunas otras teorías, que perseguían aclarar el comportamiento del individuo desde el momento mismo en el que se incorpora y participa en la organización y hasta que se plantea la necesidad y las posibilidades de abandonarla (March y Simon, 1958). Esta formulación derivó naturalmente en la explicación de los mecanismos que posibilitan o afectan el equilibrio de la organización y el de los grupos que participan en ella; pero derivó también en el examen de la lógica que orienta la determinación de los objetivos de la organización y la formación de coaliciones, de acuerdo con las preferencias particulares de sus integrantes (Cyert y March, 1963). Con ello se otorga contenido operativo a la autoridad (y el poder), pues se cuenta ya con mecanismos estructurales específicos (sistemas, procedimientos y políticas), para “influir” en el comportamiento cotidiano del decisor.

El segundo enfoque corresponde a las *nuevas relaciones humanas*, movimiento que renovó el estudio de los problemas del comportamiento humano en el trabajo, aunque desde una base muy distinta de la que utilizaron en los años treinta las relaciones humanas. Efectivamente, sustentadas en la psicología social norteamericana, y bajo la marcada influencia de la teoría de la motivación de Maslow (1943), reformulan el problema del comportamiento humano en el trabajo, analizando ahora los *factores psicológicos asociados con el comportamiento individual*.

La “eterna” dualidad de la TO se expresará, en este caso, a partir de la observación del conflicto entre la satisfacción de las necesidades de los individuos y la estructura de la organización (Argyris, 1957). Su solución se establece esencialmente en la exigencia de modificar dichas estructuras, con la finalidad de eliminar su excesiva rigidez y hacer posible así

una mayor participación, que se traduzca en el crecimiento psicológico de las personas (Bennis, 1966).

En este caso los medios propuestos son muy variados y no se circunscriben ya, de ninguna manera, al solo estímulo económico. Podemos mencionar la integración de grupos de trabajo, la involucración del trabajador en procesos de toma de decisiones, el establecimiento de una adecuada comunicación, la modificación de la línea de producción mediante el rediseño del trabajo, la generación de un liderazgo participativo y la implementación de mecanismos para favorecer una adecuada motivación, entre los más significativos (Likert, 1959; McGregor, 1960).

Como hemos podido apreciar en este rápido recorrido, la etapa de institucionalización de la TO se encuentra fuertemente asociada con el establecimiento de enfoques teóricos que atienden claramente las convenciones de la ciencia moderna, aspecto que se traduce rápidamente en el reconocimiento de su estatuto disciplinario. Aunque muestran diferencias entre sí, las aproximaciones incluidas en esta etapa pueden ser reunidas dentro de lo que ha sido denominado el *modernismo sistémico* (Cooper y Burrell, 1988: 95-96), visión paradigmática más general que reafirma la racionalidad como fundamento del conocimiento, el lenguaje como instrumento de comunicación, la neutralidad valorativa, la separación entre el sujeto que conoce y el objeto conocido; en fin, la realidad como "objeto" manipulable empíricamente, para observar y comprobar sus propiedades inherentes. El predominio de esta metarrepresentación deja poco espacio a otras aproximaciones; ella se asume como el único camino para descubrir las leyes que gobiernan el comportamiento de las organizaciones y de "todo" lo que en ellas sucede.

Bajo esta misma orientación general se establece que la finalidad esencial de tal conocimiento se encuentra en su posible contribución al progreso y la evolución de la sociedad; el conocimiento riguroso de las organizaciones, mediante procedimientos lógicos o empíricos, deberá siempre promover el mejoramiento de su funcionamiento interno y su adaptación contextual. De esta forma la TO se constituye como la disciplina científica que se encargará de estudiar a las organizaciones, y destacadamente a sus estructuras, atendiendo tres grandes ejes de indagación: el contexto, las decisiones y el comportamiento. Dado su carácter positivo, proporciona instrumentos de observación y análisis aplicables a todo tipo de organizaciones, mostrando su utilidad más allá de las tradicionales fronteras del mundo empresarial.

Pero la institucionalización de la TO se expresa también, como todo, en elementos organizativos que le otorgan fortaleza y continuidad. La adopción de una nomenclatura, encabezada por su apelativo como "teoría de la organización", le permite reunir a una comunidad de investiga-

dores de disciplinas diversas, que adquirirá paulatinamente un “espíritu de cuerpo”, dando lugar al establecimiento silencioso de ciertos rituales científicos que van conformando su perfil disciplinario. Además, la conquista de espacios institucionalizados diversos facilita el escrupuloso “control de la disciplina”, al definir los mecanismos y medios para identificar y proteger la “buena ciencia”, y garantizar con ello la reproducción de sus saberes y su comunidad, a la vez de establecer las fronteras y los límites que la separan de “los demás”.

#### LOS TERRITORIOS DE LA TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN: DESARROLLO RECIENTE Y BIFURCACIÓN

¿Qué ha sucedido durante las últimas tres décadas? La cuarta etapa en la conformación de la TO es la más compleja, pues está marcada por su dinamismo y su diversidad. Desde finales de los años sesenta la disciplina ha experimentado un doble movimiento. El primero corresponde al desarrollo de nuevos enfoques que, profundizando algunos planteamientos de la etapa anterior y renovando otros, continúan analizando aspectos diversos de los tres ejes de indagación ya establecidos; contexto, decisiones y comportamiento siguen concentrando la atención de los teóricos de la organización, con la diferencia de que ahora es necesario adecuar estos saberes a las exigencias de reestructuración y cambio planteadas a lo largo de esta etapa.

En contraste, el segundo movimiento corresponde a aproximaciones que tuvieron su punto de partida en la insatisfacción generada por los resultados obtenidos desde los enfoques que habían monopolizado, hasta ese momento, los espacios de la disciplina; la profundidad de sus desacuerdos los condujo a replantear los fundamentos mismos de los saberes sobre la organización, bajo la premisa de recuperar el marco social en el que se encuentra inmersa y su carácter histórico y cultural.

Estos nuevos impulsos teóricos, cuya presencia y ampliación es cuestionable a partir de la década de los ochenta, rompieron el predominio del modernismo sistémico, abriendo con ello nuevas posibilidades para abordar los fenómenos de organización. Fue así como se produjo la incorporación de nuevas posturas epistemológicas que han permitido ampliar y redefinir el “objeto” mismo de la disciplina, proponiendo nuevas líneas de investigación en un espacio académico diverso y plural; no debió pasar mucho tiempo para que la TO perdiera la apacible calma que le brindaba el acuerdo generalizado alcanzado en la etapa anterior, y se empezara a producir el necesario debate entre posturas paradigmáticas distintas, que marca la vitalidad de todo campo de conocimiento.



Para completar nuestro mapa conceptual, realizaremos una rápida caracterización de los enfoques más relevantes de esta nueva etapa, que se constituye como la más amplia y compleja. Ordenaremos nuestro recorrido distinguiendo cuatro grandes territorios: los tres primeros sintetizan el desarrollo reciente de la TO, de acuerdo con los ejes de indagación que hemos identificado; el último corresponde al muy diverso conjunto de aproximaciones críticas que marcan su bifurcación.

*Primer territorio. Entre el determinismo del contexto  
y el voluntarismo de la acción*

El primer territorio de la TO corresponde al eje de indagación que considera las relaciones entre organización y contexto. En éste se reúne una gran cantidad de enfoques, que parten de la aceptación o el rechazo del determinismo asumido por el movimiento contingente, con su tesis de que "el diseño de la estructura de la organización depende esencialmente de factores contextuales". Tres son los enfoques que aceptan este principio, aunque intentan avanzar un poco más, al considerar otros elementos que desbordan el análisis multivariado de la contingencia y su inicial determinismo tecnológico.

El primero de ellos corresponde a la *economía de los costos de transacción*, que analiza las *imperfecciones del mercado* para explicar la conformación de la estructura de la organización; el surgimiento de las jerarquías, afirman, es consecuencia de la incertidumbre y la desconfianza que acompañan a las transacciones mercantiles, las cuales, al ser internalizadas, exigen nuevos métodos de control administrativo que suponen la reducción de costos y el aumento de la eficiencia. Bajo esta lógica, la organización tratará de aumentar este control de los mercados de manera continua, ya sea a través de un proceso de formación de conglomerados o de la conformación de oligopolios y monopolios. En este sentido, la economía de los costos de transacción nos proporciona una explicación de la génesis de la burocratización de las grandes corporaciones a lo largo del siglo XX (Williamson, 1975).

Otro enfoque importante en la línea establecida por el determinismo contingente corresponde a la *ecología organizacional*, que centra su atención en los procesos de *creación, cambio y desaparición de las organizaciones*, considerando las restricciones impuestas por su medio ambiente. Los procesos de selección natural funcionan como mecanismos que determinan, a lo largo del tiempo, las características de las poblaciones de organizaciones, pues influyen decididamente en la supervivencia o muerte de cada uno de sus miembros, atendiendo a su capacidad de adaptación

natural; así, los “nichos ambientales” seleccionan las formas de organización más apropiadas a sus niveles de incertidumbre, a la disponibilidad de recursos y a la frecuencia de los cambios que experimentan (Hannan y Freeman, 1977).

Finalmente, en contraste con la visión ecologista, podemos ubicar al *nuevo institucionalismo*, enfoque que analiza los factores del contexto político-cultural que producen y reproducen la estructura de la organización. Esta aproximación permite analizar una serie de elementos especialmente relevantes para el estudio de las organizaciones; entre otros, podemos mencionar los procesos de legitimación social de las organizaciones, la naturaleza simbólica de la racionalidad, el desacoplamiento entre el funcionamiento interno de la organización y su apariencia formal proyectada al mundo exterior, y los procesos de imitación de formas estructurales de unas organizaciones a otras (DiMaggio y Powell, 1983). Su punto de partida se encuentra en el supuesto de que existen estructuras estables de interacción, que más que obedecer a consideraciones de tipo racional responden a normas y comportamientos institucionalizados bajo la lógica de que simplemente “así se hacen las cosas” (Meyer y Rowan, 1977). Por ello, desde esta perspectiva, el sistema cultural y la estructura política de la sociedad son reconocidos como las fuerzas institucionales que definen y legitiman la estructura de la organización, reflejando, mediante rituales y ceremonias, una cierta idea de lo que se espera de ellas.

A diferencia de los tres enfoques anteriores, dentro de este primer territorio de la disciplina existe un segundo grupo de propuestas que rechaza el determinismo del contexto, devolviendo a las organizaciones el papel activo que la contingencia les negó. Estos enfoques reconocen la centralidad de los procesos decisorios y las relaciones de poder, en las que participan sujetos y grupos que actúan libremente, dando con ello direccionalidad y sentido a la organización frente a su medio. El enfoque de la *elección estratégica*, por ejemplo, enfatiza la importancia de los actores en las organizaciones, destacando su capacidad para incidir en su medio y controlar la incertidumbre: a partir de la elaboración de un modelo de acción política se explica la toma de decisiones de los ejecutivos y el papel de las coaliciones dentro de la organización, considerando siempre las características del medio ambiente en el que se desea actuar (Child, 1972).

En un nivel más agregado, el *análisis interorganizacional* propone el estudio de las organizaciones considerando los intercambios que mantienen entre sí, en términos de competencia y/o cooperación. Este enfoque conoce al menos dos generaciones. La primera corresponde a formulaciones desarrolladas a partir de la segunda mitad de la década de los

sesenta, y puede ser ejemplificada a través del trabajo de William Evan, quien propuso el concepto de conjuntos organizacionales (*organization-set*) para analizar las relaciones de intercambio entre organizaciones que forman un sistema (Evan, 1966).

Esta propuesta conceptual dio lugar a una amplia gama de investigaciones durante la década de los setenta, las cuales se apoyaron en formulaciones teóricas más amplias. Mencionemos, por ejemplo, la *economía política de las organizaciones* (Zald, 1970), que centra su atención en el análisis del cambio organizacional, considerando las relaciones de poder y los sistemas de intercambio entre la organización y su medio. Se encuentra también la teoría de la *dependencia de recursos* (Pfeffer y Salancik, 1978), que considera las organizaciones como arenas o mercados en los que diversos grupos se enfrentan, conspiran, combaten y negocian entre sí. Estas relaciones perfilan una estructura de dominación, que garantiza la obtención de los recursos necesarios para cumplir con aquellos objetivos que han sido acordados o impuestos al conjunto de la organización.

La segunda generación del análisis interorganizacional se puede ubicar hacia finales de la década de los ochenta y se encuentra asociada en el concepto de red (*network*); esta propuesta renovada persigue analizar las "conexiones" de las organizaciones en ambientes sumamente competitivos, en los que resultan cada vez más importantes la flexibilidad organizativa y las nuevas tecnologías (Nohria y Eccles, 1992). De hecho, las condiciones de la "nueva competencia" global perfilan el modelo de redes como forma típica de organización en este final de siglo.

Más aún, este enfoque nos permite apreciar cómo se han ido disolviendo los límites entre las organizaciones y de qué manera están jugando en este proceso las nuevas tecnologías de comunicación; la "organización virtual", que utiliza los flujos de información y las redes de comunicación como sustitutos aparentes de sus estructuras burocráticas, está perfilando una nueva realidad que cuestiona la pertinencia de los análisis tradicionales. Las organizaciones no son ya, por fuerza, entidades perfectamente acotadas, como tampoco lo es el contexto; se constituyen cada vez más como flujos que transitan por redes informáticas, con lo que su identificación se vuelve sumamente problemática.

En un nivel distinto es posible considerar también las relaciones que mantienen entre sí los agentes que participan internamente en la organización, disputándose su conducción y control. En estos términos podríamos examinar, por ejemplo, la negociación interna de los recursos, la determinación de las formas de gobierno, la distribución de las posiciones de autoridad y la definición de los proyectos que serán considerados institucionalmente relevantes.

El punto de encuentro entre los dos conjuntos de enfoques de este primer territorio queda representado por el libro *El actor y el sistema* (Crozier y Friedberg, 1977), obra fundamental que ha propuesto un modo de razonamiento en el que se considera la libertad de los actores asociada con los límites que las estructuras imponen a su actuación. La importancia de esta formulación radica en la solución que proporciona al dilema aparente entre el determinismo del razonamiento contingente y el voluntarismo del razonamiento estratégico, para perfilar con ello la complejidad de su articulación (Ibarra, 1990: 90).

*Segundo territorio. Decisiones, ambigüedad  
y orden poco estructurado*

El segundo territorio de la TO comprende los enfoques ubicados en el eje de indagación que se centra en la toma de decisiones. Manteniendo una clara línea de continuidad con la escuela del comportamiento, y muy importantes vínculos con el nuevo institucionalismo y el constructivismo social, las *teorías de la ambigüedad organizativa* surgen con la intención de explicar, con mayor claridad, algunos de los rasgos de irracionalidad que caracterizan a las organizaciones, y que hasta ese momento habían sido negados o tratados sólo como casos especiales de incertidumbre.

Efectivamente, desde principios de los años setenta se generó una serie de enfoques y modelos para estudiar los procesos decisorios y, a partir de ellos, las características estructurales y las formas de funcionamiento de organizaciones que carecen aparentemente de una "racionalidad dura"; se trata de *soft-organizations*, pues se encuentran libres de las restricciones técnicas que enfrentan las empresas para responder a los imperativos del mercado y, por lo tanto, al atender generalmente necesidades sociales difíciles de evaluar, actúan bajo una lógica muy distinta de la dictada por la eficiencia económica.

Esta propuesta, al lado del nuevo institucionalismo, se ha constituido como una importante veta de indagación en el caso de escuelas, universidades, centros de salud y organismos públicos. Este conjunto de organizaciones representa adecuadamente las contradicciones e inconsistencias propias de las *anarquías organizadas* (Cohen y March, 1974) o de los *sistemas flojamente acoplados* (*loosely coupled systems*) (Weick, 1976). En ellas se puede apreciar un acoplamiento flojo entre las creencias y las elecciones, entre los problemas y las soluciones, y entre los procesos y los resultados; son organizaciones que se caracterizan por la poca claridad y consistencia de sus objetivos, por la indeterminación o la amplia

variabilidad de sus procesos y medios de trabajo, y por una participación fluida, casual y variable en la toma de decisiones (March y Olsen, 1976).

Para destacar la forma en que se toman las decisiones en situaciones ambiguas o realidades confusas, se propone el *modelo del bote de basura* (*garbage-can model*), que representa contextos en los que predomina la coincidencia fortuita de personas, problemas, soluciones y elecciones (Cohen, March y Olsen, 1972). Por ello pierde importancia la idea de que las organizaciones trabajan para alcanzar ciertos fines. La oportunidad, el simbolismo y el sentido equívoco dan forma a la toma de decisiones más de lo que el modelo racional supone, con lo que se cuestionan los principios de realidad, causalidad e intencionalidad. Según esta formulación los individuos y grupos no tienen ni el poder, ni la inclinación, ni el tiempo de elegir; por el contrario, su participación se relaciona con los costos de oportunidad que supone la decisión, con sus obligaciones sociales fuera de la organización y con el prestigio.

Sin embargo, la importancia de esta propuesta no se encuentra tanto en el hecho de destacar que existen algunas organizaciones menos estructuradas que otras, o en reconocer que existen organizaciones que poseen cierto grado de "desorden"; más bien la fortaleza de esta propuesta se encuentra en su capacidad para describir y explicar la realidad de organizaciones que se fundamentan en un *principio distinto de orden*, en el cual el acoplamiento flojo es posible porque existen otros elementos de la organización y su medio que facilitan un control estricto, aunque sea menos evidente. Por ello se habla de *anarquías organizadas*, porque el orden se encuentra simplemente en otra parte, oculto en la aparente laxitud de la organización.

### *Tercer territorio. Cultura y excelencia, propiedades "de" la organización*

Algunos de los enfoques ubicados en los dos primeros territorios mostraron en cierto sentido la relevancia del comportamiento grupal y los valores que se producen en la organización. Sin embargo se requieren análisis más sistemáticos de los procesos mediante los cuales se establecen las vinculaciones entre el comportamiento de los individuos y las estructuras de la organización, con la finalidad de aclarar su impacto en términos de eficiencia y control.

Éste será el propósito esencial de los enfoques que transitan por los espacios del tercer territorio de la TO; desde finales de los años setenta se realizará una gran cantidad de estudios centrados en el concepto de *cultura organizacional*, que mantienen una clara línea de continuidad con los

desarrollos previos ubicados en el eje del comportamiento. Como ya vimos, las preocupaciones en torno a la conducta de los trabajadores fueron establecidas inicialmente observando la organización social informal, y más adelante a partir del análisis de la satisfacción de las necesidades individualmente consideradas; ahora el comportamiento será abordado desde la perspectiva de los valores y las creencias que propician la *unidad* y la *integración* en torno a la organización (Deal y Kennedy, 1982).

Las primeras investigaciones al respecto asumieron que los miembros de la organización comparten una única cultura, recordándonos la vieja formulación parsoniana que establece que las organizaciones pueden ser analizadas como sistemas institucionalizados de valores que orientan la acción. Esta visión hace hincapié en la consistencia, el orden y el consenso, negando la existencia de grupos que pudieran representar otras culturas o la presencia de conflictos y ambigüedades. De esta forma la cultura es una *propiedad* de la organización considerada como unidad monolítica, *es la cultura de la organización*; los ejecutivos deberán propiciar un sentimiento de responsabilidad comunitaria (Ouchi, 1981), facilitando la integración de los miembros de la organización en torno a valores colectivos que generen lealtad y compromiso y que otorguen un claro sentido de pertenencia; esta vez es el espíritu de Barnard el que ronda entre nosotros. En este escenario la productividad es asumida como una consecuencia natural de la cohesión social alcanzada en la organización, tal como lo estableciera el enfoque de las relaciones humanas al destacar la importancia de la lógica de los sentimientos. Por su parte, el cambio es entendido como un desequilibrio momentáneo que propiciará la constitución de un nuevo orden cultural ampliamente compartido, rescatando con ello la vieja propuesta sistémica derivada de la lectura que hicieran las relaciones humanas de la obra de Pareto.

Una variante de esta visión integracionista de la cultura organizacional la encontramos en la *literatura de la excelencia* (Peters y Waterman, 1982), enfoque que ha establecido, a lo largo de la última década, las premisas básicas para gobernar el comportamiento de los individuos en la organización e inventar sus identidades. La bibliografía de la excelencia se estructura a partir de una idea fundamental: las organizaciones deben construir un escenario que proporcione a los individuos un sentido figurado de ellos mismos como sujetos de excelencia, haciéndolos responsables directos del destino de la organización; la introyección de esta *imagen*, que se funda en la exaltación de la perfección narcisista y la capacidad emprendedora, permitirá a las organizaciones aprovechar todas las energías del individuo, quien trabajará en los márgenes de sus capacidades con el único objetivo de "ser el mejor".

Este enfoque muestra la importancia del lenguaje y los símbolos

como herramientas para moldear el comportamiento individual y grupal. De hecho, se constituye como una estrategia discursiva que persigue la idealización de la organización mediante el valor de la excelencia. Su fuerza se deriva —y esto es lo importante— de la capacidad operativa que obtiene al proyectar un sistema de representaciones que carece de un referente específico; la excelencia es una idea difusa y difícilmente se puede estar en contra de ella, por lo que su traducción operativa queda resguardada de posibles críticas; la aplicación de los estándares de desempeño, los procedimientos de evaluación y los sistemas de recompensa se ve así grandemente facilitada.

Por esta razón, al exaltar el valor del individuo como personificación del ideal de la organización, digamos como empleado de excelencia (sumamente productivo, disciplinado, competitivo, con iniciativa, siempre disponible, en fin, literalmente comprometido hasta la muerte), este tipo de propuestas facilitaron en gran medida los procesos de reestructuración aplicados en las organizaciones durante las últimas dos décadas.

Aquí se encuentra la articulación de estos enfoques con las publicitadas técnicas japonesas de fabricación de los años setenta y ochenta, y con las versiones estadounidenses más extremistas de los noventa, “popularizadas” bajo los términos de reingeniería y *downsizing* (ajuste de personal). El compromiso introyectado por los “sujetos” de la organización, aunado a la aceptación tácita de los indicadores de la excelencia, facilita cualquier proceso de ajuste y cambio, haciendo descansar toda la responsabilidad de los fracasos en la “pereza cultural” de los individuos. Éste ha sido el camino elegido para enfrentar la competencia global, con lo que queda establecido el renovado corredor textual que conducirá a las organizaciones hacia el nuevo milenio: *excelencia en los sujetos, reingeniería en las organizaciones, globalización en el mundo*.

#### *Cuarto territorio. Organización y sociedad, los senderos de la bifurcación*

Cuando uno se aproxima al presente se diluyen las claridades construidas con la protección que otorgan la distancia y el tiempo. Las dificultades para caracterizar el cuarto territorio de la TO se encuentran precisamente en su carácter, incluso en ese “estar haciéndose” propio de enfoques que enfrentan la necesidad de desbordar las estrecheces del conocimiento instituido.

Sus protagonistas han transitado por nuevos espacios reflexivos, como partículas en movimiento que buscan su lugar; sin embargo su lugar es y ha sido el movimiento. Algunos autores, desencantados de las

explicaciones en las que alguna vez creyeron, abandonaron sus viejos territorios para alentar nuevas búsquedas; otros se incorporaron más adelante, dando lugar a una nueva generación que, formada a partir de los años sesenta, se encuentra encabezando hoy los esfuerzos teóricos más importantes del territorio.

Por supuesto, buena parte de estos nuevos impulsos se insertan en las corrientes de una época marcada por la inestabilidad y el cambio. La bifurcación de la TO es una de tantas que hemos presenciado a lo largo de las últimas tres décadas; pensemos, por ejemplo, en la reestructuración del modelo de acumulación en el nivel internacional, que nos ha conducido a la llamada globalización; en la emergencia de movimientos políticos que han dado forma a una sociedad más organizada y activa, frente a los poderes tradicionales del Estado y las grandes corporaciones; en la propia mutación del Estado-nación que, en su repliegue autoimpuesto, empieza a actuar tan sólo como un actor más, acaso con funciones especiales de gestión y organización de la economía y la sociedad; en la crisis de los saberes de la modernidad, que ha derivado en el replanteamiento de los supuestos del conocimiento como acto racional y objetivo, para ubicarse recientemente en los terrenos inciertos de la pluralidad paradigmática y el desencanto posmoderno; en fin, en la propia transfiguración de la universidad, que ha dejado de ser el referente cultural básico de la sociedad para reconstituirse como “empresa cultural” que produce graduados y comercia saberes (Ibarra, 1993, 1998).

De esta manera, desde finales de los años sesenta algunos autores se dieron a la tarea de reexaminar el modernismo sistémico, indicando con detalle sus insuficiencias; su importancia se encuentra en las posibilidades que abre para reconceptualizar a las organizaciones, más allá de la consideración tradicional de sus estructuras como expresión literal de lo que realmente son. Estos primeros señalamientos provocaron una verdadera explosión de enfoques y propuestas, que marcan los senderos de la bifurcación. Concluamos nuestro mapa conceptual delineando sus rasgos más significativos y algunas de sus más recientes derivaciones.

### *Primer sendero. Acción social, diversidad y fragmentación*

David Silverman formuló una de las primeras críticas contra el excesivo determinismo de la TO. En su libro *The Theory of Organizations* (Silverman, 1970) rechaza enérgicamente la formulación parsoniana de los imperativos funcionales que, como ya vimos, influyó mucho en los enfoques de la TO de los años cincuenta y sesenta, y en sus versiones más recientes. Según este autor la relación causal que explica la organización en función de su medio ambiente no toma en cuenta la importancia de



las definiciones que realizan los actores de las situaciones que enfrentan y de los cursos de acción que perciben como posibles, con lo que se inhibe el poder predictivo de la TO.

A fin de superar esta concepción reificada, pues se otorga a las organizaciones facultades de pensamiento y acción, Silverman propone un *marco de referencia accional* para analizar las relaciones sociales dentro de la organización. Desde este punto de vista sostiene que las organizaciones han sido creadas esencialmente por los individuos para resolver sus problemas particulares, y que las situaciones en las que se involucran proporcionan los significados desde los que se actúa y se interpreta la acción. No obstante, a poco menos de tres décadas de distancia, hoy resulta claro que el excesivo determinismo de la TO diagnosticado por Silverman fue sustituido por un accionalismo subjetivo igualmente excesivo, que diluyó a las organizaciones en la sola presencia de los significados que los sujetos otorgan a sus actos.

Este primer sendero permitió la reincorporación de algunos aportes de la antropología para el estudio de las organizaciones, disciplina que tuvo cierta presencia sólo durante la segunda etapa del desarrollo de la TO. El énfasis otorgado a las organizaciones como realidades socialmente construidas, múltiples y diversas, dio lugar a nuevos enfoques que se confrontarían con la visión unitaria de la cultura organizacional.

A partir de la década de los ochenta va tomando forma el *simbolismo organizacional* (Turner, 1990), novedoso enfoque que intentará comprender las organizaciones como experiencias subjetivas en las que es posible la acción organizada. Frente a la tradicional orientación racionalista de la TO y al análisis sistémico de la mayor parte de sus enfoques, los autores que participan en este nuevo movimiento restituirán la importancia de los valores y las emociones, de los mitos, las historias y las ceremonias, de los héroes y los enemigos imaginarios, del lenguaje, las metáforas y las representaciones.

Ello produce un muy importante desplazamiento conceptual en la TO, pues la atención de los investigadores ubicados en este sendero se centrará no tanto en lo que la organización "tiene", como en los procesos que hacen posible su existencia misma; desde este momento el tradicional peso otorgado a las estructuras cede su lugar a una visión sustentada en la comprensión de los significados y las relaciones entre los miembros de la organización, sustituyendo con ello el análisis organizacional por el análisis "*organizacional*".

Por ello se empieza a reconocer la existencia de grupos diversos que asumen valores distintos, y que ejercen su propia subjetividad al interpretar las condiciones que les proporciona la organización, actuando en consecuencia. Se distinguen normalmente dos grandes orientaciones. La

primera afirma que existen *diferentes culturas* que conviven o se enfrentan y negocian entre sí: la organización es un mosaico diverso de subculturas que se organizan a partir de alguna condición que les otorga cohesión e identidad grupal.

Uno de sus mayores aportes es el cuestionamiento de los enfoques instituidos, pues habían proyectado una imagen distorsionada de la organización, sustentada en la exaltación de los rasgos dominantes de sus dirigentes, “hombres blancos en posiciones de dirección” (Mills y Simmons, 1995). En adelante la consideración de los “sujetos” de la organización a partir del reconocimiento de su género, raza, clase, origen étnico, ocupación, posición política o creencias religiosas, proporcionaría una perspectiva más apropiada de la diversidad social que hace imposible un solo orden cultural; al trabajar con la diferencia es posible comprender que *no hay acto organizacional que impacte de manera equivalente a todos los miembros de la organización, ni miembro de la organización que aprecie tales actos de la misma manera*.

Algunos autores han ido más lejos, y conciben las organizaciones como *espacios simbólicos extremadamente fragmentados*, en los que los significados se encuentran siempre en movimiento, por lo que la cultura de las organizaciones es necesariamente ambigua, y su orden simbólico efímero. En este caso, la influencia del *posmodernismo* ha sido decisiva, pues ha dado lugar a posturas que rechazan la relación unívoca entre las formas de representación y el “mundo real”, permitiendo el reconocimiento de los procesos de “naturalización” de la desigualdad social mediante prácticas discursivas muy diversas (Smircich y Calás, 1987).

En este caso el énfasis se desplaza del análisis de la condición específica de los grupos que participan en la organización a la consideración de sus formas discursivas, las cuales se encuentran en flujo permanente, por lo que su significado resulta inestable. Por esta razón, afirman, toda explicación de la organización resulta ilusoria, pues es tan sólo una cierta representación que facilita la acción política de quienes la sustentan: la visión unificada de la cultura corporativa, por ejemplo, aparece como esa gran narrativa del progreso administrativo que protege y reproduce los poderes de quienes gobiernan a la organización.

### *Segundo sendero. Control, poder y emancipación*

Un poco antes de que Silverman presentara su modelo de acción social se publicó otro libro muy influyente que marcaría un nuevo sendero para reelaborar la TO. Nos referimos a *Organization and Bureaucracy* (Mouzelis, 1967), acaso el primer texto que se propone mostrar que *no es posible explicar las organizaciones sólo a partir de sí mismas*. Su autor,

Nicos P. Mouzelis, formado también en Inglaterra, critica la estrechez de miras de la TO, cuyos enfoques más importantes fueron elaborados siempre al margen de la consideración de la estructura social; de hecho, tras analizar sus propuestas predominantes, distingue algunos de los rasgos que limitan en gran medida su alcance y posibilidades. Entre tales rasgos, recreando su reflexión original, podemos distinguir los siguientes:

a) su *managerialismo*, pues han atendido básicamente los problemas de productividad y eficiencia que tanto preocupan a los directores de empresa;

b) su *etnocentrismo*, pues no consideran a las organizaciones como parte de una cultura y una estructura social específicas, con lo que reducen toda realidad organizacional del mundo a la que ellos habitan;

c) su *ahistoricismo*, pues asumen que su tarea esencial consiste en descubrir las leyes que determinan el comportamiento de las organizaciones en todo momento y en todo lugar;

d) su *microscopía*, pues atienden las organizaciones sólo a partir de sus elementos constitutivos básicos, contabilizando variables y factores que, en su presencia numérica, despojan al "contexto" de su contenido social.

Para superar estas deficiencias Mouzelis señala que es necesario trabajar en una teoría más general, como lo demuestra el aporte de Parsons, que se constituye como el intento más elaborado para dotar al estudio de las organizaciones de un marco conceptual realmente sociológico; sin embargo, la propuesta parsoniana se queda a mitad de camino, pues concede una importancia desmedida a los valores y a su contribución para orientar el funcionamiento de la organización, sin explicar cómo se forman y a qué intereses responden.

Dado que las estrecheces de la TO no se resuelven plenamente desde la perspectiva parsoniana, pues en ella todo funciona de manera equilibrada y a partir del consenso, Mouzelis propone regresar a los clásicos de la sociología, que sí consideraron la estructura de poder de las organizaciones y la sociedad; en su opinión, en los estudios de la burocracia desarrollados por Marx, Weber y Michels se encuentran formulados ya los grandes problemas de la organización en las sociedades modernas. Ellos destacan los rasgos organizacionales de la sociedad desde una muy amplia perspectiva histórica, además de considerar el impacto de la organización burocrática sobre la estructura de poder de la sociedad y sobre la libertad y la personalidad individual.

Frente a la crítica desplegada por Silverman, la postura de Mouzelis significa la apertura de un nuevo sendero, pues pasamos de las *relaciones de significado* que operan como clave explicativa de la acción social, a las *relaciones de producción* como fundamento de la organización de la sociedad. Este retorno a un cierto estructuralismo histórico-cultural in-

tenta demostrar que no todo depende del sujeto, con lo que la tradicional dualidad de la TO, expresada en cualquiera de sus fórmulas, permanece como uno de sus grandes problemas no resueltos.

El llamado de atención formulado en época temprana por Mouzelis se expresaría en el surgimiento de nuevos enfoques que encuentran su punto de intersección precisamente en el reconocimiento de la importancia de la estructura social para explicar el origen, evolución y desarrollo de las organizaciones. De hecho, sus fronteras son difusas y han experimentado un movimiento continuo que las ha ido alejando de sus formulaciones originales, al reconocer cada vez más la complejidad que supone la organización de la sociedad, por la diversidad de niveles de análisis y dimensiones que la cruzan. En su conjunto, aquéllas conforman las *aproximaciones críticas* a la TO, pues las une la intención de confrontar y buscar alternativas a las formas burocráticas de organización, que mantienen atrapado al hombre y a la sociedad en sus ordenamientos jerárquicos de oro, plata y latón. En general podemos distinguir tres grandes enfoques.

*Marx y las teorías del proceso laboral.* El primer enfoque se encuentra asociado con el redescubrimiento de Marx en Estados Unidos, a casi cuatro décadas de la clausura paretiana. La obra de Harry Braverman, *Labor and Monopoly Capital* (Braverman, 1974), marca el punto de partida anglosajón de las *teorías del proceso laboral*, al sentar las bases para analizar las relaciones de trabajo en la empresa moderna (Knights y Willmott, 1990).

El centro de interés de este enfoque se encuentra en el análisis de la evolución de la organización del trabajo, la cual es explicada a partir de la consideración de la naturaleza misma del modo de producción capitalista. Braverman establece, por ejemplo, que como consecuencia del surgimiento de la administración profesional y el desarrollo tecnológico se produce la expropiación del saber del obrero y su creciente descalificación. Con ello la cooperación es vista, no ya como acto voluntario asumido para alcanzar una finalidad compartida, sino como simple *operación conjunta* que debe ser controlada por la administración para alcanzar su correcta y completa realización.

Por ello la adopción de nuevas formas de organización del trabajo no puede considerarse, según este enfoque, como una respuesta a exigencias de carácter técnico para alcanzar una mayor eficiencia; por el contrario, se asume que la división del trabajo y la innovación tecnológica son una consecuencia de los imperativos de acumulación y control, de los que depende la viabilidad económica de la empresa (Marglin, 1971; Stone, 1974). Con ello la tradicional visión del consenso y la cooperación en la TO se ve totalmente trastocada, pues son reconocidas las relaciones de lucha entre clases sociales, cuyas condiciones de existencia son muy distintas.

No obstante, en contraste con el accionalismo del primer sendero, en este caso se reasume un determinismo historicista que renueva, desde una postura radical, el determinismo contingente: los agentes sociales (capital y trabajo) son asumidos como portadores de características universales, con lo que se obstaculiza el examen específico de las relaciones en la producción entre diversos grupos que persiguen finalidades divergentes (Burawoy, 1979; Ibarra, 1991: 61-72).

*El weberianismo radical.* Hacia mediados de la década de los setenta se desarrolla un segundo enfoque crítico, el *weberianismo radical*, que se propone formular una aproximación a las organizaciones considerando la estructura política de la sociedad. Desde este enfoque se afirma que las obras de Weber y de Marx, desde sus compatibilidades teóricas (Clegg y Dunkerley, 1980: 41-42), permiten articular el análisis del *control*, que se deriva de la estructura de la sociedad, con la consideración del ejercicio del *poder*, que se sustenta en una estructura burocrática de dominación.

En este sentido, el estudio de las relaciones de poder en las organizaciones, en el marco de la estructura de dominación de la sociedad, se presenta como un intento por resolver el dilema entre acción y estructura que había caracterizado a la TO hasta ese momento. Esta polarización conceptual se observa con claridad si confrontamos, por ejemplo, el objetivismo determinista del movimiento contingente, o de las primeras versiones de las teorías del proceso laboral, con el subjetivismo voluntarista del enfoque de la elección estratégica o del marco de referencia accional. Dentro de este eje de ordenamiento el weberianismo radical tendería a ubicarse, desde sus inicios, un poco más al centro, con lo que el estudio de las organizaciones sobrepasa el voluntarismo de la acción y el determinismo del sistema, para proponer una concepción basada en su articulación (Clegg, 1989).

Esta intención exige la realización de una nueva lectura de la obra de Weber con la finalidad de superar la estrecha interpretación parsoniana, que conceptualizaba la burocracia como instrumento neutral al servicio de una administración racional y eficiente. En lugar de esto, para comprender la constitución de las organizaciones como fenómenos sociales en extremo contingentes se hacía necesario considerar su contexto institucional y cultural, tal como lo hiciera el propio Weber al explicar los rasgos más sobresalientes de la modernidad (Clegg, 1994).

Así, al destacar la naturaleza política de los modos de racionalidad y comprender las reglas que permiten asegurar una disciplina efectiva de los sujetos que operan en la organización, se perfila una conceptualización contingente y no determinista, que atiende la especificidad de las realidades locales, superando con ello las formulaciones ingenuas de la

TO, que han sustentado una teoría universal basada en una supuesta mejor manera de organizar, o en una lógica irreversible de desarrollo (TINA) (Clegg, 1990).

En este caso se reconoce la existencia de un amplio margen de acción de los agentes sociales que participan en la organización para imponer o negociar modos de cálculo, y ciertas reglas y prácticas organizacionales que orienten la acción colectiva. El establecimiento de estas reglas del juego facilitará ciertas formas de acción y no otras, con lo que se podrá responder adecuadamente a las presiones y demandas del mercado y la política, según la interpretación de los agentes con mayor influencia.

En síntesis, el aporte más prometedor de este enfoque se encuentra en las posibilidades que brinda para analizar reglas, prácticas y discursos en proceso, que sintetizan relaciones de poder en espacios organizacionales constituidos localmente.

*Teoría crítica de las organizaciones.* A partir de finales de la década de los setenta se desarrolla otro enfoque alternativo, que se propuso formular una *teoría crítica de las organizaciones*. Este enfoque encontró su impulso básico en el reconocimiento de la importancia de los efectos de la administración burocrática en la vida social, tanto dentro como fuera de las organizaciones. Sin embargo su delimitación resulta complicada, pues en el término "crítico" cabe todo lo que se oponga a la normalidad social y burocrática de la modernidad. Por ello este movimiento es en realidad una amplia amalgama de propuestas que encontraron su denominador común más en el espíritu emancipatorio de la Escuela de Francfort que en la recuperación puntual de sus muy diversas formulaciones teóricas (Alvesson y Willmott, 1996).

A pesar de esta ambigüedad teórica, es posible identificar con claridad dos líneas de desarrollo. En primer lugar se encuentran quienes discuten las consecuencias de la racionalidad instrumental y la burocratización en términos de enajenación y deshumanización del trabajo. En este caso se despliega un esfuerzo crítico sobre el uso ideológico de la ciencia, que es presentada como verdad indiscutible para eliminar la resistencia y asegurar el control. Así, una de sus tareas esenciales se sustenta en el análisis cuidadoso del discurso y las prácticas organizacionales, con lo que se cuestiona el aparente carácter neutral de la TO y la "imparcialidad técnica" de prácticas administrativas como la contabilidad, la planeación estratégica, la mercadotecnia y los recursos humanos (Alvesson y Willmott, 1992).

La segunda línea de desarrollo de este enfoque es menos conocida, pero también muy relevante; corresponde a lo que hacia mediados de los ochenta se empezó a denominar *psicoanálisis de las organizaciones* (Pau-

chant *et al.*, 1995), propuesta de corte existencialista que ha recuperado algunas de las formulaciones de Freud y Fromm para examinar la relación entre personalidad y organización, en términos muy distintos, por supuesto, a la aproximación mertoniana de los años cuarenta. En este caso se trata de analizar cómo las reglas burocráticas posibilitan la introyección de formas de pensamiento y acción que favorecen un comportamiento despersonalizado y deshumanizado.

En el fondo se trata de un enfoque que se fundamenta en una teoría social de la subjetividad, que permitió examinar los fundamentos de la obediencia y la aceptación voluntaria de la subordinación incluso a costa de la propia seguridad personal; el análisis del liderazgo político y de las instituciones de socialización orientadas a conducir conciencias y moldear voluntades permitió esclarecer la operación de los procesos de normalización como sistemas de negación de libertades. El ejemplo recurrente se encuentra en el nazismo y las estrategias de disciplina y serialización, que garantizaron la obediencia de cada cual y el gobierno de los grandes contingentes.

Sobre dicha base general, este tipo de aproximaciones ha abordado los problemas de construcción de identidades y de formación de la subjetividad en las organizaciones, haciendo posible una reconceptualización profunda de la motivación, la participación y el liderazgo como tecnologías que permiten que las cosas se hagan. En ello la figura del *manager* desempeña un papel esencial, pues aparece como la personificación de los ideales de la organización, traducidos en capacidad de gobierno y dirección (Sievers, 1994).

Este tipo de formulaciones se enfrenta directamente con las narrativas de la cultura corporativa que ya comentamos, pues éstas reivindican la dimensión del inconsciente y la creciente importancia de los saberes y prácticas psicológicas. El análisis de la reciente conformación del *homo psychologycus*, del narcisismo como la principal estructura psíquica de nuestro tiempo, se construye como una nueva vía para explicar las prácticas laborales y el comportamiento en y más allá de la organización; a partir de la introyección de la imagen que la organización proporciona de "empleado ideal", del "gerente de excelencia", es posible explotar todas las capacidades prácticas del individuo (Aubert y De Gaulejac, 1991).

De esta manera, el reconocimiento de los procesos por medio de los cuales las organizaciones fabrican o inventan a sus sujetos nos conduce necesariamente a redimensionar los problemas de administración y organización como problemas de gobierno, en los que los individuos y las poblaciones se confrontan con nuevas formas de subjetivación, con identidades artificialmente constituidas, que representan el ideal del hombre libre que se hace cargo de sí mismo.

Con este tipo de aproximaciones basadas en el reconocimiento de los discursos y las tecnologías “psicologistas”, se desvanece con gran facilidad la visión de una cultura organizacional unitaria y consensada, sustentada en la transparencia de una normalidad del comportamiento de los hombres, que han esgrimido los gurús de la administración. El reconocimiento de los sujetos y de sus ataduras en y más allá de las organizaciones se presenta como un aporte original de la mayor relevancia.

### *El efecto Foucault: Hacia un espacio de confluencia teórica*

Este muy importante grupo de enfoques que marcaron hace dos décadas los senderos de la bifurcación, y cuya complejidad apenas hemos insinuado, se encuentran hoy formando un conjunto de saberes en proceso de des-diferenciación. Nos referimos a que es cada vez más difícil establecer los límites entre estos enfoques, pues han experimentado un fuerte debate que los ha ido acercando hasta propiciar un movimiento crítico abierto y plural. Por ello señalábamos desde un principio que se trataba de propuestas en movimiento, que han buscado, desde muy distintos lugares, reformular los saberes sobre las organizaciones y la organización, rompiendo con ello la estabilidad teórica de los enfoques positivos que habían dominado la disciplina.

A poco más de dos décadas de iniciado este proceso, hoy se aprecia una posible convergencia de los senderos de la bifurcación; el énfasis del primer sendero en las relaciones de significado, al lado del énfasis en las relaciones de producción del segundo, parecen conducir hoy a una zona de intersección en la que las organizaciones empiezan a ser consideradas como espacios en los que se producen, a la vez, relaciones materiales y simbólicas entre agentes sociales diversos, ubicados en una estructura institucional y culturalmente referida. Este nuevo movimiento debe mucho al denominado *efecto Foucault* (Burchell *et al.*, 1991): el impacto del aporte foucaultiano en la TO descansa en las posibilidades que ofrece para reunir, en una sola aproximación, las relaciones de significado con las relaciones de producción.

La permanente diseminación del “poder de Foucault” como clave textual para el estudio de las organizaciones y la organización se vio facilitada por importantes hechos históricos. Dos de ellos nos parecen particularmente relevantes: por una parte, la caída del muro de Berlín, como símbolo que sirvió para desprestigiar toda aproximación de inspiración marxista, bajo el argumento del fracaso histórico del socialismo como proyecto de organización social; por la otra, el resurgimiento del neoliberalismo, entendido no como teoría o ideología sino como *forma*



*de actuar*, como principio y método de racionalización que sustenta su viabilidad en la participación de los sujetos como corresponsables de su propio gobierno (Foucault, 1978, 1979).

Por ello no resulta sorprendente que la antigua coalición edificada a partir de las formulaciones de Weber y de Marx en los inicios de la bifurcación, cediera su lugar a una nueva alianza conceptual construida desde las intersecciones y complementaridades entre Weber y Foucault, mostrando la necesidad de una aproximación organizacional que partiera del reconocimiento de la centralidad de los discursos y las prácticas de poder (Clegg, 1994).

En este caso la matriz poder/conocimiento, asociada con la constitución de la subjetividad en la modernidad, se ubicó como reiterado punto de referencia (Jermier *et al.*, 1994; McKinlay y Starkey, 1998). La consideración de las *organizaciones como espacios de gobierno*, en los que confluyen saberes y prácticas que ordenan y diferencian a sujetos y a poblaciones, produciendo economías y negatividades, permitió reconceptualizar el papel de los discursos en las organizaciones y reinterpretar los “instrumentos” administrativos como prácticas sociales vinculadas al ejercicio cotidiano del poder.

Este proceso ha conducido a un posible cierre del círculo del desarrollo de la TO durante los últimos cien años, pues *el punto en el que hoy nos encontramos puede ser equiparado con la deconstrucción del punto del que partimos*: desde la primera etapa se estableció que la organización debía responder a un arreglo científico que procurara eficiencia y productividad; las técnicas administrativas (la contabilidad, el manejo de personal, los sistemas de remuneración, la definición de los ritmos y las cadencias de las operaciones) facilitarían este proceso de ordenamiento. Hoy, en contraste, las organizaciones conforman complejos espacios de relaciones materiales y simbólicas en los que se ejercita una nueva *mentalidad de gobierno*: las técnicas contables, tanto como las disciplinas psicológicas, se presentan como los dispositivos estratégicos por excelencia en este proceso.

Por esta razón hemos insistido tanto en estas páginas en torno a la relevancia de estas dos disciplinas: la primera se erige como saber cuantitativo que permite el ordenamiento de las poblaciones bajo muy distintos criterios; la segunda, cerrando el círculo de la dominación, aplica sus saberes analíticos para categorizar a cada individuo particular, marcándolo con una cierta identidad desde la que pueda ser reconocido por los demás (delincuente, loco, enfermo. . . pero también funcionario, intelectual, experto, estudiante. . .).

Estas disciplinas (las que nos permiten contar con precisión, y las que permiten que los sujetos se sientan “tomados en cuenta”), producen co-

nocimientos esenciales para ejercitar las funciones de gobierno en cada espacio social (en la escuela, el taller, el hospital, la oficina, el hogar, la prisión, las calles. . .), apoyando acciones y decisiones que facilitan la administración (de la justicia, la salud, la pobreza, los recursos, las comunidades. . .) y el ejercicio del control (de la delincuencia, la natalidad, las enfermedades, los presupuestos, las revueltas. . .), todo ello para proteger el orden (del Estado, la sociedad y las organizaciones).

De esta manera, es posible afirmar que los enfoques de los senderos de la bifurcación se encuentran cruzados por las miradas de Foucault, con lo que se incorpora la consideración de la constitución de la subjetividad en las organizaciones, y de la naturaleza de sus saberes y sus prácticas de poder. Ello ha producido una nueva textualidad, y nuevos términos que redefinen los saberes sobre las organizaciones y la organización; en tan sólo un siglo pasamos de los discursos sobre la productividad, la eficiencia, los costos, la motivación, el liderazgo, la participación, las decisiones y el comportamiento, a los discursos sobre la subjetividad, el poder, las reglas y prácticas, los discursos, la constitución de identidades, la resistencia, la fragmentación, el significado y la diversidad. Entre las narrativas de las organizaciones como revelación del orden, y las narrativas de la organización como procesos y relaciones en un “haciéndose” permanente, se producen las tensiones teóricas desde las que se recrean saberes y prácticas de poder.

### CONCLUSIÓN

Como hemos podido apreciar en nuestro rápido recorrido, la TO puede ser caracterizada como un territorio en disputa en el que participan muy diversos saberes, y que carece hoy en día de un cuerpo teórico unificado desde el que podamos reconocer a las organizaciones. Antes de establecer nuestra postura frente a este conjunto de saberes, realicemos una lectura de conjunto que sintetice nuestra conceptualización de los saberes sobre la organización. Establezcamos, para ello, cuatro de sus rasgos más sobresalientes.

*La teoría de la organización no es una teoría, sino muchas.* En realidad, se constituye como un espacio de conocimiento de límites borrosos que trasciende la conformación disciplinaria, incluyendo dentro de sí todo esfuerzo conceptual y explicativo sobre las organizaciones y la organización; desde su origen ha contado con el aporte de investigadores provenientes de muy diversas disciplinas, desde las que el problema de las organizaciones es entendido de maneras distintas. Por ello no es

sorprendente observar aportaciones que asumen niveles de análisis y estrategias metodológicas contrastantes, adoptando perspectivas paradigmáticas divergentes: *la teoría de la organización puede ser caracterizada hasta el día de hoy como un espacio multidisciplinario diverso y fragmentado.*

*La diversidad y la fragmentación de la teoría de la organización denotan la complejidad de su objeto.* La TO es un campo de conocimiento relativamente joven, si lo comparamos con las disciplinas sociales más consolidadas; como vimos, su institucionalización fue alcanzada apenas a mediados de los años cincuenta, tras un periodo de incubación de poco más de tres décadas. Pero su juventud se asocia con su dinamismo, ya que en este corto periodo de tiempo ha sido capaz de ampliar su objeto teórico, hasta alcanzar niveles de desarrollo que denotan su complejidad. Dicha ampliación se ha producido al menos en cuatro sentidos fundamentales:

*Primero, al pasar del análisis del trabajo fabril al análisis del trabajo en las organizaciones,* con lo que se incorporaron estudios sobre los niveles de gestión y el trabajo de los ejecutivos.

*Después, al pasar del análisis de las empresas industriales al análisis de otro tipo de organizaciones,* hasta abarcar una muy amplia gama que incluye a las organizaciones religiosas, las escuelas y universidades, las prisiones, los hospitales, el ejército, los organismos gubernamentales, los sindicatos y los partidos políticos, entre otras.

*En tercer lugar, al pasar de una concepción autárquica de la organización,* considerada esencialmente como estructura en estado de equilibrio, *a una concepción ecológica de la misma,* que la comprende ahora como estructura íntimamente ligada a las contingencias de un entorno del que depende y al que afecta.

*Finalmente, al pasar del concepto de organización como sustantivo al concepto de organización como verbo,* con lo que se desplazó el énfasis estructuralista de las propuestas más consolidadas de la tercera etapa, para dar lugar a enfoques que consideran actualmente la centralidad de las relaciones y los procesos de organización, tanto en espacios estructurales físicamente delimitados como más allá de ellos.

Estas ampliaciones sucesivas nos permiten afirmar hoy que el objeto de estudio de la TO no se agota en el análisis de las organizaciones; su paulatina y creciente complejidad nos ha conducido al terreno abierto de la consideración de los procesos en las organizaciones y más allá de ellas, atendiendo a la vez a su constitución material y simbólica recurrente.

*La teoría de la organización es un espacio de conocimiento dominado por las propuestas generadas en el mundo anglosajón, pero en acelerado pro-*

*ceso de internacionalización.* La preocupación por el estudio de las organizaciones surgió y se desarrolló en Estados Unidos y, poco después, en Inglaterra, manteniendo hasta ahora una clara hegemonía. En una segunda oleada se incorporaron investigadores radicados en los países europeos, y se hicieron más evidentes los aportes generados en Australia, Nueva Zelanda y Canadá. Sólo recientemente se han apreciado preocupaciones similares en algunos países de América Latina y del este asiático, con lo que la TO cuenta ya con una comunidad internacional bien constituida, que indica la creciente importancia de los problemas que integran sus programas de investigación.

*La internacionalización de la teoría de la organización debe ser entendida también como su pluralización.* Esto porque manifiesta, en algún sentido, el debilitamiento de la vieja teoría que sustentaba la existencia de una sola mejor manera de organización, expresada típicamente en el principio taylorista del *one best way*, asociada con la tendencia del *there is no alternative*. En su lugar se empieza a reconocer hoy la importancia de la correspondencia entre realidades locales diversas y sus específicas formas de organización, en el contexto de sus particulares modos de racionalidad. Con ello se ha ido desvaneciendo la vieja aspiración de la unidad paradigmática, que prometía el establecimiento de una sola gran narrativa: *la TO es hoy un conjunto plural de aproximaciones al estudio de las organizaciones y de la organización, en el contexto de realidades locales sumamente diversas.*

No cabe duda, pues, de que la TO es un campo de conocimiento multidisciplinario, diverso, fragmentado, complejo y plural, perfil que pudiera desalentar a quienes se encuentran acostumbrados a la claridad teórica y a la transparencia metodológica. Desafortunadamente para quienes así piensan, el problema que abordamos no puede quedar reducido a la aplicación mecánica de modelos teóricos a “realidades objetivas”, que esperan pacientemente ser observadas. La investigación es una actividad muy compleja, en la que conviven infinidad de miradas y enfoques que debemos confrontar y recrear.

La reconstrucción que hemos realizado debe ser valorada por la utilidad que reporta al menos en dos sentidos. Por una parte, nos ha permitido mostrar las dimensiones de la ausencia organizacional que aparece, tras la lectura de este trabajo, como inmensa, apabullante e inconcebible. Es impensable desde nuestra perspectiva intentar comprender los procesos de constitución y cambio de las organizaciones y la sociedad al margen de la teoría de la organización; la complejidad y relevancia de tales transformaciones nos exigen ir más allá de los tradicionales ejerci-

cios retóricos que se regodean en torno a “los grandes problemas”, y de la insulsa descripción de los pequeños detalles despojados de sus contextos problemáticos.

El segundo elemento tiene que ver con el reconocimiento de aquellos saberes sobre la organización que se constituyeron en distintos momentos, como tecnologías de gobierno inscritas en un cierto régimen de verdad: los enfoques positivos se nos presentan como un conjunto amplio de saberes de profundas consecuencias prácticas, pues impactan las relaciones entre los agentes que participan en las organizaciones y más allá de ellas; sus contrapartes, las aproximaciones de la bifurcación, empiezan a jugar como formas de resistencia y recreación, orientando prácticas sociales en sentidos muy distintos de los dispuestos por las recetas de moda de los médicos brujos de la ortodoxia *managerial*.

Sin embargo, cabe seguir preguntándose sobre la utilidad que pudiera reportar la TO más allá de estas dos ventajas, es decir, si puede ser considerada como sustento conceptual para el estudio actual de las organizaciones en nuestros países. La interrogante se complica debido a la ya comentada diversidad y fragmentación de la disciplina, pues debemos determinar, además, qué recuperar y cómo hacerlo: ¿cómo podemos utilizar un conjunto de saberes que carecen de unidad y se confrontan permanentemente?

Una primera posible salida sería adoptar alguno de los enfoques analizados, desechando el resto bajo el argumento de que los conceptos y métodos de cada paradigma son incomunicables entre sí. Sin embargo, la ausencia de reglas de traducción entre posturas divergentes no debe conducirnos a negar tajantemente las posibilidades de diálogo. En nuestra opinión la inconmensurabilidad paradigmática representa más un problema de elección política que de comunicación, por lo que debemos apostar a la utilidad de un esfuerzo reflexivo en el que se imponga la conversación entre voces muy diversas, y en el cual las tensiones teóricas se constituyan como fuente vital de saberes en permanente transformación.

Esto no significa tampoco que abogemos por la salida contraria, que implicaría intentar una síntesis entre enfoques teóricos diversos, para perfilar una nueva cosmovisión en la que los saberes de la disciplina ocuparan “su lugar”. En este caso la integración de enfoques enfrentaría los problemas de traducción aludidos por quienes asumen la inconmensurabilidad, y conduciría a una eclectomanía que restaría consistencia a la interpretación. A pesar de estos riesgos, no podemos negar que los esfuerzos de apertura paradigmática han apoyado la reflexividad y facilitado la comunicación entre posturas divergentes.

Nosotros nos ubicamos en las tensiones entre estas dos vías, proponiendo un acercamiento más modesto, que no persigue de manera algu-

na descubrir la fórmula mágica para solucionar el dilema. No creemos necesario portar camisetas ajenas, ni deseamos autoerigirnos como los herederos de una disciplina en desorden, que busca denodadamente a su redentor. Para nosotros la teoría de la organización, en su diversidad y su fragmentación, es tan sólo una posibilidad de diálogo. Es como un caleidoscopio, que nos muestra distintas facetas de las organizaciones y la organización, en una incesante sucesión de imágenes que se modifican con cada movimiento; esas imágenes nos permiten advertir las miradas de otros, sus ángulos de lectura y sus posiciones teóricas, apreciando, a la vez, nuestras propias miradas.

Este trabajo es muestra de ello, pues en su extensa confección hemos perfilado ya los posibles aportes de cada enfoque, y las insuficiencias de formulaciones que apuestan siempre a un solo factor de la ecuación; recordemos, por ejemplo, el economicismo taylorista frente al psicologismo humano-relacionista, el universalismo sistémico frente al particularismo posmoderno, o el determinismo contingente frente al voluntarismo de la acción. Éstas son disyunciones aparentes que deben ser re-unidas en una aproximación de mayor complejidad, la cual se constituirá, tan sólo, como un nuevo método para reflexionar.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvesson, Mats y Hugh Willmott, *Making Sense of Management. A Critical Introduction*, Sage, Londres, 1996.
- Alvesson, Mats y Hugh Willmott (comps.), *Critical Management Studies*, Sage, Londres, 1992.
- Argyris, Chris, *Personality and Organization: The Conflict Between System and the Individual*, Harper and Row, Nueva York, 1957, 1965.
- Aubert, Nicole y Vincent de Gaulejac, *El coste de la excelencia, ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?*, Paidós, Barcelona, 1991, 1993.
- Barnard, Chester I., *The Functions of the Executive*, Harvard University Press, Cambridge, 1938, 1968.
- Bennis, Warren G., "The coming death of bureaucracy", en J. A. Litterer (comp.), *Management. Concepts and Controversies*, John Wiley and Sons, Nueva York, 1966, 1978, pp. 109-119.
- Blau, Peter M., *The Dynamics of Bureaucracy: A Study of Interpersonal Relations in Two Governmental Agencies*, University of Chicago Press, Chicago, 1955, 1969.

NOTA: Versiones previas de este trabajo se vieron ampliamente beneficiadas por la paciente lectura y los agudos comentarios realizados por mis colegas y amigos Manuel Gil Antón, Luis Bueno Rodríguez y Carlos A. Castillo Mendoza. Por su generosidad y paciencia les expreso toda mi gratitud. Sobra decir que los errores y omisiones cometidos son de mi responsabilidad exclusiva.

- Braverman, Harry, *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, Nuestro Tiempo, México, 1974, 1975.
- Burawoy, Michael, *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, MTSS, Madrid, 1979, 1989.
- Burchell, Graham, Colin Gordon y Peter Miller (comps.), *The Foucault Effect: Studies in Governmentality*, University of Chicago Press, Londres, 1991.
- Burns, Tom y G. M. Stalker, *The Management of Innovation*, Quadrangle Books, Chicago, 1961.
- Child, John, "Organization structure, environment and performance: The role of strategic choice", *Sociology*, 6(1), 1972: 1-22.
- Clegg, Stewart R., *Frameworks of Power*, Sage, Londres, 1989.
- , *Modern Organizations. Organization Studies in the Postmodern World*, Sage, Londres, 1990.
- , "Weber and Foucault: Social theory for the study of organizations", *Organization*, 1(1), 1994: 149-178.
- Clegg, Stewart R. y David Dunkerley, *Organization, Class and Control*, Routledge and Kegan Paul, Londres, 1980.
- Clegg, Stewart R., Cynthia Hardy y Walter R. Nord (comps.), *Handbook of Organization Studies*, Sage, Londres, 1996.
- Cohen, Michael D. y James G. March, *Leadership and Ambiguity: The American College President*, Harvard University Press, Boston, 1974, 1986.
- Cohen, Michael D., James G. March y Johan P. Olsen, "A garbage can model of organization choice", *Administrative Science Quarterly*, 17(1), 1972: 1-25.
- Cooper, Robert y Gibson Burrell, "Modernism, postmodernism and organizational analysis 1: An introduction", *Organization Studies*, 9(1), 1988: 91-112.
- Crozier, Michel, *El fenómeno burocrático*, 2 vols., Amorrortu, Buenos Aires, 1963, 1974.
- Crozier, Michel y Erhard Friedberg, *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*, Alianza, México, 1977, 1990.
- Cyert, Richard M. y James G. March, *Teoría de las decisiones económicas de la empresa*, Herrero, México, 1963, 1964.
- Deal, T. E. y A. A. Kennedy, *Culturas corporativas: Ritos y rituales de la vida organizacional*, Legis, México, 1982, 1986.
- DiMaggio, Paul J. y Walter W. Powell, "The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields", *American Sociological Review*, 48(1), 1983: 147-160.
- Evan, William M., "La órbita de la organización: Hacia una teoría de las relaciones interorganizacionales", en J. D. Thompson, *Teoría de la organización*, OMEBA, Buenos Aires, 1966, 1967.
- Foucault, Michel, "La gubernamentalidad", en J. Varela (comp.), *Espacios de poder*, La Piqueta, Madrid, 1978, 1991.
- , "El nacimiento de la biopolítica", *Archipiélago*, 8(30), 1979, 1997: 119-124.
- Gouldner, Alvin W., *Patterns of Industrial Bureaucracy*, The Free Press, Nueva York, 1954, 1964.
- Hannan, Michael T. y John Freeman, "The population ecology of organizations", *American Journal of Sociology*, 82(5), 1977: 929-966.

- Ibarra, Eduardo, "Sociedad, estrategia corporativa y relaciones industriales. Hacia la reformulación del paradigma organizacional", *Sociología del Trabajo*, 4(10), 1990: 69-96.
- , "El fenómeno organizacional más allá del 'control bravermaniano': Análisis estratégico de las organizaciones", en E. Ibarra y L. Montaña (comps.), *El orden organizacional: Poder, estrategia y contradicción*, UAM/Hispánicas, México, 1991.
- , *La universidad en México hoy: Gubernamentalidad y modernización*, tesis doctoral, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, México, 1998.
- Ibarra, Eduardo (comp.), *La universidad ante el espejo de la excelencia. Enjuegos organizacionales*, UAM, Iztapalapa, México, 1993, 1998.
- Jermier, John M., David Knights y Walter Nord (comps.), *Resistance and Power in Organizations*, Routledge, Londres, 1994.
- Knights, David y Hugh Willmott (comps.), *Labour Process Theory*, Macmillan, Londres, 1990.
- Likert, Rensis, *New Patterns of Management*, McGraw-Hill, Nueva York, 1961.
- Litterer, Joseph A., *The Emergence of Systematic Management as Shown by the Literature of Management from 1870 to 1900*, tesis doctoral, Urbana, 1959.
- March, James G. y Herbert A. Simon, *Teoría de la organización*, Ariel, Barcelona, 1958, 1977.
- March, James G. y Johan P. Olsen, *Ambiguity and Choice in Organizations*, Universitetsforlaget, Bergen, 1976.
- Marglin, Stephen A., "Orígenes y funciones de la parcelación de tareas. ¿Para qué sirven los patronos?", en A. Gorz (comp.), *Crítica de la división del trabajo*, Laia, Barcelona, 1971, 1977.
- Maslow, Abraham H., "Una teoría de la motivación humana", en W. P. Sexton (comp.), *Teorías de la organización*, Trillas, México, 1943, 1982.
- Mayo, Elton, *Problemas humanos de una civilización industrial*, Nueva Visión, Buenos Aires, 1933, 1972.
- McGregor, Douglas, *El aspecto humano de las empresas*, Diana, México, 1960, 1977.
- McKinlay, Alan y Ken Starkey (comps.), *Foucault, Management, and Organization Theory: From Panopticon to Technologies of Self*, Sage, Londres, 1998.
- Merton, Robert K., "Estructura burocrática y personalidad", en R. K. Merton (comp.), *Teoría y estructura sociales*, Fondo de Cultura Económica, México, 1940, 1980.
- Meyer, John W. y Brian Rowan, "Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony", *American Journal of Sociology*, 83(2), 1977: 340-363.
- Mills, Albert J. y Tony Simmons, *Reading Organization Theory: A Critical Approach*, Garamond Press, Toronto, 1995.
- Mouzelis, Nicos P., *Organización y burocracia: Un análisis de las teorías modernas sobre organizaciones sociales*, Península, Barcelona, 1967, 1975.
- Nohria, Nitin y Robert G. Eccles (comps.), *Networks and Organizations: Structure, Form, and Action*, Harvard Business School Press, Boston, 1992.
- Ouchi, William G., *Teoría Z. Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*, Addison-Wesley Iberoamericana, Wilmington, 1981.
- Parsons, Talcott, *La estructura de la acción social*, Guadarrama, Madrid, 1937, 1968.



- Pauchant, Thierry C. y asociados, *In Search of Meaning: Managing for the Health of our Organizations, our Communities, and the Natural World*, Jossey-Bass, San Francisco, 1995.
- Peters, Tom y Robert Waterman, *En busca de la excelencia*, Lasser Press, México, 1982, 1984.
- Pfeffer, Jeffrey y Gerald R. Salancik, *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*, Harper and Row, Nueva York, 1978.
- Pugh, Derek S. y David J. Hickson (comps.), *Organization Structure in Its Context. The Aston Programme I*, Saxon House, Farnborough, 1963-1972, 1979.
- Reed, Michael I., *Redirections in Organizational Analysis*, Tavistock, Londres, 1985.
- Roethlisberger, Fritz J. y William J. Dickson, *Management and the Worker*, Harvard University Press, Boston, 1939, 1976.
- Selznick, Philip, *TVA and the Grass Roots: A Study in the Sociology of Formal Organization*, University of California Press, Berkeley, 1949.
- Sievers, Burkard, *Work, Death and Life Itself. Essays on Management and Organization*, Walter de Gruyter, Berlín, 1994.
- Silverman, David, *Teoría de las organizaciones*, Nueva Visión, Buenos Aires, 1970, 1975.
- Simon, Herbert A., *El comportamiento administrativo: Estudio de los procesos decisivos en la organización administrativa*, Aguilar, Buenos Aires, 1947, 1984.
- Smircich, Linda y Marta B. Calás, "Organizational culture: A critical assessment", en F. M. Jablin, L. L. Putnam, K. H. Roberts y L. W. Porter (comps.), *Handbook of Organizational Communication. An Interdisciplinary Perspective*, Sage, Newbury Park, 1987.
- Stone, Katherine, "The origins of job structure in the steel industry", *The Review of Radical Political Economy*, 6(2), 1974: 61-97.
- Taylor, Frederick W., *Scientific Management (Comprising Shop Management. The Principles of Scientific Management, and Testimony Before the Special House Committee)*, Harper and Brothers, Nueva York, 1903, 1972.
- Turner, Barry A. (comp.), *Organizational Symbolism*, Walter de Gruyter, Berlín, 1990.
- Warner, W. Lloyd, J. O. Low, Paul S. Lunt y Leo Srole, *Yankee City*, Yale University Press, New Haven, 1947, 1975.
- Weber, Max, *The Theory of Social and Economic Organization*, The Free Press, Nueva York, 1947, 1964.
- Weick, Karl E., "Educational organizations as loosely coupled systems", *Administrative Science Quarterly*, 21(1), 1976: 1-19.
- Williamson, Oliver E., *Mercados y jerarquías: Su análisis y sus implicaciones antitrust*, Fondo de Cultura Económica, México, 1975, 1991.
- Woodward, Joan, *Management and Technology*, Londres, HMSO, 1958.
- Zald, Mayer N. (comp.) *Power in Organizations*, Vanderbilt University Press, Nashville, 1970.

# LA DIMENSIÓN CULTURAL DE LA ORGANIZACIÓN ELEMENTOS PARA UN DEBATE EN AMÉRICA LATINA

LUIS MONTAÑO HIROSE<sup>1</sup>

## INTRODUCCIÓN

LA IMPORTANCIA de la cultura en la dinámica organizacional es un tema que ha logrado ocupar en los años recientes un lugar preponderante, tanto en la vida académica, con un espacio central en congresos y revistas internacionales (Alvesson y Berg, 1992), como en la práctica profesional, plena de programas operativos.

La discusión teórica se ha realizado en diversas direcciones, estudiadas generalmente de manera independiente. La primera aborda el estudio de la *cultura obrera*, y se inscribe en el análisis realizado principalmente por la sociología del trabajo, enfatizando los cambios recientes en la composición de la clase trabajadora y en los procesos de trabajo, y tomando en cuenta diversos aspectos de la dinámica tecnológica, económica y política (Quiroz, 1995). Se trata de una vertiente conocida y desarrollada en años recientes en algunos países latinoamericanos. La segunda, llevada a cabo principalmente por autores europeos, hace referencia al concepto de *cultura nacional*, y pretende llegar a un reconocimiento del carácter general de una nación, asociándolo posteriormente con formas organizacionales específicas, para tratar así de identificar los determinantes estructurales que limitan y posibilitan la acción organizada en un cierto espacio nacional concreto. La tercera, denominada *cultura corporativa* u *organizacional*, de origen anglosajón, se inscribe en un proyecto de reformulación del modelo burocrático y trata de fomentar la identificación de los miembros con la organización, a fin de elevar su participación e involucración en procesos tendientes a mejorar el nivel de competitividad.

<sup>1</sup> Universidad Autónoma Metropolitana, México. Doctor en ciencias de las organizaciones de la Universidad de París IX, Francia, realizó su estancia posdoctoral en la Escuela de Altos Estudios Comerciales, en Canadá. Actualmente es profesor titular en el Departamento de Economía y coordinador de la maestría y doctorado en estudios organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa y es miembro del Sistema Nacional de Investigadores desde 1985. Ocupa el cargo de secretario del Comité de Investigación de Sociología de las Organizaciones de la Asociación Internacional de Sociología. Dirección: lmh@xanum.uam.mx.

Es necesario reconocer en estas vertientes una serie de contradicciones, que resultan más evidentes cuando son sometidas a una reflexión de conjunto; ello se debe principalmente a las diferencias existentes en los cuerpos teóricos, los cuales incluyen diversos niveles de crítica de la acción social, así como de reconocimiento y delimitación del objeto de estudio. En efecto, la cultura obrera ha sido estudiada principalmente por los sociólogos del trabajo, mientras que la cultura nacional y la corporativa han sido abordadas por los sociólogos de la organización.

Dado que esta última especialidad ha sido poco atendida en los países latinoamericanos, el objetivo de nuestro trabajo se orienta sobre todo a proporcionar un esquema sintético y crítico de las propuestas provenientes de la sociología de las organizaciones, y a adelantar además algunos elementos de reflexión a fin de contribuir a la construcción de un programa de investigación para los países de América Latina. Nos limitaremos por ello al estudio de las corrientes de la cultura nacional y corporativa, ya que éstas son poco conocidas por los sociólogos del trabajo, además de que el tema de la cultura obrera es desarrollado en otro capítulo de esta obra.

En un primer apartado discutiremos cómo el concepto de cultura, rechazado en un principio, ha sido incorporado en la explicación organizacional; para ello revisamos algunos de sus principales antecedentes. Más allá de considerarlo un simple abuso del lenguaje, destacaremos sus implicaciones y las razones por las cuales tal discurso se ha arraigado con tanta fuerza. A continuación revisaremos críticamente las principales investigaciones realizadas en el nivel de cultura nacional, las cuales intentan identificar algunos aspectos centrales de todo sistema cultural que orientan el funcionamiento de las organizaciones. En este modelo ubicaremos la visión comparativa que hay sobre algunos países industrializados y latinoamericanos. Posteriormente, analizaremos las propuestas teóricas de la cultura corporativa, destacando sus principales mecanismos operativos y estableciendo la relación entre valores y competitividad en el marco de las nuevas formas organizacionales; ello nos permitirá proponer, más adelante, algunas hipótesis acerca de la naturaleza de la organización, considerándola a la vez como un espacio de producción y de reproducción de la vida social, no reductible, por lo tanto, a una mera conceptualización en términos de sus aspectos estrictamente formales. Por fin, en el último apartado, adelantaremos un acercamiento sobre cómo han sido recibidas en América Latina las aportaciones de la cultura nacional y la cultura corporativa y, a partir del análisis crítico expuesto en los apartados anteriores, avanzaremos algunas líneas de investigación y de discusión, estableciendo algunos de sus alcances y limitaciones.

## ANTECEDENTES

La importancia de la cultura en las organizaciones fue ignorada durante muchos años por las principales corrientes que abordaron su estudio. Así, a pesar de que en las fábricas estadounidenses de principios de siglo se encontraban representados numerosos grupos nacionales, éstos nunca fueron considerados en su diversidad por el análisis organizacional. Esta diversidad cultural, resultado de la importante migración europea efectuada en el siglo XIX hacia Estados Unidos, no proporcionó elemento alguno para la reflexión. La diversidad de valores, costumbres y experiencias fue combatida por una tendencia modernizadora que creía firmemente en el uso de la razón como instrumento de progreso social y en la estandarización del trabajo como medio para alcanzar la eficiencia económica. Este panorama perduró durante varias décadas y alcanzó su clímax con la propuesta de la *contingencia*. Desarrollada primero por J. Woodward (1958) y retomada posteriormente por D. Pugh (1963), parte de la hipótesis de que las estructuras organizacionales se encuentran determinadas por un conjunto de factores contingentes, tales como el tamaño, el tipo de tecnología, las formas de propiedad y la turbulencia del entorno. El desarrollo de herramientas estadísticas poderosas, como el análisis factorial, y el avance logrado en el tratamiento informático de los datos, permitieron la comparación de un amplio número de organizaciones diversas, obteniendo con ello tipologías amplias y contundentes. Durante la década de los sesenta esta teoría dominaría la escena mundial en cuanto al estudio de las organizaciones se refiere.

En el continente americano la cultura seguía siendo patrimonio de los países poco industrializados, patrimonio, sin embargo, cargado de graves consecuencias. En este contexto, la tradición era interpretada como una falta de autonomía del individuo con respecto a diversos espacios de pertenencia, tales como la familia o la Iglesia, que impedían el desarrollo de un sistema burocrático, gobernado por reglas y procedimientos de carácter impersonal. Se consideraba que los países latinoamericanos, con mayor anclaje en sus tradiciones ancestrales, representados por una elevada —e incluso diversa— composición étnica indígena, tenían una gran dificultad para lograr su despegue industrial. La imagen estereotipada del indio se convierte en prototipo de la antimodernidad. El desarrollo nacional se encontraba atrapado en una simple fórmula binaria: tradición *versus* modernidad. La denominación de países en vías de desarrollo era, en este sentido, doblemente tramposa: primero, porque se trataba de una modernidad a medias y parcial; a medias por estar caracterizada por una transferencia de tecnología de desecho que incrementaba artifi-

cialmente el ciclo de vida del *savoir-faire*; parcial por estar limitada a un muy reducido sector de la población; segundo, porque los países industrializados se alejaban incesantemente, y la brecha tecnológica y económica no cesaba de incrementarse.

La década de los sesenta fue también la del despegue económico de Japón, país que conoció un proceso *sui generis* de modernización (Montaño, 1994), que representa un punto de inflexión sobre el pensamiento acerca de las vías de acceso a la modernidad organizacional. En efecto, uno de los componentes centrales de la nueva competitividad se basaba, no en el rechazo de la cultura, sino en su incorporación. La teoría de la contingencia estructural desplegó, a principios de los setenta, su instrumental metodológico al servicio del análisis comparativo internacional, principalmente entre Estados Unidos y Japón. Aquel modelo de organización japonés que en los años de la posguerra resultaba irracional a los ojos occidentales y que requirió el auxilio de ingenieros estadounidenses para elevar la calidad de sus productos, ponía en tela de juicio los principios organizativos sobre los que se había levantado el imperio industrial de Estados Unidos, tales como el individualismo, la división del trabajo, la satisfacción y la estandarización de los procedimientos de la producción. Japón, enfatizando la cultura y descuidando numerosos factores importantes de la modernización, fue elevado rápidamente al rango de "milagro". El involucramiento y la lealtad de los trabajadores, y su papel en la productividad y la calidad, llamaron fuertemente la atención. Sin embargo, la contrastante diferencia de la cultura nacional impidió cualquier intento de adecuación a la sociedad estadounidense. La solución que empezó a delinearse fue la de la cultura corporativa.

Los años ochenta cosecharían estos frutos. Fue la década de los estudios de cultura nacional tanto como corporativa. Algunos antropólogos abandonaron las comunidades tradicionales para acudir al estudio de la modernidad. Una modernidad plena de mitos y ritos, habitada por símbolos funcionalizables, mezclada inextricablemente con su pasado lejano, es decir, modernidades singulares. La cultura deja así de ser obstáculo para convertirse en necesidad en un contexto económico globalizado y multicultural. Los países latinoamericanos participan poco en este debate; con una rica herencia cultural, son abordados sólo marginalmente, ya que lo que interesa es explicar la relación positiva entre cultura y desarrollo económico.

#### ORGANIZACIÓN Y CULTURA NACIONAL

La hipótesis central de esta corriente es la existencia de una estrecha relación entre los rasgos culturales de una nación y el comportamiento de

los miembros de una organización. En este apartado presentaremos dos de los trabajos más representativos en la materia, propuestos por autores europeos que comparten la idea de que la cultura nacional determina el comportamiento y las posibilidades de las organizaciones; empleando, sin embargo, diferentes concepciones teórico-metodológicas que los separen significativamente.

### *En busca de las configuraciones básicas*

El trabajo pionero, y el más conocido, es el del autor holandés G. Hofstede (1980), quien realizó una investigación en la empresa IBM por medio de dos cuestionarios enviados a 40 países en los cuales existía una filial de la compañía. La hipótesis central residía en el hecho de que, por tratarse de una sola organización, con procedimientos y estructuras relativamente homogéneos, las diferencias que pudieran encontrarse deberían estar asociadas con las culturas nacionales. Por cultura el autor entiende "la programación colectiva mental que distingue a un grupo o categoría de personas de otro" (Hofstede, 1993: 89); este grupo o categoría es la nación. Después de un riguroso tratamiento estadístico de las respuestas, Hofstede propone cuatro dimensiones explicativas. Éstas son: a) *la distancia de poder*; b) *el individualismo*; c) *la masculinidad*, y d) *la aversión a la incertidumbre*. Estas dimensiones representan rangos de posibilidades. Así, la primera se refiere al grado de desigualdad existente en un país, considerado por la gente como normal y por lo tanto generalmente aceptado; la segunda, que tiene su opuesto en *el colectivismo*, representa un comportamiento relativamente autónomo del individuo con respecto a diversos grupos sociales; la tercera hace alusión a comportamientos orientados por la búsqueda de resultados, el éxito social y la competencia, los cuales suelen asociarse, de acuerdo con el autor, con valores masculinos, considerados contrarios a la *feminidad*, a la cual se le atribuyen valores relacionados con la calidad de vida, la calidez de las relaciones personales, la protección y la solidaridad; finalmente, la cuarta dimensión da cuenta del nivel de estructuración de las situaciones aceptado como mínimo, representado por un conjunto de reglas y normas tendientes a regular el comportamiento social, dando lugar así a cierto nivel de rigidez o de flexibilidad a las relaciones entre los individuos. Hay que mencionar que el autor incluye posteriormente una quinta dimensión, correspondiente al *horizonte de tiempo*, considerado en tanto orientación de corto o largo plazo (Hofstede, 1993). Esta última dimensión explicativa fue construida para abrir el espectro de posibilidades y dar mejor cabida al estudio de los países orientales. No obstante,

dado que esa investigación no incluye ningún país latinoamericano, no haremos referencia a ella.

Una vez procesados los resultados y constituidas las dimensiones, el autor procede a caracterizar las culturas nacionales de los países estudiados. Nosotros haremos referencia tan sólo a aquellos resultados que nos parecen más pertinentes en el marco de la reflexión sobre el tema en un contexto latinoamericano; hemos incluido algunos países industrializados a fin de hacer más amplia la comparación (véase la figura 1). Una fuerte distancia de poder caracteriza a los países de la región, con excepción de Argentina y Costa Rica, países considerados generalmente cercanos a la cultura europea por su composición demográfica. El colectivismo es otro rasgo bastante común; en efecto, el individualismo parece caracterizar, con la excepción de Japón, los comportamientos representativos de los países industrializados, tales como Estados Unidos, Francia y Canadá. Un caso diferente lo representa la dimensión correspondiente a la masculinidad; los países latinoamericanos incluidos en el estudio presentan un mayor nivel de dispersión. Así, tenemos casos como los de Venezuela, México, Colombia, Ecuador y Argentina, donde esta dimensión adquiere importancia, al lado de países como Costa Rica,

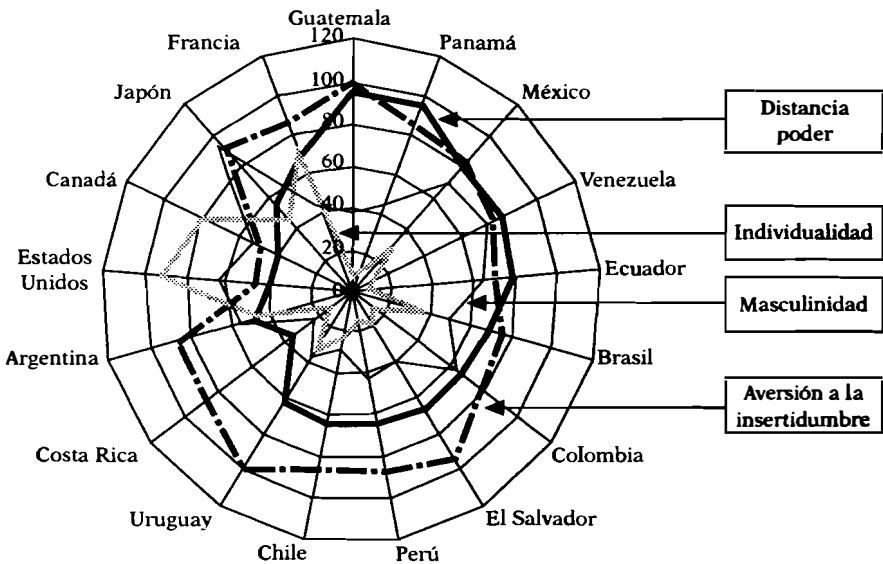


FIGURA 1. Las dimensiones culturales de la organización, según Hofstede. Algunos países seleccionados.

Chile, Guatemala y Uruguay, poco representativos de estos valores masculinos. Japón, por su lado, presenta el índice más elevado. En lo relativo a la incertidumbre, se nota una cierta tendencia de los países de América Latina hacia la aversión, resultado que contrasta con los países industrializados, donde encontramos ambas direcciones, tanto casos tendientes al encuentro de nuevas situaciones, como Estados Unidos y Canadá, como otros que buscan evitarlas, como Japón y Francia. De esta exposición podemos derivar una cierta heterogeneidad lo mismo entre los países industrializados que en los latinoamericanos, aunque presentan también ciertos rasgos comunes.

Ahora bien, ¿cómo pueden afectar estas características nacionales el comportamiento de las organizaciones? Para responder a esta pregunta Hofstede se sirve de estudios previos, principalmente provenientes de la sociología de las organizaciones y de la economía institucional. Así, a partir de los estudios de la contingencia, ya mencionados, el autor asocia la distancia de poder con la *concentración de autoridad* y la aversión hacia el riesgo con la *estructuración de las actividades*, parámetros construidos por Pugh (1963), utilizando los mismos instrumentos estadísticos, para dar cuenta del grado y tipo de burocratización de las organizaciones. Por otro lado, retoma de Williamson (1975) sus nociones de *mercado* y de *jerarquía* y de Ouchi (1980) las de *burocracia* y de *clan*. Ello le permite realizar una tipología de organizaciones en función de las dos primeras dimensiones estudiadas. Así, define cuatro configuraciones; la primera es la de *mercado*, caracterizada por reducidos rangos de distancia de poder y de aversión al riesgo, e incluye en esta categoría países tales como Dinamarca y Suecia; la segunda es la de la *familia*, formada por una gran distancia de poder pero caracterizada por una reducida aversión al riesgo, representada por países tales como Malasia y Singapur; la tercera corresponde a la *burocracia* —o “máquina”—, caracterizada por una reducida distancia de poder y una fuerte aversión hacia el riesgo, e incluye países tales como Israel e Australia; finalmente, la cuarta es conocida como la *pirámide* e implica una alta distancia de poder y una fuerte aversión hacia el riesgo; es representativa de los países latinoamericanos y en especial de Guatemala, Panamá, México, Brasil y Colombia, aunque incluye en menor grado algunos países industrializados, tales como Francia y Japón.

Este mismo marco tipológico es trasladado posteriormente a las cinco configuraciones organizacionales propuestas por H. Mintzberg (1983), obteniendo así el siguiente resultado: *a) organizaciones adocráticas*, caracterizadas por estructuras flexibles y ajustes mutuos personales, donde el personal de apoyo —expertos— adquiere una relevancia significativa; *b) organizaciones de estructura simple*, dominadas por la supervi-



sión directa, donde los cuadros directivos asumen de manera jerárquica las funciones estratégicas; *c) organizaciones burocráticas profesionales*, en las cuales prevalece la estandarización de habilidades como mecanismo central de coordinación y el cuerpo operativo adquiere una relevancia central; *d) organizaciones burocráticas*, caracterizadas tanto por la estandarización de los procedimientos como por el peso central de la tecnoestructura encargada de dicha estandarización, y *e) organizaciones divisionales*, sujetas a una elevada estandarización de resultados, asegurada en gran parte por los mandos intermedios que posibilitan procedimientos de descentralización relativa. Las cuatro primeras configuraciones de Hofstede se corresponden con las primeras cuatro de Mintzberg; la quinta, la divisional, conjunta aquellas que presentan niveles intermedios en los dos ejes considerados para dicha formulación, es decir, la distancia de poder y la aversión hacia el riesgo. En este grupo se encuentran países tales como Estados Unidos y Canadá. Observamos así que, de acuerdo con este estudio, con excepción de Costa Rica y Argentina, los países latinoamericanos tendrían tendencia a organizarse de manera burocrática (véase el cuadro 1).

CUADRO 1. *Configuraciones nacionales*

AVERSIÓN AL RIESGO	Baja	<b>MERCADO (ADOCRACIA)</b> Personal altamente capacitado, estructuras relativamente flexibles  Dinamarca Suecia Gran Bretaña	<b>FAMILIA (ESTRUCTURA SIMPLE)</b> Supervisión directa, estructuras jerárquicas  Malasia Singapur China
	Alta	<b>MÁQUINA (BUROCRACIA PROFESIONAL)</b> Estandarización de habilidades, socialización por el conocimiento  Israel Australia Alemania	<b>FORMA DIVISIONAL</b> Estandarización de resultados, Delegación de decisiones. Estados Unidos Canadá Holanda
		Baja	Alta
		DISTANCIA DE PODER	

FUENTE: Elaborado con base en Hofstede, *op. cit.*

Es indudable que esta investigación ha permitido ciertos avances; no obstante, también resulta evidente que adolece de una serie de debilidades teórico-metodológicas que es preciso señalar a fin de elaborar un programa de investigación futuro. En este sentido, es importante mencionar que la propuesta indica la necesidad de pensar el bloque latinoamericano como relativamente heterogéneo, con una cierta tendencia general hacia las formas más burocráticas de organización, aunque esta hipótesis se deriva más de las primeras dimensiones mencionadas por el autor —distancia de poder y aversión al riesgo—, que de su relación con las conformaciones organizacionales —concentración de autoridad y estructuración de actividades—, como lo veremos más adelante. En este sentido, hay que mencionar que las cuatro dimensiones consideradas, en tanto resultado de un análisis factorial, impiden su reducción a un solo elemento explicativo, aunque presentan niveles distintos de pertinencia teórica y metodológica. Así, resulta válido pensar que la distancia de poder desempeña un papel central en las formas de organización, y que ésta puede asumir diferentes modalidades no atribuibles exclusivamente al ámbito organizacional. A pesar de que los resultados fueron obtenidos mediante un procedimiento estadístico que permite discriminar efectos correlativos en el nivel de factores, debemos señalar que éstos pudieron derivarse más de la naturaleza y clasificación de las preguntas que de la neutralidad de la técnica empleada. Así, por ejemplo, la distancia de poder fue abordada por preguntas acerca del temor de los empleados a expresar desacuerdos con los directivos o sobre su preferencia respecto a la participación en la toma de decisiones, lo que nos permite asignarle a dicho factor, a pesar de sus limitaciones, un cierto nivel de credibilidad. En cambio, la masculinidad nos parece una dimensión ambigua que no refleja los valores que pretende aprehender. En efecto, ésta es construida a partir de cuestionamientos tales como la importancia asignada por el empleado a llegar a niveles salariales superiores, pregunta que bien podría haber sido considerada también en la elaboración del factor correspondiente al individualismo. A esta revisión crítica habría que agregar la reducción de estas cuatro dimensiones a sólo dos de ellas —la distancia de poder y la aversión hacia el riesgo— en un intento por asociar culturas nacionales y conformaciones organizacionales. Es importante destacar también la dificultad de reconocer, por medio de una batería de cuestionarios, una multiplicidad de culturas nacionales, ya que este procedimiento no permite la identificación de elementos explicativos en términos de desarrollo económico, histórico, composición étnica y formas de gobierno, por no mencionar algunos aspectos centrales de cualquier formación cultural. Además, el hecho de que la investigación se realizara exclusivamente en una única empresa no permi-

te reconocer las diferencias sectoriales ni los efectos del tamaño y tecnológicos, entre otros, así como los efectos mismos de la empresa multinacional sobre sus propias filiales. En este sentido es importante destacar, como lo menciona Berlin, "cómo en el contexto empresarial latinoamericano, la cultura corporativa [de las empresas multinacionales] es útil para contrabalancear las prácticas locales de negocios" (Berlin, 1996: 834), caracterizadas por lazos de tipo familiar e informal. Hay que mencionar asimismo que con frecuencia se invierten los efectos y las causas. Así, por ejemplo, el autor señala que los países con distancias de poder altas rara vez producen grandes empresas multinacionales dada la ausencia de una perspectiva descentralizadora de la autoridad (Hofstede, 1991: 145), cuando otra explicación, más plausible, argumenta que es más bien el proceso de diversificación geográfica el que se encuentra en el origen de este impulso hacia la descentralización de ciertas actividades a fin de hacer más ágil la toma de decisiones y aprovechar cierto tipo de recursos locales.

Además, debemos agregar a los elementos de crítica anteriormente mencionados que el intento realizado por el autor con el propósito de ir al encuentro de la tipología de Mintzberg presenta también algunas dificultades. Los niveles social y organizacional difícilmente se corresponden en el ámbito conceptual; así, por ejemplo, la estandarización de actividades, planteada por los autores de la contingencia, no tiene como objetivo reducir el nivel de incertidumbre de los trabajadores frente a la tarea, sino que, en ese mismo marco analítico, está en función del tamaño de la organización, del tipo de tecnología productiva, del origen de la propiedad u otras variables contingentes. Así, aversión al riesgo y estructuración de actividades no hacen referencia a aspectos similares ni de tipo causal: no es cierto que la aversión al riesgo implique siempre una mayor estructuración de actividades, como lo demuestra el caso japonés, ni que la estructuración sea resultado único de dicha aversión. Por otro lado, resulta difícil aceptar una propuesta de clasificación de culturas nacionales que ubique en una misma categoría casos tan disímiles como los de México, Japón y Francia, de pensar que el caso japonés es representativo de la burocracia, tal como es entendida ésta en Occidente, cuando frecuentemente se lo reconoce como representativo del paradigma posburocrático.

### *La administración del honor*

Otra perspectiva interesante, aunque desconocida fuera de algunos países europeos, es la asumida por el autor francés P. d'Iribarne (1993) quien

estudió tres filiales de un consorcio francés, instaladas en Francia, Estados Unidos y Holanda. La hipótesis central de este autor es que las conformaciones culturales se corresponden con estructuras sociales surgidas en épocas distantes, producto de su historia profunda, las cuales resurgen constantemente en el nivel de la organización; esta continuidad histórico-cultural otorga sentido tanto a la sociedad como a sus organizaciones, y representa un marco de acción en el cual los actores despliegan sus estrategias. Si bien D'Iribarne reconoce la evolución social, destaca la continuidad de sus oposiciones fundamentales. De esta manera, señala que las raíces ancestrales que explicarían el comportamiento de las empresas francesas se encontrarían presentes en las estructuras del *ancien régime* y en las ideas de Montesquieu y Tocqueville. La oposición fundamental de esta estructura estaría representada por el binomio noble/plebeyo. A partir de ella, el honor se instala como el elemento perdurable que regula la acción social. Un ejemplo interesante que proporciona el autor es el establecimiento de la École Polytechnique en pleno auge de la Revolución francesa. A su juicio esta institución es el resultado de la sustitución de una aristocracia consanguínea por una de talentos (D'Iribarne, 1993: vii). El honor, tal como lo menciona Montesquieu, se encuentra íntimamente ligado al gobierno monárquico; éste es un "prejuicio", ya que no es definido *a priori* por actor alguno —ni siquiera por el monarca mismo, ya que reina incluso sobre él— impidiendo, idealmente, el surgimiento del despotismo. Así, el honor representaría una forma de pertenencia a cierto rango social, el cual presupone el goce de un conjunto de privilegios y el cumplimiento de una serie de deberes asociados. Tomando como principio cultural organizador el honor, el autor avanza una explicación del comportamiento en las empresas francesas. Así, por ejemplo, constata que en la fábrica estudiada en Francia "es una lógica 'monárquica' la que tiende a prevalecer" (D'Iribarne, 1993: 61).

Si bien hay que reconocer en M. Crozier (1963) a uno de los primeros autores en señalar la repercusión de los modelos culturales nacionales en el comportamiento de las organizaciones, D'Iribarne efectúa un rompimiento significativo al considerar que la sociología de las organizaciones, de la cual Crozier es uno de los principales representantes franceses, ignora el peso de la historia en la construcción de las relaciones sociales; además, no confirma las hipótesis planteadas por éste en lo referente a la importancia de las reglas impersonales, el evitamiento de las relaciones personales y la centralización de las decisiones, componentes todos ellos del modelo burocrático. Las fábricas de Estados Unidos y Holanda son analizadas desde la misma perspectiva, concluyendo que las lógicas culturales dominantes se construyen alrededor del contrato y el consenso, respectivamente, ya que se encuentran en el origen mismo

de dichas formaciones nacionales. Una de las conclusiones importantes a las que llega D'Iribarne es que la modernidad no contradice la base tradicional histórica de una nación, sino que permanece de manera insistente, apareciendo bajo nuevas formas.

En contraposición abierta a esta propuesta se encuentra la de M. Maurice, F. Sellier y J. J. Silvestre (1982), quienes habían realizado precedentemente un estudio comparativo entre Francia y Alemania a partir del análisis de empresas semejantes; los autores proponen en dicho trabajo una perspectiva *societal* y rechazan la aproximación del análisis cultural. El énfasis se pone en el estudio de la relación entre diferentes ámbitos —*rappports*— sociales amplios: el educativo, el organizativo y el industrial. Las diferencias encontradas entre estos dos países se explican en términos de las formas específicas que asumen estos ámbitos, en tanto espacios de socialización, así como de las modalidades de interacción existentes entre ellos. Estos autores confirman el carácter burocrático de las empresas francesas bajo estudio al constatar, entre otros, en relación con sus homólogas alemanas, tanto una mayor distancia social, expresada por un número mayor de escalones jerárquicos, diferencias salariales superiores y una mayor importancia asignada a los diplomas de las instituciones educativas de prestigio, como un mayor número de empleados no asociados directamente con las funciones de producción. Su rechazo a la cultura como principio explicativo los confronta directamente, en el plano de las ideas, con D'Iribarne. En una respuesta que permite enriquecer el debate (Maurice, Sellier y Silvestre, 1992), los autores califican de *esencialista* y *contingente* la perspectiva de aquél. Esencialista debido a la búsqueda de los principios fundadores de las relaciones sociales, como si éstos, dicen, se encontraran en estado puro y rigieran las relaciones de los individuos tanto en la sociedad contemporánea como en la empresa. Contingente por la capacidad de estos principios fundamentales de adaptarse a las diversas formas modernas de relación social. Además del reproche metodológico por no haber establecido las articulaciones entre diferentes cuerpos teóricos —que van de la historia de las mentalidades a la sociología de las organizaciones—, los autores cuestionan el principio de homología entre estructuras sociales y empresariales. La continuidad cultural también es puesta en tela de juicio dada la posibilidad de rupturas que posibilitan la formación de nuevas estructuras sociales. Los valores, dicen los autores, sufren también modificaciones generacionales que hay que tomar en cuenta: la ética del hombre de la corte no es la misma que la del hombre moderno.

No obstante esta fuerte crítica, resulta todavía pertinente, desde nuestro punto de vista, preguntarnos acerca de la relación entre tradición y

modernidad. D'Iribarne insiste en la simultaneidad de ambos procesos. Alega, retomando el caso japonés, la imposibilidad de una sociedad construida exclusivamente a partir del uso de la razón, teniendo como único horizonte temporal el futuro. La tradición, argumenta, no es más un peso que impide el acceso a la modernidad, sino un sustrato que la hace posible. No se trata ya de una elección binaria sino de una amalgama. El ejemplo de Japón es claro: conjunción de tradición y alta tecnología. Como ya lo mencionamos, hasta los años sesenta la cultura nacional fue interpretada como un obstáculo serio a la modernización de la sociedad y sus organizaciones. En esa época América Latina, inmersa en su proyecto económico de sustitución de importaciones y una democracia poco representativa, era vista como ensimismada en sus tradiciones, con pocas posibilidades de acceso a la modernidad.

Nosotros no compartimos la idea de un solo principio fundador que predetermine el destino nacional —honor, contrato, consenso— y que en América Latina nos llevaría a pensar ya sea en los mitos fundadores de la comunidad indígena, ya en la Conquista; ello significaría un descuido mayúsculo de la historia. Tampoco, es cierto, podemos hacer abstracción de estos acontecimientos centrales; la modalidad que se impone es su estudio desde una perspectiva histórica global que dé cuenta de las especificidades de su evolución. Sin pretender por el momento más que sugerir algunos aspectos a considerar, cabría recordar que Latinoamérica es el resultado de la conjunción de dos civilizaciones diferentes, la indígena y la europea —y, en un menor grado, la negra, tal como aconteció en Cuba y Haití, por ejemplo—; que los países latinoamericanos se formaron, en su visión nacional, por el establecimiento de los españoles en concentraciones indígenas desarrolladas, tales como los aztecas o los incas, así como por la búsqueda de recursos naturales, como lo demuestra la expansión portuguesa en Brasil, o por conflictos bélicos posteriores, como fue el caso de Uruguay, surgido a raíz de un conflicto entre Argentina y Brasil, bajo el arbitrio de Gran Bretaña. La reconstrucción de la historia permitiría encontrar algunas respuestas a la pregunta acerca de posibles rastros de tradiciones ancestrales en la vida contemporánea; respuestas obviamente mediadas por la importancia de las formas de organización colonial, impuestas por España al nuevo continente y emuladas hasta cierto punto por Portugal. Así, debería estudiarse, por ejemplo, la transmisión de algunos elementos estructurales de la Casa de Contratación (1503) y del Consejo de Indias (1511), instituciones encargadas del orden colonial, que reflejan una parte importante de la historia administrativa de España, caracterizada por una gran tendencia centralizadora, hacia la administración establecida por los criollos una vez estabilizados los movimientos de independencia. Pero el estudio de la

transmisión cultural deberá tomar en cuenta también las especificidades de cada formación nacional, en términos de opciones políticas y de modalidades de industrialización. Así, dimensiones como las de distancia de poder deberán poder reelaborarse desde un punto de vista histórico.

A pesar de que las investigaciones realizadas por Hofstede y D'Tribarne postulan la modernidad en plural, el hecho de haber centrado la concepción cultural sobre la nación implica todavía problemas diversos. Primero, existen grupos sociales que comparten rasgos culturales comunes, como podrían ser la religión o la lengua, que permitirían identificar grandes bloques, como el latinoamericano. Segundo, las naciones están compuestas por grupos diversos; aunque sabemos que la cultura no hace referencia de manera alguna a la pureza étnica, sin embargo debemos señalar que existe un mayor nivel de complejidad cuando su diversidad es alta. Tal es el caso del abanico latinoamericano, ya que hay cerca de cuatrocientos pueblos indígenas en la región, representados por cerca de cuarenta millones de habitantes; como ya mencionamos, estos pueblos no coinciden con las fronteras nacionales, ni siquiera con la división política interna de los países (Bonfil, 1992), y generalmente han sido relegados a un segundo plano, agravando con ello tanto la distancia de poder como la dificultad para construir y aceptar una identidad plural. La noción de cultura en términos nacionales parece obedecer más a una necesidad de unidad política y de lógica económica.

En efecto, considerando el aspecto económico, podemos señalar que las aproximaciones culturales suelen descuidar la doble tendencia actual hacia la globalización y la regionalización, aun cuando las implican. La primera hace referencia a la dinámica creciente hacia la internacionalización secuencial de las funciones de la empresa, primero las actividades de mercadeo, después las de producción y finalmente las financieras. El desarrollo de grandes corporaciones multinacionales, aunado a la liberación de los mercados internacionales, ha obligado a subrayar la necesidad del conocimiento multicultural, orientado más bien por la necesidad de comprensión de espacios diversos de actuación empresarial, lo que ha propiciado el desarrollo de estudios que, partiendo de una sola empresa, intentan detectar los componentes culturales de los lugares en los que se encuentran instaladas las filiales; tal es el caso de las dos investigaciones mencionadas.

De manera simultánea, en épocas recientes se ha acentuado una tendencia hacia la regionalización. Ésta puede ser entendida en dos direcciones totalmente diferentes. La primera se acerca a la tendencia globalizadora, pero en términos de construcción de bloques económicos, formados alrededor de los grandes polos económicos —Estados Unidos, Alemania y Japón—; o bien aquellos constituidos sin incluir a éstos, por ejemplo los

diversos intentos realizados por construir bloques latinoamericanos, como el reciente Mercosur. Aunque todos ellos representan proyectos singulares, podemos decir que su conformación obedece más a consideraciones de tipo económico, de complementaridad tecnológica, de mercado, de diferenciación salarial o de cercanía geográfica que a razones de identificación cultural. La segunda modalidad de la regionalización es la que proviene precisamente del reconocimiento de la singularidad, sea en términos étnicos, lingüísticos, religiosos o de origen histórico, que han reformulado recientemente de forma dramática el mapa mundial. Es probable que ambas formas de regionalización pudieran compartir algunos elementos en común, pero representan en lo esencial visiones excluyentes.

#### ORGANIZACIÓN Y CULTURA CORPORATIVA

La cultura corporativa, como ya lo hemos mencionado, es la orientación que mayor auge ha conocido entre los directivos. Si bien está directamente asociada con la actividad empresarial, diversas organizaciones han realizado esfuerzos en esta misma dirección. La búsqueda de una identidad única en el nivel organizacional ha sido planteada en términos demasiado abstractos y universales, pero ha sido suficientemente contundente con respecto a la promesa de sus resultados, ejemplificados por lo general a través del estudio de las grandes corporaciones estadounidenses, los cuales presentan los logros alcanzados en materia de eficiencia y, por lo tanto, de competitividad. Ello ha facilitado su difusión masiva desde los años ochenta, como lo demuestran los números especiales de algunas revistas reconocidas: *Administrative Science Quarterly* (1983), *Revue Française de Gestion* (1984), *Journal of Management* (1985) y *Organization Studies* (1986). Aunque existen diversas excepciones que asocian el concepto con procesos cognoscitivos, inconscientes o simbólicos (Smircich, 1983; Allaire y Firsirotu, 1984), podemos decir que la mayor parte de estos estudios y reflexiones se ha basado principalmente en la visión estructural-funcionalista de la cultura que privilegia la idea de cohesión social y rechaza abiertamente la de conflicto.

Un buen ejemplo de definición de cultura corporativa, en términos convencionales, orientada a un público directivo, es la proporcionada por E. Schein, quien retoma la cultura en términos de *adaptación externa* e *integración interna*, como un conjunto de presupuestos generados para la solución de estos dos problemas básicos, soluciones que a su vez deben ser enseñadas a los nuevos miembros de la organización como: "la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos pro-



blemas" (Schein, 1984: 3). No se trata sólo de reconocer la cultura organizacional, sino de ponerla en práctica, de encontrar los dispositivos para encauzarla; en pocas palabras, de administrarla. Este encauzamiento, precisamente, ha obligado a la movilización de tantos recursos —personal capacitado, reuniones de trabajo, estudios previos, programas especializados— a fin de acercar este concepto al esquema de la competitividad. Así, la noción de cultura corporativa se corresponde con la visión que tienen los directivos acerca de la organización. ¿Qué elementos han concurrido en esta construcción? ¿A qué se debe este auge de la cultura corporativa, al lado de un desarrollo tecnológico sin precedentes? ¿Cómo se conjugan en la actualidad lo racional y lo simbólico?

### *Las fuentes de la cultura corporativa*

De entre los diferentes aspectos que han intervenido en el surgimiento de la cultura corporativa podemos distinguir los siguientes. *a)* El desarrollo tecnológico no sólo no ha jugado contra el surgimiento de esta perspectiva sino que incluso, en cierta manera, lo ha propiciado. Pueden mencionarse dos elementos: primero, el desarrollo de la tecnología informática, de naturaleza mucho más flexible y maleable que la anterior tecnología productiva, requiere una mayor participación por parte de los trabajadores en todos los niveles jerárquicos de la empresa; segundo, de manera más específica, la rutinización de una gran cantidad de actividades de tipo administrativo, incorporadas en el repertorio informático, ha provocado la ampliación de los espacios informales, difícilmente controlables mediante un aparato burocrático tradicional. *b)* Aunado a lo anterior, podemos mencionar la creación de *consensos artificiales* debidos a las formas que asumen en la actualidad los procesos de trabajo. Nos referimos concretamente a la formación genérica de los llamados grupos autónomos de trabajo, donde la actividad se asegura de manera colectiva más que individual, como en el caso japonés. Así, por ejemplo, en numerosas fábricas japonesas, en las cadenas de montaje —y de producción—, podemos observar que en cada puesto de trabajo existen dos botones, uno amarillo y otro rojo, que los trabajadores encienden en momentos de apuro, accionando con ello sirenas de intensidad y color diferentes, de acuerdo con la gravedad del posible atraso del trabajador. Una alarma amarilla significa un problema menor y los trabajadores cercanos deben acudir al auxilio; en el caso de una roja deben asistir trabajadores que están más retirados e incluso el supervisor. La forma en U que han adoptado estas cadenas facilita enormemente los desplazamientos. La cooperación no significa más, como en su acepción literal, una ope-

ración conjunta, realizada de manera individual, aunque tampoco implica necesariamente el libre deseo de participar. La solidaridad del grupo frente a una tarea asumida como colectiva provoca ciertos elementos de identificación que a su vez alimentan la solidaridad. Así la llamada subcultura de grupo se ve reforzada.

Pero la tecnología no es la única fuente de la cultura corporativa. Sin entrar en el desarrollo de otros elementos que tienen una incidencia importante, podemos mencionar al menos los siguientes: *a)* la necesidad de contar con una teoría que, sin necesidad de regresar al concepto de equilibrio, permitiera reincorporar las nociones de armonía y de objetivos compartidos que pudieran incidir en las actitudes y comportamientos de los trabajadores, y que hicieran contrapeso a las teorías del poder en las organizaciones, desarrolladas durante la década de los setenta. *b)* La evolución misma de la sociedad y de sus principales instituciones. En efecto, bajo el peso de la modernidad la autonomía de los espacios sociales se presenta como un signo de nuestra época. La centralidad del trabajo, incluso si empieza a fracturarse en los países industrializados, ha propiciado que la empresa se convierta en un lugar privilegiado de identificación y de sentido de la acción social. Los espacios de socialización en estos países han conocido una gran diversificación, donde la escuela, los medios masivos de comunicación y el consejo experto desempeñan un papel cada vez más importante en detrimento de aquellos más tradicionales, tales como la familia y la Iglesia. Las marcas de autoridad son cada vez menos aceptadas en este tipo de sociedad, lo que con frecuencia abre mayores espacios a la negociación y reduce, en muchos casos, la distancia de poder. *c)* La actitud positiva de los directivos hacia las nuevas tendencias organizativas. A ellos se dirige la mayor cantidad de la bibliografía producida. Se les aplica cierta forma de evaluación implícita en función de la aplicación de las propuestas más recientes, sobre todo si éstas "aseguran" los resultados y son de fácil acceso. Su posición de cuadros directivos en un mercado de trabajo especializado, la posibilidad de identificación con un grupo con el cual comparten ideas semejantes, aunada a una interpretación positiva de la naturaleza de su trabajo cotidiano, han facilitado su difusión. *d)* El cuestionamiento del paradigma organizacional racional ocupa también un lugar importante en esta tendencia. La ampliación de los elementos motivadores de la acción en términos de sentido común, valores dispersos, intereses encontrados, actitudes, ambigüedades, paradojas y contradicciones, entre otros, han venido a matizar la conexión directa entre racionalidad y acción, redimensionando el sentido de esta última al incluir lo imaginario y lo simbólico como componentes básicos, esbozando con ello una cierta relación entre eficiencia y subjetividad. *e)* La competitividad interna-

cional ha provocado diversos efectos en el funcionamiento de las empresas y, por lo tanto, en el comportamiento de los trabajadores. De entre ellos, siguiendo nuestra exposición, queremos destacar el relacionado con las modalidades asumidas ante la amenaza del desempleo: la reducción de las jornadas de trabajo, la jubilación anticipada, que en el caso japonés permite una transferencia de trabajadores a las empresas satélite, percibiendo menores salarios, a fin de garantizar las condiciones técnicas y administrativas del sistema *just in time*; la contratación de empleados temporales, la amenaza de desplazamiento del mercado, de cierre de empresas o de adquisición por un competidor más poderoso (Tripier, 1986), el desempleo provocado por la aplicación de la *reingeniería de procesos*; todos estos factores han afectado la manera en que los trabajadores se relacionan con la empresa, haciendo más urgente la noción de la cultura corporativa. f) Finalmente, queremos mencionar también cierta tendencia hacia una menor participación del Estado en las negociaciones colectivas entre empresarios y trabajadores, propiciando con ello ya sea dificultades y tensiones para construir los consensos, ya decisiones arbitrarias por parte de algunos empresarios.

### *La importación de la cultura corporativa en América Latina*

América Latina, al igual que la gran mayoría de los países del mundo, ha recibido con entusiasmo esta propuesta de cultura corporativa. Despojada de los avatares particulares que supone la visión de la cultura en términos nacionales, la cultura corporativa ha conocido así una amplia aceptación. Ésta también ha sido propiciada, como ya lo mencionamos, por la creciente competitividad de las empresas extranjeras o por la intención de establecer alianzas estratégicas con éstas. La modernización organizacional pasa ahora por esta mezcla de desarrollo tecnológico e identidad corporativa. El atraso tecnológico que caracteriza a la mayor parte de las empresas de la región, en relación con las de los países industrializados, ha hecho que el énfasis sea puesto en la cultura corporativa.

La cultura corporativa se ha instalado más como un discurso que como un proyecto que modifique sustancialmente la vida interna de las organizaciones. Las causas son diversas, y entre ellas queremos destacar las que nos parecen más relevantes. Primero, dentro de las organizaciones han predominado las relaciones jerárquicas formales, motivando con ello la aparición de contradicciones entre participación creativa y autoridad formal. La hipótesis de la distancia de poder, con su consecuente premisa de distancia social, ha imperado por sobre la necesidad

de establecer canales informales de comunicación entre jefes y subordinados. Ello ha impedido también la aparición generalizada de esquemas de participación abierta, que se limita a los buzones de sugerencias o a la información pasiva. El acceso a la toma de decisiones ha sido normalmente muy restringido. La estructuración de actividades, en este sentido, responde frecuentemente más a una necesidad de establecer un sistema burocrático que controle el comportamiento de los individuos que a consideraciones de tipo funcional. Segundo, a pesar de existir en muchos casos fuertes lazos de solidaridad entre los trabajadores en el nivel de las estructuras informales, éstas se encuentran obstaculizadas por los sistemas de recompensa económica diseñados para alentar el trabajo individual excepcional. Los bajos salarios, sobre todo de los trabajadores menos calificados, introducen una contradicción entre la actividad social informal y la búsqueda de recompensas individuales, desdibujando además el contenido simbólico de la recompensa y reduciendo la posibilidad de funcionamiento de los grupos autónomos de trabajo, que pueden además, en algunos casos, llegar a cuestionar la autoridad formal, tanto en términos técnicos como de organización del trabajo. Tercero, la tradición combativa de muchos sindicatos los conduce a adoptar una actitud de desconfianza con respecto a las nuevas propuestas de organización del trabajo que impliquen un mayor nivel de involucramiento personal. Cuarto, existe en todos los niveles jerárquicos un descuido por la capacitación; se la consideraba frecuentemente como un mero trámite a realizar, que reduce incluso los tiempos productivos. Además, muchos directivos temen que después de una verdadera capacitación los trabajadores se vuelvan más exigentes en términos salariales, lo que no raras veces llega a suceder. Quinto, la utilización simultánea de diversos modelos organizacionales contradictorios, como el mejoramiento continuo de la calidad y la reingeniería de procesos, que implican perspectivas diferentes, por ejemplo, en la continuidad en el empleo y en la cadencia del cambio, alimenta incertidumbre acerca del comportamiento esperado, que repercute directamente en el involucramiento en el trabajo. Otro ejemplo que se encuentra con frecuencia es la exigencia simultánea de respeto a la regla burocrática y la incitación a la creatividad.

#### CONSTRUCCIÓN DE UN PROGRAMA PARA AMÉRICA LATINA

Los estudios de cultura nacional y corporativa en América Latina son todavía muy escasos. Ambos han sido realizados principalmente en los países industrializados; los primeros a partir de la necesidad de conocer los diversos contextos culturales donde se han instalado las filiales de

grandes consorcios multinacionales; los segundos como una respuesta a la creciente competitividad internacional. Éstos no son necesariamente excluyentes desde el punto de vista de la gran empresa multinacional y pueden incluso presentar un elevado nivel de complementariedad, aun cuando ésta no haya sido expresada de manera explícita en las investigaciones analizadas, ya que son fácilmente observables, como en el caso de la empresa IBM, que ha desempeñado un papel central en el desarrollo de ambas perspectivas, asumiendo la cultura nacional como orientadora de un comportamiento general que alcanza diversos niveles de especificidad en función de la organización misma, dotándolo así de un cierto nivel de relativa autonomía. Esta coherencia es difícilmente aplicable al caso de los países menos industrializados debido a la escasa presencia de este tipo de empresas en la escena económica mundial. Así, la creciente amenaza de las empresas extranjeras y la reducida participación de las empresas latinoamericanas en los mercados internacionales, aunadas a la relativa facilidad de utilización del esquema corporativo, dado su alto nivel de generalidad, han acentuado la separación de estos dos modelos, privilegiando la aproximación corporativa de la cultura sobre la nacional.

Por otro lado, la llamada década perdida de los países latinoamericanos, en los ochenta, se caracterizó por una elevada deuda externa que desempeñó un papel central en el abandono del modelo de desarrollo económico basado en la sustitución de importaciones, y la adopción de uno exportador secundario; a ello hay que agregar el peso de la difusión de medidas de saneamiento financiero, tales como un estricto control de la tasa de inflación, la contención salarial, la privatización de una parte importante del sector paraestatal y la atracción de la inversión extranjera. El nuevo modelo de desarrollo ha implicado también el debilitamiento del movimiento sindical, por el resquebrajamiento del modelo corporativo estatal, por la recomposición de la clase trabajadora, o por ambas causas (Zapata, 1993). Si bien es importante señalar que cada país ha vivido el proceso de modernización de manera particular, ya sea por razones políticas, como el paso de gobiernos militares a regímenes democráticos, como Argentina, Brasil o Chile, por razones de un mayor atraso económico, o por su inscripción en tratados comerciales internacionales con los países más industrializados de América —donde México constituye el primer eslabón de un proyecto continental amplio—, es importante señalar también que la mayor parte de los países latinoamericanos comparte un conjunto de vastos problemas de tipo social, como la pobreza extrema de una parte importante de la población, un desarrollo industrial incipiente —aunque diferenciado—, un acceso sumamente desigual a la educación, una abrupta entrada a la modernidad en

la década de los ochenta, regímenes democráticos imperfectos y una clase trabajadora habituada a desplegar esquemas de negociación sindical basados en experiencias pasadas.

Como ya lo hemos mencionado, ambos tipos de estudio adolecen de problemas teóricos y metodológicos que hay que superar. En este sentido, subrayaremos a continuación algunos aspectos que consideramos importantes para una reflexión futura.

### *Organización, cultura y sociedad*

Como hemos podido observar, la reflexión sobre la dimensión cultural se ha realizado generalmente al margen tanto de las condiciones sociales que posibilitan su reproducción (Maurice, Sellier y Silvestre, 1982) como de su desarrollo histórico propio, elementos que orientan las dinámicas particulares de cada formación nacional. Uno de los grandes errores cometidos es haber considerado el aspecto cultural de manera aislada, al haberlo sustraído de su contexto social e histórico para reubicarlo en un ámbito exclusivamente organizacional, considerado como un espacio netamente diferenciado del social histórico. En lo concerniente a la relación entre lo social y lo cultural, existen dos propuestas alternativas. La primera postula la diferencia de estos dos ámbitos, mientras que la segunda considera a la cultura como parte del sistema social (Allaire y Fisirotu, 1984). Al respecto, sin pretender simplificar un largo debate que nos podría conducir a reconocer una falsa independencia entre ambas esferas, nos inclinamos por la primera opción, dada la posibilidad de observar cambios en la estructura social que no implican necesariamente modificaciones sustanciales en las normas, valores o creencias (Meek, 1988). En este sentido, podemos afirmar que la dimensión cultural en las organizaciones se ha efectuado sustituyendo el ámbito organizacional por el social. En el caso de la cultura corporativa, la importancia creciente de los grandes consorcios ha facilitado la concepción de la gran organización como pequeña sociedad, mientras que en el caso de la cultura nacional la relación es inversa: las características encontradas en una organización son las que se extrapolan a la sociedad en su conjunto. En ambos casos la sociedad se desdibuja, dejando su lugar a lo organizacional.

La modernidad se caracteriza por una creciente importancia de las organizaciones en la vida social, donde las grandes empresas se constituyen como lugares privilegiados de identificación del individuo, relegando a un segundo plano la importancia de aquellos espacios donde la afectividad desempeña un papel central, como en el caso de la familia o

el grupo de amigos, o aquellos donde la creencia cede el paso ante la contundencia técnico-científica, como ocurre con las creencias religiosas y diversas prácticas tradicionales. En efecto, la modernidad ha implicado el desarrollo de un modelo burocrático de organización basado, entre otros, en la instauración de un esquema de relaciones impersonales que aseguren la relación entre medios y fines (Weber, 1970). Los aspectos carismáticos y tradicionales son relegados así ante el peso creciente del cálculo operativo racional. Hay que recordar, sin embargo, el carácter explícitamente metodológico de la propuesta weberiana, en términos de *tipo ideal* y no de realidad social. El tipo ideal es construido mediante la acentuación de algunos rasgos centrales del objeto de estudio y tiene como objetivo fundamental la orientación de la investigación hacia la determinación de los mecanismos causales que dan sentido a la acción. En esta dirección, la modernidad no significa de manera alguna la eliminación de los aspectos simbólicos, debido tanto a una cierta convivencia de las diferentes formas de dominación social —carismática, tradicional y legal-racional— como al papel de lo simbólico en la construcción misma del sentido social. De hecho, la sociología de las organizaciones parte de esta confusión entre herramienta sociológica y realidad social para elaborar una explicación que, sin llegar a su rechazo total, intenta dar cuenta de las limitaciones de dicha propuesta en términos de disfuncionalidades, círculos viciosos, comportamientos informales y racionalidad limitada, entre otros. Así, la distancia existente, diversa según las naciones, entre América Latina y los países desarrollados, no puede explicarse ya en términos exclusivos de la importancia de lo simbólico o del peso de las tradiciones. Éstos, evidentemente, tienen un papel central en las modalidades de desarrollo, pero no se erigen necesariamente como un obstáculo a la modernidad.

### *La dimensión cultural de la organización*

La organización puede ser entendida como un espacio social relativamente autónomo y dependiente del entorno. Esta aseveración puede conllevar dos visiones simultáneas distintas. La primera, que podemos denominar la *perspectiva estratégica*, alude a una concepción de la organización dirigida por procedimientos normativos lo suficientemente generales y flexibles para permitir la expresión de diversos agentes en términos de juegos de poder, tratamiento de la incertidumbre y, entre otros, dispositivos de resolución parcial de conflictos, orientados a tratar con entornos crecientemente dinámicos y complejos. La premisa sobre la que se basa esta perspectiva es que el incremento de la autonomía con-

lleva una reducción de la dependencia. La visión cultural de la estrategia hace referencia principalmente al carácter nacional. Así, S. Schneider (1989) propone dos modelos representativos de un *continuum*. La autora, basada, al igual que Schein, en la idea de que toda cultura implica una doble problemática, de adaptación externa y de integración interna, identifica dos casos extremos: la perspectiva de *planeación estratégica* y la de *formulación estratégica*. La primera hace referencia a aquellas organizaciones en las cuales la jerarquía desempeña un papel central en la instauración de las reglas de socialización interna, generalmente establecidas por un pequeño grupo y tendientes al control individual, donde el horizonte temporal se extiende al largo plazo y trata de ser orientado por dispositivos formales, basados en el tratamiento cuantitativo de la información. La segunda es característica de las organizaciones donde lo colectivo encuentra un mayor espacio de actuación que posibilita una participación más amplia, enfatizando la información cualitativa y una mayor tolerancia hacia la incertidumbre y la ambigüedad; el comportamiento informal es propiciado y se toman en cuenta algunas expresiones de tipo subjetivo. No obstante, debido a la ausencia de un estudio concreto, la autora permanece en un marco de discusión global, circunscribiéndose más bien a la oposición entre Occidente y Oriente, representada por Estados Unidos y Japón, lo que implicaría suponer, erróneamente, que el resto de los países debería encontrar un lugar en dicho recorrido.

La segunda visión, que denominaremos provisionalmente la *perspectiva organizacional*, asume la relación entre autonomía y dependencia de manera diferente. Considera a la organización como un lugar de encuentro social, dada la convergencia de distintos actores, portadores de intereses, expectativas y valores diversos, que impide definir con claridad las fronteras de la organización (Montaño, 1996). El énfasis estratégico de la perspectiva anterior es puesto en tela de juicio al cuestionarse la problemática cultural de la organización en términos de adaptación externa e integración interna. En este caso, la autonomía implica el incremento de la dependencia al desdibujarse la frontera entre ámbito interno y externo, debido tanto al amplio número de actores externos que concurren en la definición del rumbo organizacional como a la interconexión de los espacios de socialización y al traslado de diversos aspectos —principios, procedimientos, conceptos— de un tipo de organización al otro, traslado frecuente, por ejemplo, del terreno militar al industrial. Este traslado, es preciso agregar, se realiza también en un nivel más simbólico, como el metafórico. En efecto, la representación de diversos espacios sociales “externos” es evocada constantemente por diversas razones por los actores, sea por su potencial disciplinario, de seguridad,



cognoscitivo, de movilización, o algún otro, apareciendo bajo formas metafóricas tales como la Iglesia, la prisión o el teatro (Montaño, 1997). Otra forma de traslado, más difícil de estudiar, es el histórico —tal como lo señalamos anteriormente—, que presupone el reconocimiento de continuidades y rupturas con formas organizacionales precedentes. Como mencionamos, en esta perspectiva el sustento que posibilita la organización es el incremento simultáneo de la autonomía y la dependencia. La cultura organizacional no se reduce, por lo tanto, a una mera reproducción del exterior ni a una dinámica exclusivamente interna. Aunado a ello, hay que recordar que la organización participa también de los cambios culturales al proponer espacios colectivos de identificación diversos, tales como la “misión”, ligada al tipo de producción de bienes y servicios, la reformulación y generación de valores, la propuesta de proyectos de carrera y de estilos de vida, así como de desarrollo nacional e incluso de organización política.

### *Libertad de investigación y esfuerzo colectivo*

Hemos observado que la investigación sobre la dimensión cultural de la organización, en términos nacionales y corporativos, ha estado dominada por la urgencia de la eficiencia y la competitividad, problemática ampliamente compartida por muchos investigadores, haciendo abstracción, sin embargo, de las condiciones sociales amplias en las que se sitúa y de una visión histórica de largo plazo que les otorgue sentido de unidad. Debemos tomar en cuenta estas serias restricciones para no repetir el mismo error: América Latina es más un espacio homogéneo que alberga diferencias que un bloque heterogéneo que comparte similitudes. En lo que concierne a la cultura corporativa, la investigación no debe limitarse a satisfacer las demandas provenientes de las grandes empresas sino que debe tener la capacidad de reformularlas o de establecer sus propias preguntas, con objeto de no confundir la organización con su cuerpo directivo. En este sentido, la sociología del trabajo y la sociología de las organizaciones deben asociar más sus esfuerzos y desarrollar proyectos conjuntos de investigación, buscando los mecanismos adecuados para enfrentar las diferencias tanto teóricas como metodológicas de ambos enfoques.

Resulta en extremo pertinente extender este esfuerzo al menos en otras dos direcciones. Primero, la investigación debe ampliarse en términos interdisciplinarios, ya que la realidad social no obedece a la lógica de organización de los departamentos universitarios, máxime tratándose de un concepto de tan difícil aprehensión como el de cultura. Esta

posición se deriva de hecho del reconocimiento realizado anteriormente en cuanto a la naturaleza de la organización. El carácter difuso de sus fronteras obedece, decíamos, a la concurrencia de un número amplio de actores, lo que le proporciona una multiplicidad de proyectos estratégicos y conflictos que son negociados, estableciendo compromisos temporales y precarios que le otorgan una cierta unidad. En este nivel, los ámbitos económico, tecnológico y político, por ejemplo, pueden entrar en abierta oposición. En otro nivel de análisis, entrecruzado en realidad con el anterior, habría que agregar el contenido simbólico de la acción, abordado por ejemplo por la psicología y la antropología, las cuales aportan elementos esenciales para explicar los resortes del comportamiento. Segundo, resultaría recomendable dedicar un espacio a la discusión sobre el tema en diversos foros internacionales que traten esta problemática desde el punto de vista de los países latinoamericanos con objeto de abrir el debate a la mayor parte de los países de la región, intercambiar resultados de investigación, por escasos que éstos sean, y elaborar proyectos comunes de investigación. En efecto, pensamos que varios esfuerzos por aprehender la realidad latinoamericana reproducen muchos de los errores cometidos en otras latitudes; así, es frecuente observar aproximaciones latinoamericanas que incluyen en su reflexión exclusivamente a los países de mayor desarrollo económico; aunque es necesario señalar de inmediato las dificultades propias de la investigación en ciertos países donde la actividad académica adolece de graves problemas que limitan dicha participación. La modernidad y la tradición no son elementos antitéticos. Por otro lado, la sociología no debe darle la espalda al estudio de modalidades de trabajo y de organización consideradas anticuadas, sino explicar, en todo caso, su actualidad en contextos específicos. De otra manera un planteamiento semejante nos llevaría a abandonar el estudio de algunos países de la región y de organizaciones de tamaño reducido, como la pequeña empresa. En fin, frente a una situación tan dinámica, tanto en naturaleza como en velocidad de transformación, la fascinación del cambio no debe llevarnos a desconocer una parte de la realidad latinoamericana, ya que seguramente nos devolvería una versión deformada de nosotros mismos, reduciendo con ello las posibilidades de incidir en dichos cambios.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvesson, Mats y Per Olof Berg, *Corporate Culture and Organizational Symbolism. An Overview*, Walter de Gruyter, Berlín, 1992.

- Allaire, Yvan y M. E. Firsirotu, "Theories of organizational culture", *Organization Studies*, vol. 5, núm. 3, 1984, pp. 193-226.
- Berlin, Margalit, "Business environment and corporate culture in Venezuela", *Organization Studies*, vol. 17, núm. 5, 1996, pp. 834-855.
- Bonfil Batalla, Guillermo, *Pensar nuestra cultura*, Alianza, México, 1992.
- Crozier, Michel, *Le phénomène bureaucratique*, Seuil, París, 1963.
- D'Iribarne, Phillipe, *La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*, Seuil, París, 1993.
- Hofstede, Geert, *Culture's Consequences*, Sage, Londres, 1980.
- , *Culture and Organizations. Software of the Mind*, McGraw-Hill, Londres, 1991.
- , "Cultural constraints in management theories", *Academy of Management Executive*, vol. 7, núm 1, 1993, pp. 81-93.
- Maurice, Marc, François Sellier y Jean-Jacques Silvestre, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, Presses Universitaires de France, París, 1982.
- , "Analyse sociétale et cultures nationales. Réponse à Philippe d'Iribarne", *Revue Française de Sociologie*, núm 33, 1992, pp. 75-86.
- Meek, Lynn V., "Organizational culture: Origins and weakness", *Organization Studies*, vol. 9, núm 4, 1988, pp. 453-473.
- Mintzberg, Henry, *Structure in Five: Designing in Fives: Designing Effective Organizations*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1983.
- Montaño Hirose, Luis, "At the edge of modernity. Boundaries, mediations and overlappings. The lessons of the Japanese organization", *Osaka City University Business Journal*, 1994, pp. 35-57.
- , "La construction sociale de l'organisation. A propos des frontières organisationnelles", documento de trabajo, Centre de Recherche en Gestion, École Polytechnique, París, 1996, mimeo.
- , "Metaphors and organizational action. Postmodernity, language and self-regulating systems. A Mexican case study", en Stewart Clegg et al., *Global Management: Universal Theories and Local Realities*, Sage, Londres, 1997.
- Ouchi, William G., "Markets, bureaucracies and clans", *Administrative Science Quarterly*, núm 25, 1980, pp. 129-141.
- Pugh, Derek S., "A conceptual scheme for organizational analysis", *Administrative Science Quarterly*, vol. 8, 1963, pp. 289-315.
- Quiroz Trejo, José Othón, "Cultura obrera: Definiciones, campos de investigación y una propuesta de abordaje", *El Cotidiano*, núm 73, 1995, pp. 3-9.
- Schein, Edgar H., "Coming to a new awareness of organizational culture", *Sloan Management Review*, invierno, 1984, pp. 3-16.
- Schneider, Susan C., "Strategy formulation: The impact of national culture", *Organization Studies*, vol. 10, núm 2, 1989, pp. 149-168.
- Scmircich, Linda, "Concepts of culture and organizational analysis", *Administrative Science Quarterly*, núm 28, 1983, pp. 339-358.
- Tripier, Maryse, "Culture ouvrière et culture d'entreprise: Á propos de la disparition d'une PME en milieu rural", *Sociologie du Travail*, núm 3, 1986, pp. 373-386.
- Weber, Max, *Economía y sociedad*, Fondo de Cultura Económica, México, 1970.

- Williamson, Edward Oliver, *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*, Free Press, Nueva York, 1975.
- Woodward, Joan, *Management and Technology*, HMSO, Londres, 1958.
- Zapata, Francisco, "Reestructuración económica, democratización política y sindicalismo en América Latina", en Rainer Dombois y Ludger Pries (comps.), *Modernización empresarial: Tendencias en América Latina y Europa*, Fundación Friedrich Ebert/Nueva Sociedad, Caracas, 1993, pp. 63-79.

# REDES EMPRESARIALES Y LA CONSTRUCCIÓN DEL ENTORNO: NUEVAS INSTITUCIONES E IDENTIDADES

MÓNICA CASALET RAVENNA<sup>1</sup>

## INTRODUCCIÓN

EL INTERÉS de este artículo es presentar algunas de las principales tendencias que se manifiestan en la coordinación económica y productiva como consecuencia de los cambios en las relaciones interempresariales y con el entorno institucional y regional. La intensidad y facilidad que adquieren las interacciones empresas-entorno institucional no sólo abren nuevas alternativas en las actividades productivas y de gestión, sino que generan nuevas competencias en la cultura organizacional y en los procesos de aprendizaje tecnológico de las empresas y los actores sociales involucrados. Más que describir estos cambios, que en mayor o menor medida se manifiestan a lo largo de las diferentes regiones latinoamericanas, el interés de este trabajo radica en reflexionar sobre las condiciones y los efectos de estos cambios técnicos y económicos en la coordinación empresarial, ya que ésta se apoya en la redefinición de una nueva institucionalidad centrada en la interacción y la comunicación.

## CAMBIOS EMPRESARIALES Y NUEVAS IDENTIDADES SOCIALES E INDIVIDUALES

La globalización, el acceso fácil a Internet y la difusión de los medios de comunicación de masas, al mismo tiempo que unifican los mercados de capitales y homogenizan los hábitos de consumo de una reducida elite cosmopolita, provocan un movimiento de afirmación, ya que los individuos y las regiones reclaman cada vez con más fuerza sus raíces históricas, territoriales, culturales, étnicas y religiosas.

El desbordamiento del Estado-nación por la globalización y el nuevo

<sup>1</sup> Doctorado en sociología del desarrollo, Universidad de Ginebra. Investigaciones actuales en innovación e instituciones afectadas por el cambio tecnológico y cooperación interempresarial. En la actualidad es profesora investigadora en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), México, D. F. Dirección: casalet@servidor.unam.mx.

sistema tecnológico de comunicación universal deja a los actores sociales (que en el pasado no tan lejano fueron protagonistas como los trabajadores) sin instrumentos de control social, y a los ciudadanos sin formas de representación en los procesos de decisión esenciales.

La transformación radical de las reglas de la competencia no sólo modificó las relaciones de fuerza entre las unidades productivas de diferentes tamaños, sino que también alteró profundamente las tendencias estructurales.

En el periodo de desarrollo productivo fordista el territorio o los espacios locales no suscitaban ningún interés por integrarse al área dominante del mercado. La descentralización y las relaciones de subcontratación entre empresas se limitaban a buscar oportunidades de costo. La crisis del modelo fordista abrió nuevas posibilidades en la coordinación empresarial. Las grandes empresas habituadas a la concentración vertical iniciaron estrategias de externalización al recurrir al aprovisionamiento externo y generar nuevas oportunidades para las pequeñas y medianas empresas (PYMES). A su vez, el desarrollo de la tecnología de la información permitió a las PYMES con mayor capacidad organizativa y técnica tener acceso a la demanda de las grandes empresas e incursionar con relativo éxito, solas o agrupadas, en mercados internacionales.

La explicación del surgimiento de nuevas formas de cooperación interempresarial es el resultado de una variedad de acciones (tecnológicas, de aprendizaje, de organización) desencadenadas por diversos actores (empresarios, investigadores, consultores de empresas, *policy makers*); en los casos más exitosos se complementan los apoyos públicos y privados para articular un marco institucional efectivamente integrado. En otros casos, a pesar de la oferta de programas y apoyos públicos, siguen pesando sobre la capacidad empresarial fuertes restricciones en la conducta empresarial, que malogran las oportunidades de encuentros y utilización efectiva de esa oferta.

La integración de los diversos planos de análisis y actores surge al tomar en cuenta las condiciones de competencia vigentes, la extensión del mercado, el tipo de relaciones de poder e interdependencia que condicionan el proceso decisorio de las empresas y constituyen referencias para resolver el dilema entre costos de integración y de coordinación y, fundamentalmente, la calidad de los vínculos con el entorno institucional, que estimula la circulación de información y la construcción de redes, especialmente en la conformación de regiones con dinámicas propias de crecimiento.

La década de los ochenta significó en los países latinoamericanos un punto de ruptura en el sendero de la industrialización por sustitución de importaciones, que con distintas velocidades y bajo influencia del tama-

ño de sus mercados reprodujo un patrón de industrialización relativamente similar. Los procesos de restructuración industrial constituyen un repertorio amplio de estrategias y equilibrios de poder, caracterizados por una gran heterogeneidad en comparación con la homogeneidad del proceso vigente en el pasado. Las respuestas nacionales de restructuración estuvieron sujetas a las condiciones del país, abarcando tanto las articulaciones productivas como los niveles de competitividad sectorial, la madurez empresarial, el nivel de calificación de los recursos humanos y, fundamentalmente, la construcción de nuevos entornos institucionales para apoyar y consolidar los desafíos de la competitividad. Las diferentes estrategias de políticas públicas se han orientado a determinar qué tipos de vínculos intra e interorganizacionales son más adecuados para la región y el país. En algunos casos se consolidan los agrupamientos regionales, en otros quizá la lógica se manifiesta en la internacionalización y el reacomodo de los proveedores. En todos los casos se asiste a una nueva división del trabajo, basada en una amplia variedad de acciones orientadas a favorecer la reorganización de las empresas, la creación de redes nacionales y locales para reforzar la innovación productiva y el desarrollo territorial. La construcción de nuevos instrumentos dispone de apoyos específicos para consolidar a las empresas dinámicas en su expansión al exterior y en la generación de redes de intercambio con instituciones de investigación y servicios de asesoría tecnológica.

La era de la globalización inicia un nuevo desafío en la construcción de la identidad de los actores sociales, donde la preocupación es reconstruir tanto lo que son como lo que sienten a partir de su experiencia y de sus códigos culturales. A partir de estas identidades y culturas concretas se erigen hoy la ciudadanía, los derechos sociales del trabajador y la solidaridad como categorías fundamentales y concretas, tal como la gente es y concibe su existencia, insoluble en los flujos globales del capital e información.

Los nuevos enfoques que se generalizan en el análisis de los procesos de producción, innovación y aprendizaje tecnológico ponen de manifiesto que estos procesos no se dan de manera unilineal, continua e impulsados tan sólo por estímulos del mercado, sino que presentan un carácter netamente interactivo, multilineal y discontinuo.

Esta nueva visión constituye una verdadera ruptura epistemológica que abre innumerables áreas de investigación y de vinculación interdisciplinaria, y que plantea un sinnúmero de nuevos desafíos tanto a los *policy makers* como a los investigadores interesados en impulsar los procesos de innovación y búsqueda de nuevas explicaciones a los fenómenos actuales.

La globalización no designa únicamente la mundialización de los intercambios económicos; nos impone también una concepción de la vida

social opuesta a la que imperó en el periodo de la posguerra, de intensa industrialización y creación de modernidad institucional para los países latinoamericanos (Touraine, 1997). La sociedad industrial, que unía racionalización económica e intervenciones políticas y administrativas, fue sucedida por una ruptura creciente del universo de los mercados y de la vida cívica.

El mercado no constituye un sistema social sino un campo de acción estratégico cuyos actores se esfuerzan por utilizar un entorno no controlado e incluso escasamente conocido. Por eso resulta cada vez más difícil situar a un individuo en una escala de calificación y aun de autoridad, porque lo define mejor su posición en el mercado, o sea sus posibilidades de manejar el cambio o, al contrario, de ser víctima de él. El orden es remplazado por el cambio como marco del análisis y la acción social, puesto que el campo de la acción estratégica es un conjunto constantemente cambiante de posibilidades, oportunidades y riesgos (Touraine, 1997).

La ruptura (a la que se refiere Touraine) cuestiona no sólo a la sociedad sino a la cultura y más aún a la correspondencia, hasta entonces intacta, de la cultura, la sociedad y la personalidad. Esa disociación, producto de la transformación económica, comunicacional y social de la sociedad, es lo relevante en el análisis del periodo actual.

Tras la desaparición de las mediaciones existentes del pasado, y que constituyeron las categorías de análisis de la sociología del trabajo, hoy se fracturan por la acción de la economía globalizada y la difusión de una nueva valoración de la competitividad referida a las empresas y los actores. Esta transformación institucional y estratégica incide lenta e irremediabilmente en la fragmentación de actores sociales cuyo peso decisional se diluye (sindicatos, partidos, Estado como centralidad) en multiplicidad de formas intermediarias, particularismos y creencias.

La destrucción de los conjuntos organizados y autorregulados alcanza también la experiencia personal. Esta desocialización (como plantean acertadamente Touraine [1997] y Lipovetsky [1992]) es también una despolitización, ya que el orden político no constituye, no fundamenta el orden social. La crisis de lo político asumió una forma aguda en el mundo contemporáneo, crisis de representatividad, de confianza, ligada fuertemente con la crisis del Estado nacional.

La definición explícita de los actores sociales en torno a estrategias ofensivas y defensivas del periodo de industrialización contrasta con la exclusión de amplios sectores sociales y la escasa participación e interés por la defensa de proyectos sociales de los grupos con capacidad de decisión.

Uno de los desafíos más significativos que enfrenta la sociología del trabajo en lo tocante a la reflexión y la investigación en la actualidad es



precisamente identificar las condiciones de existencia y transformación de la sociedad, comprendiendo y explicando el comportamiento de los nuevos actores: ¿cómo se crean nuevas mediaciones capaces de responder a las exigencias de competitividad de los mercados externos?, ¿qué fuerzas y coaliciones se desarrollan en el nivel regional para asegurar, desde abajo, la convergencia necesaria para sostenerlas?

Estas interrogantes implican, para la disciplina y los investigadores, una profunda reflexión teórica y empírica sobre la homogeneidad y la diversidad, la acción de lo público y lo privado y, fundamentalmente, la construcción de redes comunicacionales viables entre los agentes y las diferentes instituciones.

La competitividad hoy no se refiere exclusivamente a los precios, sino que el énfasis es sobre la calidad de la producción, de los servicios y de las competencias intangibles incorporadas en los bienes y en el proceso de producción.

#### RUPTURA DE LAS TRAYECTORIAS PRODUCTIVAS

El punto de ruptura del sendero de la industrialización por sustitución de importaciones, gestado en la década de los ochenta, marcó un nuevo escenario para los diferentes países latinoamericanos, que durante un largo periodo, con distintas velocidades y bajo la influencia del tamaño de sus mercados, reprodujo un patrón de industrialización relativamente similar.

La orientación de este modelo de sustitución de importaciones estuvo dirigida casi exclusivamente al mercado interno, en extremo protegido y con un marco regulatorio encaminado a promover la industria. El perfil productivo estuvo asentado en empresas estatales y subsidiarias de empresas transnacionales, apoyadas en un esquema institucional que buscaba desarrollar la industria y la infraestructura especializada de los países de la región. Este modelo se correspondía con un modelo de producción caracterizado por la estandarización de la producción, la automatización rígida, la relevancia de las economías de escala y el predominio de la gran empresa como centralizadora de las decisiones, con serios problemas internos debido a una organización piramidal y jerárquica que entorpecía la comunicación interna y dificultaba la asimilación de procesos de innovación.

La expansión del sector público fue sobrevalorada frente al menor dinamismo de la actividad industrial privada; y la generación, adaptación y difusión de conocimientos estuvo basada en el modelo de "subsidio a la oferta" (Katz y Dini, 1997).

El esquema institucional correspondió a la concepción vigente en ese

momento histórico. Las diferentes instituciones financieras, de investigación, de infraestructura sectorial especializada concebían la construcción del cambio tecnológico como inyecciones intermitentes de tecnología dentro de la economía, sostenido por inversiones en bloque relativamente cuantiosas e infrecuentes para la construcción de plantas y grandes complejos especializados (Bell, 1995). Las instituciones, al operar con un régimen inadecuado de incentivos, un patrón ineficiente de premios y castigos, y la calidad muy imperfectamente definida, consolidaron comportamientos burocráticos, de oportunismo y falta de respuesta, que derivaron en un uso poco eficiente de los recursos empleados (Katz y Dini, 1997).

La globalización de las economías, las políticas de apertura y la reducción del control del Estado fueron cambiando el predominio del modelo centrado en la oferta estatal hacia el crecimiento al exterior mediante la apertura comercial y la desregulación. La finalidad era incrementar las exportaciones y la inversión privada, en lugar del gasto público. Las modificaciones introducidas en la organización de la producción (flexibilidad tecnológica, organizativa y laboral) y en el funcionamiento de la demanda cambian tanto las modalidades de los procesos de innovación como los contenidos de los mismos. Las mejoras incrementales de productos y procesos, el desarrollo de nuevas modalidades de organización y vinculación con el mercado, las crecientes exigencias de calidad, constituyen aspectos clave del surgimiento de nuevas instituciones que desarrollan nuevas capacidades tecnológicas, y rápidamente se convierten en factores clave en la búsqueda de mayor competitividad.

En la década de los noventa, en diferentes países latinoamericanos (Chile, Argentina, Brasil y México), se plasma una nueva orientación en la redefinición del papel del Estado y su contribución a la creación de un entorno eficiente para el desarrollo de las empresas, las cuales, al perder la protección de periodos anteriores, manifiestan mayor vulnerabilidad, especialmente las PYMES. En este contexto se revalorizan las posibilidades de las PYMES, emergen nuevas relaciones de cooperación y alianzas (entre ellas y con empresas más grandes), que configuran el desarrollo de nuevas competencias y capacidades técnicas, donde el ambiente institucional y el aprendizaje de una nueva cultura organizacional constituyen los activos intangibles indispensables. La política industrial tradicional desconocía la importancia de las PYMES; a lo sumo se les proveía apoyo financiero, pero no se las consideraba capaces de competir en el nivel internacional debido a su baja productividad y la debilidad tecnológica, lo que les impedía un papel dinámico en la economía (Casalet, 1995).

Las experiencias europeas, especialmente de los distritos industriales, y de regiones europeas (Alemania, España), así como las más recientes la-

tinoamericanas (Chile: Proyectos de Fomento Profo, México: Empresas Integradoras y dependencias regionales como Aguascalientes, Chihuahua), han tratado de fomentar, a través de programas e instrumentos de estímulo, un contexto institucional favorable a la cooperación interempresarial. Uno de los objetivos ha sido la especialización y complementariedad de las PYMES dentro de acuerdos locales y consensos institucionales más amplios.

El nuevo paradigma significa una notable complejidad de los análisis e investigaciones, destacando la importancia de dimensiones antes subestimadas. Una de estas dimensiones está representada por un conjunto amplio y diverso de instituciones que actúan como engranajes que dinamizan el proceso de innovación y funcionan como agentes de intermediación y enlace, facilitadores de relaciones de intercambio.

Dichas instituciones conforman el nuevo entorno socioinstitucional, y manifiestan su influencia en la construcción de las nuevas competencias, ya que constituyen las respuestas más o menos pragmáticas a desafíos macroeconómicos concretos; antes que como estrategias pensadas como una acción deliberada se presentan más bien por defecto, por ensayo y error y por compromiso.

#### LA BÚSQUEDA DE CONCEPTOS REFERENCIALES: COOPERACIÓN INTEREMPRESARIAL, REDES EMPRESARIALES Y ENTORNO INSTITUCIONAL

El creciente interés en el estudio de las formas de coordinación interempresarial se vincula con las características diferenciales que al respecto existen entre los países, con distinto grado de éxito en sus respectivos procesos de reconversión industrial. Si bien es necesario contar con información que permita analizar las condiciones particulares que prevalecen en cada escenario según el país, el sector o la coyuntura considerada, a continuación se tipificarán las configuraciones más significativas que expresan las nuevas formas de coordinación interempresarial y las lógicas industriales que las animan.

#### *Cooperación interempresarial*

El tema de la cooperación interempresarial durante mucho tiempo fue ignorado en la bibliografía económica. Hoy cobra nueva fuerza, no por ser un fenómeno nuevo sino porque su reciente evolución representa, para los *policy makers*, un renovado interés, ya que permite explicar la diversidad de la especialización y la particularidad de los productos fuera del campo económico.

Los múltiples estudios efectuados sobre los distritos industriales, los *clusters* y los sistemas productivos locales han registrado varios tipos de relaciones interempresariales, ya sean verticales, donde las PYMES colaboran formal e informalmente con las grandes empresas, ya sean las relaciones de cooperación horizontales entre PYMES para adquisiciones, ventas e información.

La conceptualización de Marshall de las "áreas-sistema o distritos industriales" distingue los encadenamientos de tipo horizontal (un mismo tipo de producción), vertical (distintas fases de un proceso productivo) y diagonal (servicios prestados a las empresas).

La aplicación de la tipología (distritos industriales) constató una variedad de intercambios mercantiles y no mercantiles de activos compartidos (entre institutos de investigación, centros de formación, consultores especializados e instituciones financieras) y de intercambios localizados, que se dinamizan por la existencia de redes empresariales.

En la actualidad las relaciones de cooperación interempresarial asumen una diversificación cada vez más importante. Se pueden distinguir los acuerdos calificados como verticales, que conciernen a empresas situadas en estadios diferentes del proceso de producción (franquicias, concesión comercial, contrato de distribución, relaciones de subcontratación) y los llamados horizontales, que involucran empresas en el mismo nivel de producción (*joint-ventures*, contratos de I+D, contratos de co-fabricación, acuerdos de adquisiciones y exportación) (Baudry, 1995).

La aparición de estas formas organizativas puso en evidencia el papel de las regiones y las PYMES en la creación de un entorno favorable para producir, innovar y vender (a pesar de la incertidumbre que pueda existir en el país) como funciones netamente vinculadas con el mercado y casi olvidadas en un modelo anclado en la fuerza de las grandes empresas transnacionalizadas y en la producción masiva en gran escala.

El redescubrimiento de estas dinámicas localizadas basadas en procesos endógenos influidos por las estructuras sociales, culturales e institucionales abrió una oportunidad a los esquemas asociativos de empresas y a la consolidación de sistemas eficientes de relaciones productivas. En un contexto cada vez más complejo e incierto la capacidad de las empresas (consideradas individualmente) de captar información, evaluar las relaciones de producción en las que están insertas, interpretar la información disponible y analizar anticipadamente los acontecimientos es cada vez más insuficiente, lo que aumenta de modo sensible la incertidumbre y las dificultades para realizar una planificación estratégica (Dini, 1996).

Las investigaciones realizadas sobre los distritos industriales en diferentes países (Trigilia, Becattini, Garofoli, Schmitz, entre otros) han destacado la existencia de una organización industrial formada por peque-

ñas y medianas empresas interconectadas por relaciones de intercambio productivo, generalmente especializadas en una actividad industrial dada (calzado, muebles, máquinas herramienta, etc.), localizadas en un territorio delimitado. La conexión organización industrial-organización territorial ha sido común en todos los análisis sobre los distritos, conjuntamente con la fuerte relación entre las esferas económica, social y política. Esto explica la denominación de “redes empresariales” para comprender este tipo de coordinación empresarial. Las redes empresariales de carácter multifuncional asocian a un gran número de actores en una relación de interacción multilateral, originando procesos de innovación permanentes (Planque, 1990).

La innovación incluye tanto las temáticas vinculadas a la tecnología como las organizacionales y territoriales, entendidas éstas como una entidad espacial y cultural. Dichos aspectos desempeñan un papel central para que el proceso interactivo se convierta en una parte relevante de un sistema gestado por la acción colectiva, desarrollado en un contexto macroeconómico estable y caracterizado por una estructura institucional que tiende a armonizar las distintas situaciones institucionales.

Una explicación interesante sobre el modelo de cooperación interempresarial la proporciona Richardson al considerar la cooperación como un mecanismo temporal de coordinación de las actividades económicas, que representa también una respuesta al problema de la especialización/adaptación de las empresas, particularmente en contextos económicos inciertos.

El interés de Richardson se centra en identificar los mecanismos de coordinación interempresarial: la esencia de los acuerdos de cooperación se da cuando las partes aceptan un cierto grado de obligación, obteniendo en contrapartida un cierto grado de garantía en su comportamiento futuro (Richardson, 1972).

El objetivo de la explicación proporcionada por Richardson es superar la dicotomía mercado/empresa, insuficiente para explicar la complejidad de las relaciones interempresariales, especialmente cuando los intercambios no son puras transacciones de mercado.

Las empresas, al cooperar, construyen un sistema de relación interno y externo indispensable para establecer el sistema de información. La experiencia de los distritos industriales y los diferentes agrupamientos PYMES han demostrado que la cooperación estimula la interacción permanente entre los participantes, desarrollando nuevas informaciones que conducen a generar nuevas soluciones a los problemas.

De ahí la distinción que plantea entre actividades similares y complementarias. El término no designa sólo las actividades de producción; va más allá, involucrando a la I+D y el *marketing*. Las actividades similares

remiten a la experiencia y calificación de las empresas para especializarse en las ventajas comparativas que poseen. Las actividades complementarias representan las diferentes fases de un proceso de producción y pueden ser coordinadas cualitativa y cuantitativamente. Los mecanismos de coordinación de la actividad económica, son, para Richardson, la organización, el mercado y la cooperación interempresarial.

### *Empresa-red*

La tendencia a la externalización (*outsourcing*) ha desarrollado un nuevo tipo de empresa denominada empresa-red, que implica una transformación en la coordinación de las transacciones interfirmas, cuyos efectos modifican las relaciones de subcontratación. La concertación de los convenios contractuales entre la empresa principal y el grupo de proveedores especializados se ha transformado en una relación más estable y continuada. Los contenidos de los acuerdos se modifican según la complejidad de los componentes solicitados, la calidad y la evaluación de los resultados alcanzados por el proveedor. La incursión en terrenos no exclusivos de la fabricación abre posibilidades al proveedor para acumular experiencias y conocimientos en el intercambio con la empresa principal.

En investigaciones realizadas en Japón y Francia sobre los sectores automotor y aeronáutico se han identificado estos cambios en la relación de subcontratación. Las nuevas exigencias en la elección de las empresas proveedoras se operacionalizan con base en la capacidad de responder a las normas de calidad impuestas por el contratista, la aptitud para la entrega a tiempo de las cantidades solicitadas, la capacidad de participar en el desarrollo tecnológico, la competitividad en el precio y una situación financiera sana. El mercado de proveedores de la *empresa-red* está segmentado en proveedores primarios y secundarios. La pertenencia a uno u otro de los segmentos está en relación con el grado de autonomía técnica de la empresa subcontratista y con la duración estipulada en el contrato.

La duración del contrato para un proveedor del primer segmento se ubica en cuatro o cinco años, según el sector industrial. Esta duración estabiliza la relación de intercambio, le permite a la empresa prever sus inversiones e incluso subcontratar componentes con otras empresas. Para la empresa del segundo segmento la duración del contrato es más limitada, en general de un año, lo cual restringe las inversiones y las posibilidades de adquirir equipo y tecnología.

El objeto de coordinación interempresarial varía de acuerdo con el

segmento ocupado. En el primer segmento la relación de coordinación asume un carácter multidimensional, dado que el intercambio no se realiza sobre una única pieza o componente especificado *ex-ante*, y supone la capacidad del proveedor de entregar a tiempo cumpliendo estrictamente las normas de calidad. En este sentido las empresas proveedoras que integran este segmento poseen información técnica que les permite interactuar con la empresa contratista. Las relaciones de subcontratación en las empresas del primer segmento se caracterizan por un tipo de vínculo más bidireccional respecto a los flujos de información y la distribución de los beneficios de la relación, vinculada más con una subcontratación de especialidad.

En el segmento secundario el objeto de coordinación se parece más a la subcontratación tradicional, ya que se acerca a la demanda de una pieza. La información circula de arriba hacia abajo; el proveedor de segundo nivel está sujeto a un funcionamiento incierto y es fácilmente sustituible, dado que los costos de *turnover* son bajos y las capacidades tecnológicas de estas empresas son escasas.

En función del segmento ocupado por la firma variarán los instrumentos de coordinación; a medida que la empresa proveedora está más cerca de la cima la coordinación se vuelve más compleja, no por el precio sino por la evaluación de la capacidad del proveedor de entregar a tiempo, de sugerir innovaciones y asegurar la calidad. A la inversa, cuando la empresa se ubica en el nivel más bajo de la pirámide, el instrumento de coordinación es el precio. La posibilidad de llegar a los segmentos superiores no responde a una lógica mercantil sino industrial. El precio ya no es determinante, dado que los instrumentos de coordinación en los segmentos superiores entrañan procedimientos industriales.

Japón es probablemente el país en el cual los mecanismos de subcontratación (empresa-red) aparecen con mayor fuerza y donde resulta más evidente la vinculación de este fenómeno con la emergencia de PYMES y la segmentación del mercado de trabajo, aunque recientes estudios empíricos realizados sobre el caso de Francia han constatado (en el sector automotor y en el aeronáutico) un acercamiento al modelo japonés en la evolución de las relaciones interempresariales, especialmente en la duración de los contratos, en la redefinición de tareas entre cliente y proveedores y en los modos de entrega justo a tiempo (Banville y Chanaron, 1990).

La teoría de la empresa-red ha sido desarrollada por varios autores entre los que se destacan Aoki, Itami e Imai (1984). El modelo de Aoki sirve para explicar tanto las relaciones internas de las empresas como las externas, o sea las relaciones de cooperación/negociación que la empresa principal teje con sus empresas subcontratistas. Las relaciones entre

la firma principal y los proveedores del primer segmento son casi de la misma naturaleza que las que la empresa principal aplica internamente. Para Aoki las relaciones interempresariales son las que constituyen el entorno cooperativo de las empresas.

El poder de la firma principal operacionalizado en un sistema de información eficiente le permite construir una organización eficiente y de fuerte coherencia interna. Para Aoki el sistema de información entre la empresa principal y las empresas subcontratistas es más eficiente que un mecanismo de control centralizado. La utilización de los contratos a largo plazo, como los de Japón, es para Aoki una herramienta fundamental en la coordinación cooperativa de las firmas. En este proceso interactivo cada uno dispone de una buena información sobre los conocimientos tecnológicos del otro; la comunicación reduce la asimetría de la información y consolida el aprendizaje, por lo tanto se reducen los comportamientos oportunistas de actuar sobre el precio. El análisis de Aoki es interesante para evaluar las relaciones de cooperación en la empresa-red, pero insuficiente para evaluar la cooperación interempresarial entre firmas autónomas. Las formas de coordinación analizadas por Aoki son las que se dan entre empresas que mantienen una relación de dependencia y están sujetas a mecanismos de control e incitación. Desde el punto de vista del subcontratista la integración a la empresa-red se basa en la expectativa de reducir la incertidumbre al disponer de un mercado relativamente seguro y contar con el respaldo técnico de la empresa principal.

### *Las redes*

Los aportes de la nueva economía institucional han polarizado el análisis de la coordinación de las actividades económicas entre el mercado y las organizaciones; hay quienes afirman (Williamson, 1989) que las redes constituyen una forma híbrida. Otros análisis (Rizopoulos, 1996; Richardson, 1972) sostienen que se trata más bien de un continuo de soluciones, de variaciones de grado (de coordinación) sin diferencia cualitativa que los actores económicos eligen en función de su eficacia relativa en cada contexto específico. Una de las interrogantes a resolver sería si estas formas de coordinación entre mercado, organización y redes constituyen alternativas mutuamente excluyentes o complementarias.

Una respuesta posible es que los tres modos de coordinación no responden a los mismos problemas, ya que cada uno tiene funciones específicas de acuerdo con el problema que resuelve. Toda actividad económica se caracteriza por la coexistencia del mercado, las organizaciones y las redes; es decir, las tres formas de coordinación son a la vez distin-



tas y complementarias; solamente varía la importancia relativa de cada una en función del momento y la naturaleza de la actividad.

El mercado está estructurado por instituciones, relaciones, valores y normas emanadas de un aprendizaje más o menos prolongado, ligadas a las interacciones y adaptaciones mutuas entre las diferentes organizaciones (Menard, 1990; North, 1990; Scott, 1994). Una condición necesaria para que los mercados sean operacionales es que estén estructurados por redes de relaciones no exclusivamente mercantiles.

Entre el mercado y las organizaciones surge una multitud de nuevos términos que designan modos de coordinación (como las relaciones de cooperación; los contratos implícitos y las redes) que dan cuenta de una realidad insumisa a las abstracciones teóricas. Las redes empresariales representan algo más que una forma híbrida, ya que proveen una forma específica de coordinación que puede resolver problemas que ni los mercados ni las organizaciones afrontan.

Las redes constituyen conjuntos de actores ligados por relaciones implícitas o explícitas, que van desde el simple conocimiento hasta la cooperación, aunque no se debe confundir redes con relaciones de cooperación; éstas implican a las redes, pero no ocurre lo contrario; la cooperación significa la armonización de intereses, la distribución de los recursos; puede ser una condición posible pero no necesaria para la constitución de la red.

Las redes no son el resultado de la voluntad de un solo actor sino que responden a un plan estratégico donde cada uno participa en un conjunto de interacciones con otros actores relativamente autónomos, motivados por un interés propio, situación que demanda ajustes continuos y adaptaciones mutuas (Granovetter, 1985; Callon, 1991).

Las redes no tienen fronteras bien definidas y se caracterizan por una tendencia hacia la ramificación. En razón de su complejidad y el peso de las relaciones informales no son transparentes; las relaciones sociales que entreteje una red son poco visibles para un observador exterior. Las redes empresariales conforman un sistema de acción relativamente autónomo y obedecen a reglas propias, destinadas a preservar las posibilidades de negociación y de intercambio entre los actores, ya que proporcionan el flujo de información y conocimiento que de otra forma sería inaccesible.

En los agrupamientos regionales (distritos, *clusters*) el núcleo de articulación son las relaciones interpersonales regidas por la confianza mutua.

La relación de confianza ha sido ampliamente analizada por la economía y la sociología; varios enfoques teóricos estudian esta forma de coordinación. La economía de los costos de transacción sostiene que el

intercambio está amenazado por el oportunismo de los individuos, de ahí que la empresa resulte un sustituto funcional de la confianza. El análisis de Williamson es más sutil; plantea que si bien el oportunismo no es una característica de todos los individuos, el comportamiento oportunista puede ser una amenaza que pese sobre el intercambio. La empresa es el acuerdo institucional eficiente que a través de la autoridad controla el riesgo del oportunismo. Otros autores, como Granovetter, analizan el valor de las relaciones interpersonales, señalando que las que importan no son las características de las personas sino las relaciones que éstas mantienen entre sí. El argumento de Granovetter (*embeddedness*) jerarquiza las relaciones personales concretas y las estructuras de tales relaciones para garantizar la confianza. Para Eymard-Duvernay y Favereau, reforzando este argumento, las relaciones interpersonales pueden constituir una forma no institucionalizada de garantizar los intercambios. El intercambio que realizan las PYMES (en agrupamientos regionales) generalmente no está escrito en ningún contrato; se fundamenta en una relación de confianza que sostiene las expectativas de los contratantes y los "imprevistos" de la producción.

La relación de confianza constituye una respuesta a la aparición de sucesos tanto internos como externos no previstos al iniciar la relación, y garantiza a los participantes el mantenimiento de los acuerdos. La existencia de la relación de confianza, de reciprocidad y cooperación interempresarial, plantea la necesidad de un debate teórico más profundo entre racionalidad y cultura empresarial.

Las políticas industriales de los países europeos y recientemente de los latinoamericanos (Argentina, Brasil, Chile, México) han explicitado en el marco legal la importancia de fortalecer la capacidad de crear redes de empresas para favorecer el proceso de internacionalización y de crecimiento local. En esta perspectiva las PYMES no sólo sobreviven, sino que también pueden crecer, recurrir a la especialización y la complementariedad. Las redes constituyen las modalidades de vinculación entre empresas, pero también con el resto de las instituciones locales y nacionales, ya sean de investigación, de financiamiento o de fomento productivo.

La atmósfera industrial constituye una ventaja de costo, tanto en términos de mercado como de soluciones jerárquicas. La ventaja de costo se refiere a la especificidad de los recursos invisibles, inalienables e inapropiables del sistema (Bianchi, 1997). La atmósfera industrial, debido al conocimiento y a la confianza existentes entre los distintos agentes del sistema, constituye un recurso no recuperable en el nivel individual por su presencia difundida (*difused embeddedness*) en la estructura del sistema productivo. Por lo tanto produce un costo colectivo hundido (*sunk cost*)

que representa una barrera a la entrada de competidores externos que no operan con iguales condiciones de información-coordinación (Bianchi, 1997).

**CAMBIOS EN EL ENTORNO INSTITUCIONAL:  
INSTITUCIONES PUENTE MEDIADORAS ENTRE LAS EMPRESAS Y EL MERCADO**

La actividad innovadora de las empresas se desarrolla en un ambiente económico con incertidumbres de diversos tipos, que son decodificadas de distinta forma por las empresas en función de su cultura organizacional y del grado de desarrollo de sus competencias. En la actualidad emerge un nuevo esquema institucional caracterizado por un conjunto de instituciones, agentes y relaciones existentes entre ellos, que influye de manera decisiva en el grado de desarrollo de actividades innovadoras y en el aprendizaje de las empresas. La importancia que adquieren las actividades de innovación, calidad, modernización de la gestión y normalización impone la creación de instituciones que apoyen a las empresas para internalizar los nuevos códigos y adquirir las competencias que determinan un desempeño innovador.

Las instituciones puente cumplen un papel central en el fortalecimiento de las relaciones de intercambio entre empresas, y entre éstas y otras organizaciones gubernamentales o privadas. Estas instituciones no constituyen centros de investigación y desarrollo en el sentido tradicional del término, pero desempeñan una función significativa en el mejoramiento de los niveles de competitividad de las empresas a través de la resolución de problemas vinculados a la producción, el *marketing*, la información, la normalización de criterios de calidad, la exportación y el mejoramiento de la calidad. Las instituciones puente responden más a las necesidades de la demanda; son los propios agentes económicos quienes aseguran la continuidad de aquéllas, en la medida en que su permanencia depende de la eficacia y la calidad de las prestaciones.

La OCDE destaca la importancia y centralidad de las organizaciones que cumplen este papel de intermediación; las instituciones puente constituyen, de esta manera, actores protagónicos y determinantes en el funcionamiento de los sistemas de innovación.

El mundo de las instituciones puente está muy lejos de ser homogéneo, con lo cual su análisis se presenta como un camino no exento de dificultades. Por un lado, resulta sumamente complejo identificar el universo de las instituciones puente; los elementos que plantean esta primera dificultad son:

1. las instituciones puente pueden cumplir su papel de intermediación a través de un abanico sumamente amplio y diverso de actividades;

2. estas instituciones pueden presentarse bajo diferentes marcos legales y al mismo tiempo bajo condiciones intermedias que oscilan entre la esfera de lo público y lo privado;

3. en el caso específico de México, este tipo de instituciones tienen una corta trayectoria que se remonta a los inicios de los años noventa, con lo cual aún se encuentran en una etapa de gestación y de consolidación de este mercado de servicios, caracterizado por la espontaneidad y la creación de instituciones como respuesta a la demanda, que acrecienta notablemente la heterogeneidad del sector, sin hacer efectivos todavía instrumentos de evaluación para mejorar los resultados y reducir las duplicaciones.

Las instituciones puente comprenden una serie de organismos no lucrativos, tales como asociaciones civiles, fideicomisos públicos, centros especializados activados por las cámaras empresariales. El perfil de las mismas, de acuerdo con las funciones, sería:

1. las organizaciones que apoyan las actividades de IyD de las empresas;

2. las organizaciones que están involucradas en la difusión de nuevas tecnologías;

3. las organizaciones cuyas actividades incluyen investigación aplicada; procesos de certificación, verificación, medición y estandarización, y servicios de información, consultorías y entrenamiento.

Las instituciones puente desempeñan un papel determinante en la creación de competencias y en la homologación de las culturas organizacionales y de marcos interpretativos desiguales. Su función contribuye a transformar los *inputs* innovadores en *outputs* para las empresas. El papel activo de las instituciones puente en la construcción del ambiente institucional propicia el desarrollo de actividades innovadoras concebidas como un proceso social e interactivo. El ambiente institucional constituido por estas instituciones proporciona a las empresas aquellas competencias faltantes o insuficientes, mediante el desarrollo de funciones de búsqueda, selección y decodificación que constituyen economías externas para las firmas (Camagni, 1991).

En México ha comenzado a surgir una serie de organismos que claramente pueden ser definidos como instituciones puente. Estas instituciones, junto con la creciente proliferación de consultorías especializadas del sector privado, han dinamizado un mercado de servicios dirigido al sector empresarial, principalmente de pequeñas y medianas empresas. Los objetivos generales de estas instituciones consisten en brindar asistencia en diversos ámbitos que contribuyan a elevar los niveles de productividad y competitividad de las empresas.

El Programa de Modernización Industrial y Comercio Exterior 1990-1994 y el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 han dado lugar, en Méxi-

co, a la generación de una nueva matriz institucional de soporte al desarrollo de la competitividad del aparato productivo nacional. En el periodo 1990-1997 se ha generado un entramado institucional que estimula y apoya la construcción de un modelo de crecimiento económico sustentado en la elevación de los niveles de productividad. Los ejes que este diseño institucional ha producido son: impulsar una práctica productiva basada en la calidad (a través de las políticas de normalización, certificación y metrología), la innovación y el desarrollo tecnológico (a través de la modernización del sistema de propiedad industrial y la generación de una red de *brokers* tecnológicos), y la elevación de los niveles de productividad de la fuerza de trabajo (reforzando los programas de capacitación laboral y generando un sistema de normalización y certificación de competencias laborales).

Los ámbitos de especialización de las instituciones puente son: 1. la modernización tecnológica; 2. el mejoramiento de los niveles de capacitación (no sólo de la fuerza de trabajo sino también de los micro y pequeños empresarios). Por otro lado, la inserción de México en el nuevo escenario económico y la adecuación de su sector industrial a los parámetros del nuevo modelo económico requieren una nueva atmósfera industrial, es decir, un clima productivo con nuevos valores compartidos; en este sentido, una parte de las instituciones puente creadas cumple un papel activo en: 3. generar un contexto de confianza y certidumbre (normalización, metrología, derechos de propiedad industrial), y 4. promover una cultura de la calidad.

1. *Modernización tecnológica.* Las instituciones que apoyan la modernización tecnológica actúan, a través de diversos programas, como centros de asimilación y difusión tecnológica. No se limitan a ser centros de acopio de información, sino que una de sus principales funciones es actuar como intermediarios o *brokers* tecnológicos, identificando problemas y posibles soluciones por medio de la consultoría y asistencia empresarial. En este sentido los consultores de estas instituciones funcionan como verdaderos "analistas simbólicos" (Reich, 1993), cuyos principales recursos son la información, la experiencia y el conocimiento tecnológico actualizado, que les permite contar con el capital necesario para responder creativamente a las demandas de sus principales clientes.

2. *Mejoramiento de los niveles de capacitación.* Uno de los aspectos centrales para lograr un incremento sostenido en los niveles de competitividad y productividad del aparato productivo consiste en disponer de una fuerza de trabajo muy calificada e imbuida de las "competencias" que requieren los nuevos paradigmas tecnológicos.

Con respecto a la capacitación, elevar el potencial productivo de la fuerza laboral y propiciar su desarrollo constituye un objetivo de impor-

tancia para alcanzar el crecimiento sostenido de la producción, la productividad y los salarios. En este sentido, un punto estratégico de la política industrial consiste en impulsar las oportunidades de formación técnica y capacitación de los trabajadores. Si bien México cuenta con una importante infraestructura de capacitación y programas que han tenido éxito, estos esfuerzos aún resultan limitados.

Uno de los planes de capacitación efectivos que se aplican actualmente es el Programa de Calidad Integral y Modernización (CIMO). Este programa, coordinado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social con fondos aportados por el Banco Mundial, tiene como propósito establecer un sistema de apoyo a las PYMES en ramas y regiones estratégicamente seleccionadas, que permita elevar el nivel de capacitación de los trabajadores y que funcione como un programa demostrativo para la promoción e incorporación de la capacitación laboral como práctica habitual de estas empresas. En el inicio el programa CIMO estaba exclusivamente orientado a la capacitación de la mano de obra; en los últimos años ha reorientado su estrategia tendiendo a brindar un apoyo integral a las PYMES, que incluye la capacitación de los pequeños empresarios por medio de servicios de asesoría e información para que puedan enfrentar la reorganización de sus empresas que exige el nuevo escenario económico. En este sentido, la estrategia actual que se plantea el CIMO consiste en promover, conjuntamente con los sectores productivos, un sistema de apoyo en materia de capacitación, calidad, productividad y competitividad en las micro, pequeñas y medianas empresas.

Los problemas que enfrenta México en materia de capacitación laboral no son sólo cuantitativos; tienen que ver también con la falta de coordinación entre los esfuerzos del sector público y los del sector privado; las diferencias sustanciales entre los insumos brindados por los sistemas de capacitación y las necesidades de los mercados ocupacionales; el desconocimiento de las competencias actuales que demanda el sector productivo; la ausencia de mecanismos de reconocimiento de habilidades y conocimientos adquiridos informalmente o en el propio trabajo, son algunos de los problemas que afectan de manera significativa el sistema de capacitación. El Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 reconoce estas deficiencias, y a partir de ellas se impulsa un cambio radical de enfoque hacia un sistema de competencias laborales que da origen a la gestación del Sistema de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (SNLC).

3. *La generación de un entorno de confianza y certidumbre.* En el transcurso de los últimos años se ha comenzado a reconocer la importancia de generar un ambiente de confianza y certidumbre que haga posible la interacción de los principales actores económicos. Los procesos de glo-

balización económica se han traducido en una internacionalización de los mercados, la creación de eslabonamientos productivos, las relaciones comerciales y los parámetros de consumo internacionales, elementos que a su vez requieren una estandarización de los niveles de calidad. Al mismo tiempo, la apertura de los mercados nacionales a la inversión extranjera y la centralidad adquirida por la innovación tecnológica en la carrera por la competitividad exigen una protección eficiente de los derechos de propiedad industrial. De ahí la necesidad de construir una red institucional que brinde la seguridad, transparencia y confianza que exige un ambiente favorable a la búsqueda permanente por elevar los niveles de competitividad y productividad.

La nueva estrategia en materia de normalización y metrología es definida a través de la Ley Federal de Metrología y Normalización promulgada en 1992. Esta nueva ley establece un procedimiento transparente para fijar normas, compatible y equiparable con los métodos utilizados por los países de la OCDE; además, abre la posibilidad a la iniciativa privada para participar activamente en la creación de instituciones. En sus rasgos generales la LFMN está dirigida a:

a) Fomentar la transparencia y eficiencia en la elaboración y observancia de normas.

b) Instituir la Comisión Nacional de Normalización (CNN).

c) Establecer un procedimiento uniforme para la elaboración de normas oficiales mexicanas (NOM).

d) Promover la concurrencia de los sectores público, privado, científico y de los consumidores en la elaboración y observancia de normas.

e) Coordinar las actividades de normalización, certificación, verificación.

f) Establecer el sistema nacional de acreditación de organismos de normalización y certificación, de unidades de verificación y laboratorios de prueba.

El organismo encargado de poner en práctica la política de normalización es la Comisión Nacional de Normalización, integrada por representantes de las dependencias gubernamentales involucradas, la cúpula industrial y comercial del país y los institutos de investigación nacional. Si bien éste es el centro coordinador de la política de normalización, la LFMN confiere un papel protagónico a la participación del sector privado, tanto en la formulación de las normas como en el proceso de certificación y verificación de las mismas. En este sentido, en el transcurso de los últimos cuatro años ha surgido una serie de instituciones que han obtenido la acreditación de la CNN para brindar servicios de normalización y certificación; entre las más importantes se encuentran, como centros de normalización, el Instituto Mexicano de Normalización y Certificación (IMNC)

y la Sociedad Mexicana de Normalización y Certificación (NORMEX); como centros de certificación IMNC, NORMEX y Calidad Mexicana Certificada A. C. (Calmecac).

4. *Cultura basada en la calidad.* La necesidad de una adecuación de las capacidades empresariales a las nuevas exigencias de competitividad y calidad ha hecho surgir, en el transcurso de los últimos años, innumerables instituciones destinadas a brindar estos servicios. Algunas de ellas se han conformado como organismos consultores de carácter eminentemente privado, mientras otras han adquirido un estatus intermedio (público-privado) que permite englobarlas bajo la categoría de instituciones puente. Entre estas últimas cabe mencionar, como ejemplo, el Centro para la Calidad Total y la Competitividad (CCTC), creado en 1991 y hoy constituido en una sociedad civil que opera como órgano descentralizado de la Confederación de Cámaras Industriales (Concamín) y con el reconocimiento de CONACYT como centro de investigación privado. Este centro apoya los esfuerzos del sector industrial en materia de productividad y competitividad a través de la capacitación, investigación y difusión de información en temas de calidad, organización empresarial e innovación tecnológica.

La Fundación Mexicana para la Calidad Total (Fundameca), creada como organización civil autónoma no lucrativa, ha desarrollado un papel determinante en la creación del Premio Nacional de Calidad con un sentido integral, no de producto. México fue el tercer país en el mundo (después de Japón y Estados Unidos) que tuvo un premio de estas características, que considere todos los factores, desde el aseguramiento de la calidad y de normas hasta aspectos de liderazgo, de recursos humanos, éticos y cuidado del ambiente.

#### REFLEXIONES FINALES

El análisis de los diversos tipos de cooperación interempresarial permite discriminar entre realidades diferenciadas, lo cual proporciona a su vez elementos relevantes para estudiar el papel que desempeñan el entorno institucional y las interacciones entre estos agentes; favorece la difusión de los avances tecnológicos y configura nuevas identidades culturales y regionales, que permiten aumentar las posibilidades de las empresas para utilizarlos. El ambiente institucional y la consolidación del mismo, como se ha manifestado en este trabajo, con la creación de las instituciones puente, influye decisivamente en las empresas, ya que actúa como un intermediario distinto al mercado, que puede disminuir las incertidumbres asociadas con los procesos de aprendizaje de las empresas.



CUADRO 1. *Matriz de las instituciones puente identificadas en México*

<i>Política industrial</i>	<i>Institución</i>	<i>Inicio</i>	<i>Organismos y/o instituciones de las que depende</i>	<i>Objetivos y/o programas</i>	<i>Cobertura</i>	<i>Resultados</i>
Estimular la difusión, uso y transferencia de tecnología en el aparato productivo nacional (principalmente en el sector de MPyMES)	UTT	1993	Autónoma (nació bajo la forma de un fideicomiso del sector privado contando con el apoyo inicial de CONACYT, Canacintra y la empresa IBM de México)	1) Consultoría y asistencia tecnológica; 2) misiones comerciales; 3) asistencia legal	Se extiende en todo el país (42% de los servicios se han dado fuera del área metropolitana)	Aproximadamente 3 000 clientes atendidos. Autarquía financiera
	Cetindustria	1994	Concamin, CONACYT (a través del FORCYTEC) y FUNTEC	1) Red industrial (desarrollo informático); 2) atención a usuarios (consultoría de primer piso); 3) vinculación tecnológica industrial (enlace); 4) administración del programa TIPS	Distrito Federal y área metropolitana	Pocos usuarios que no cubren las expectativas (problemas de inserción y difusión en el mercado)
	FUNTEC	1994	Concamin y Secofi (su capital está formado por el	1) Programa de apoyo a agrupamientos	Nacional (especialmente Guanajuato, D. F.	No se obtuvieron datos

			fideicomiso constituido con los recursos obtenidos por la venta de los activos de Lanfi)	industriales; 2) desarrollo de una cultura tecnológica; 3) fondos para proyectos de prevención de la contaminación	Monterrey, Yucatán, Estado de México y Veracruz)	
CETRO-CRECE	1996	Fideicomiso del sector privado. Participan Nafin, Secofi, CONACYT y el Consejo Coordinador Empresarial		1) Programa de asistencia básica; 2) programa de asistencia especializada (se realizan diagnósticos integrales del funcionamiento de la empresa)	Nacional (actualmente hay Crece en diez estados y en el transcurso del año se duplicará su presencia)	Más de 400 clientes atendidos en menos de un año de existencia
Centro Promotor del Diseño	1994	Fideicomiso del sector privado. Participan Bancomext, Nafin, Secofi, IMPI, CONACYT, IBM de México, Mexinox y Quorum A. C.		1) Evaluación de diseños e imagen corporativa; 2) formulación de proyectos de diseño; 3) diagnóstico empresarial (tecnología de productos, sistemas y procesos de manufactura, etc.)	Distrito Federal y área metropolitana	No se obtuvieron datos respecto al número de clientes. Autarquía financiera

CUADRO 1. (continuación)

<i>Política industrial</i>	<i>Institución</i>	<i>Inicio</i>	<i>Organismos y/o instituciones de las que depende</i>	<i>Objetivos y/o programas</i>	<i>Cobertura</i>	<i>Resultados</i>
	ADIAT A. C.	1989	Asociación civil de la que participan diversas instituciones y empresas (públicas y privadas) de los sectores productivo y académico comprometidos con la investigación y el desarrollo tecnológico	1) Simposio anual ADIAT; 2) Premio a la Innovación Tecnológica; 3) círculos tecnológicos; 4) Red informática Adiatnet	Nacional	No se obtuvieron datos
	CDIDT	n/d	Canacintra	1) Difusión tecnológica	Distrito Federal y área metropolitana	Muy pocos usuarios
Elevar niveles de capacitación laboral y competitividad de las MPYMES	CIMO	1988	Secretaría de Trabajo y Previsión Social (fondos del Banco Mundial)	1) Servicio de capacitación integral para las MPYMES	Nacional	Se han atendido más de 125 000 empresas
Establecer un Sistema Nacional de Normalización y Certificación de Competencias	CONOCER	1995	Secretaría de Trabajo y Previsión Social y Secretaría de Educación Pública	1) Coordinar y promover el Sistema Nacional de Normalización y Certificación de	Nacional	Se ha impulsado la creación de 13 comités de normalización y en el transcurso

[335]

Laborales			(a través del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación que recibe apoyo del Banco Mundial)	Competencias Laborales		del año se espera crear otros 13
Capacitación empresarial	IMDT	1988	Instituto de la Cámara Nacional de Empresas de Consultoría	1) Capacitación del personal técnico y profesional de las empresas consultoras; 2) promover entre las empresas de consultoría el conocimiento y uso del desarrollo tecnológico	Nacional	No hay datos disponibles
	CCTC	1991	Órgano descentralizado de la Concamin	1) Programas de Capacitación Empresarial	Distrito Federal y área metropolitana	No se obtuvieron datos
Impulsar y fortalecer el Sistema de Normalización y Certificación de Calidad (Ley Federal sobre Metrología y Normalización de	IMNC	1993	Autónoma; es auspiciada por Concamin, Concanaco-Servitur, CNA y UNAM (en sus inicios contó con un fideicomiso provisto por	1) Normalización, certificación y verificación de normas (NOM y NMX); 2) Capacitación en normas y calidad	Nacional	Se han certificado 57 empresas líderes. Durante 1996 los servicios de capacitación alcanzaron a 1 500 participantes.

CUADRO 1. (continuación)

<i>Política industrial</i>	<i>Institución</i>	<i>Inicio</i>	<i>Organismos y/o instituciones de las que depende</i>	<i>Objetivos y/o programas</i>	<i>Cobertura</i>	<i>Resultados</i>
1992)			CONACYT a través del FORCYTEC)			
	NORMEX	1993	Autónoma; es auspiciada por Canacintra y la Universidad del Valle de México (inicialmente también participó el Instituto Politécnico Nacional)	1) Normalización, certificación y verificación de normas (NOM y NMX); 2) capacitación en normas y calidad; 3) pruebas de laboratorio en protección ambiental, química analítica, alimentos y embalaje	Nacional	Autarquía financiera
	Calmecac	1994	Autónoma (en sus inicios contó con un fideicomiso de CONACYT)	1) Normalización, certificación y verificación de normas (NOM y NMX); 2) capacitación en normas y calidad	Nacional	Se han atendido más de 300 clientes. Autarquía financiera (con ciertas dificultades en el transcurso de 1996)

Modernizar el Sistema Nacional de Metrología (Ley Federal sobre Metrología y Normalización de 1992)	CENAM	1992		1) Laboratorio primario de metrología; 2) investigación, asesoría y entrenamiento en metrología	Nacional	Se dispone de una base de datos que cuenta con 3000 clientes (incluyendo consultas y servicios prestados)
Modernizar y fortalecer el Sistema Nacional de Propiedad Industrial (Ley de Fomento y Protección de la Propiedad Industrial, 1991)	IMPI	1993	Institución federal autónoma	1) Administración del Sistema Nacional de Propiedad Industrial; 2) capacitación y servicios de información sobre derechos de propiedad industrial (patentes y marcas)	Nacional	Durante 1995 se realizaron 1 200 servicios de calibración, en 1996 aproximadamente 1800, y durante el presente año se han atendido 2 000. La venta de servicios ha permitido cubrir el 18% de los gastos de mantenimiento del centro
Impulsar una cultura de la calidad en el aparato productivo nacional	Fundameca	1987	Autónoma	1) Impulsar una cultura de la calidad; 2) Premio Nacional de Calidad	Nacional	Más de 750 empresas han participado en el PNC

---

Las relaciones interempresariales, como se ha indicado en este artículo, constituyen una forma de coordinación, y en la actualidad adquieren una pluralidad de formas que desembocan en una reorganización industrial importante en el nivel sectorial y regional. El análisis de los diversos tipos de cooperación interempresarial permite discriminar entre realidades diferenciadas, y proporciona a su vez elementos relevantes para estudiar los condicionamientos que se registran en su desarrollo.

Por otra parte, estas iniciativas de cooperación interempresarial marcarían para varios países latinoamericanos (Chile, México y, en menor medida, Argentina) una nueva intervención de las instituciones de fomento industrial y tecnológico. Después de algunos años de experimentación, a través de un ajuste paulatino y de excesivo costo social, las políticas industriales tenderían a estimular la articulación del tejido productivo y crear instancias de integración con el entorno político e institucional. Éste es un elemento novedoso, junto con la creciente necesidad de vinculación efectiva entre instituciones públicas y privadas que participan conjuntamente en el diseño de programas de fomento a la competitividad y el desarrollo de las PYMES (instituciones puente). Sin embargo, para ser efectiva, la complementación interinstitucional debe alimentarse de la evaluación de los instrumentos y de los resultados obtenidos. La producción de información sobre los efectos de las políticas es indispensable para mejorar los mecanismos de las acciones en el futuro.

La nueva organización industrial replantea los límites de la empresa; la coordinación física de la producción se desarrolla cada vez más dentro de redes integradas por empresas jurídicamente independientes. A su vez, la aparición de las nuevas formas de coordinación de la actividad económica, impulsadas por relaciones de cooperación interempresarial, significa un desafío de conceptualización e interpretación para diferentes disciplinas.

La multidimensionalidad de los fenómenos diluye las fronteras entre los análisis económicos y sociológicos; los fenómenos económicos no pueden explicarse recurriendo exclusivamente a la racionalidad de los actores, a la oportunidad y el precio. Las lógicas industriales están interconectadas con procesos de aprendizaje interactivos cuya orientación necesariamente requiere contribuciones sistémicas. Las regiones, como espacio de concertación productiva, social y tecnológica, crean nuevas figuras de coordinación intra e interempresarial y con instituciones de investigación completamente nuevas, no contempladas siquiera por el derecho laboral o comercial. El comportamiento empresarial, la cultura de los intercambios, la naturaleza de las redes de comunicación formales e

informales que desarrollan los grupos empresariales rompe las fronteras entre las disciplinas sociales y paulatinamente genera nuevas áreas interpretativas y metodológicas acordes con los desafíos de los cambios tecnológicos.

#### INSTITUCIONES PUENTE ANALIZADAS

UTT (Unidad de Transferencia Tecnológica).  
 Cetindustria (Centro Tecnológico de Información y Enlace).  
 Funtec (Fundación Mexicana Para la Innovación y Transferencia de Tecnología en la Pequeña y Mediana Empresa).  
 CETRO-CRECE (Centro para el Desarrollo de la Competitividad Empresarial, Programa Descentralizado en Centros Regionales).  
 C. P. DISEÑO (Centro Promotor del Diseño).  
 ADIAT (Asociación Mexicana de Directivos de Investigación Aplicada y Desarrollo Tecnológico).  
 CDIDT (Comité Directivo de Investigación y Desarrollo Tecnológico).  
 CIMO (Calidad Integral y Modernización).  
 CONOCER (Consejo de Normalizado y Certificación de Competencias Laborales).  
 IMDT (Instituto de la Cámara Nacional de Empresas Consultoras).  
 CCTC (Centro para la Calidad Total y la Competitividad).  
 LMNC (Ley Federal de Metrología y Normalización).  
 NORMEX (Sociedad Mexicana de Normalización y Certificación).  
 Calmecac (Calidad Mexicana Certificada A. C.).  
 CENAM (Centro Nacional de Metrología).  
 IMPI (Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial).  
 Fundameca (Fundación Mexicana para la Calidad Total).

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andreff, W., "La disparition de la firme et du système productif national", Colloquio Une Nouvelle Economie Industrielle, Amiens, 1996.
- Aoki, M., "Horizontal vs. vertical: Information structure of the firm", *American Economic Review*, vol. 76, 1986.
- , *La estructura de la economía japonesa*, Fondo de Cultura Económica, México, 1990.
- Banville, E. y J. Chanaron, "Du fordisme au toyotisme. Les voies de la modernisation du système automobile en France et au Japon", *Études et Recherches, CGP. La Documentation Française*, núm. 7-8, 1990.
- Baudry, B., *L' économie des relations interentreprises*, La Decouverte, París, 1995.
- Bell, M., "La política científica en los noventa", *REDES* (Buenos Aires), 1996.
- Bellardi, M., "The industrial district in Marshall", en E. Goodman, J. Bamford y



- P. Saynor (comps.), *Small Firms and Industrial Districts in Italy*, Routledge, Londres, 1989.
- Bianchi, P., *Construir el mercado*, Universidad de Quilmes, Buenos Aires, 1997.
- Brusco, S., "The Emilian model: Productive decentralization and social integration", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 6, núm 2, 1982.
- Callon, M., "Réseaux techno-économiques et irréversibilités", en B. Boyer, Chavance y O. Godard (comps.), *Les figures de l'irréversibilité en économie*, École des Hautes Études en Sciences Sociales, París, 1991.
- Camagni, R., "Local milieu, uncertainty and innovation networks: Towards a new dynamic theory of economic space", en R. Camagni (comp.), *Innovation Networks: Spatial Perspectives*, Belhaven, Londres y Nueva York, 1991.
- Casalet, M., *Red de apoyos públicos y privados hacia la competitividad de las PYMES*, Nafin/FLACSO, México, 1995.
- , "La cooperación interempresarial: Una opción para la política industrial", *Comercio Exterior* (México), vol. 47, núm. 1, 1997.
- Chalmers, N., *Industrial Relations in Japan, The Peripheral Work Force*, Routledge, Londres, 1989.
- Chandler, A. D., *Strategies et structures de l'entreprise*, Les Éditions d'Organization, 1989.
- Chudnovsky, D., *Los límites de la apertura*, CENIT/Alianza, Buenos Aires, 1996.
- Coase, R. H., *La empresa, el mercado y la ley*, Alianza, Madrid, 1994.
- Courlet, C., *Systèmes productifs localisés et développement: Le cas des économies émergentes et en transition*, Coloquio Une Nouvelle Economie Industrielle, Amiens, 1996.
- D'Arc Riviére, H., "Integración al norte de México: Redes de los empresarios locales en Chihuahua", *Estudios Latinoamericanos del Trabajo* (México), núm. 3, 1996.
- Dini, M., "Políticas públicas para el desarrollo de redes de empresas: La experiencia chilena", *Estudios Latinoamericanos del Trabajo* (México), núm. 3, 1996.
- Dini, M. y J. Katz, "Nuevas formas de encarar las políticas tecnológicas. El caso de Chile", *Comercio Exterior* (México), vol. 47, núm. 8, 1997.
- Eymard-Duvernay, F., "Coopération et concurrence dans les relations d'entreprise", *Cahier du Centre D'Études de L'Emploi*, 1989.
- , "Conventions de qualité et formes de coordination", *Revue Economique*, vol. 40, núm. 2, 1989.
- Favereau, O., "Organisation et marché", *Revue Française d'Economie*, núm. 1, 1989.
- Fourcade, C., *Petite entreprise et développement local*, Eska, París, 1991.
- Friedman, R. L., *Industry and Labour Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*, Macmillan, Londres, 1977.
- Granovetter, M., "Economic action and social structure: The problem of embeddedness", *American Journal of Sociology*, vol. 91, núm. 3, 1985.
- , "The strength of weak ties", *American Journal of Sociology*, vol. 78, núm. 6, 1973.
- Hualde, A. y A. Mercado Celis, "Al sur de California. Industrialización sin empresarios", *Estudios Latinoamericanos del Trabajo* (México), núm. 3, 1996.
- Imai, K. y H. Itami, "Interpenetration of organization and market: Japan's firms

- in comparison with the US", *International Journal of Industrial Organization*, núm. 2, 1984.
- Katz, J., *Estabilización macroeconómica, reforma estructural y comportamiento industrial*, CEPAL-IDRC/Alianza, Buenos Aires, 1996.
- Leborgne, D., "Competitivité territoriale et recomposition socio-politique", Coloquio, *Competitividad Territorial y Recomposiciones Sociales*, El Colegio de México, México, 1995.
- Lipovetsky, G., *Le crépuscule du devoir*, Gallimard, París, 1992.
- Ménard, C., *L'économie des organisations*, La Decouverte, París, 1990.
- Nafin, *El Mercado de Valores* (México), núm. 5 y 6, 1996.
- North, D. C., *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press, Cambridge, 1990.
- Planque, B., "Note sur la notion de réseau d'innovation", Coloquio ASRDLF, Saint-Étienne, 1990.
- Reich, R., *El trabajo de las naciones*, Vergara, Buenos Aires, 1993.
- Richardson, G. B., "The organization of industry", *The Economic Journal*, núm. 82, 1972.
- , *Information and Investment*, Clarendon, Oxford, 1990.
- Rizopoulos, Y., "Marches, organisations, reseaux alternatives ou complementaires", Coloquio *Une Nouvelle Economie Industrielle*, Amines, 1996.
- Salais, R. y M. Storper, *Les mondes de production*, École des Hautes Études en Sciences Sociales, París, 1993.
- Schmitz, H., "Petites entreprises et specialization souple dans les pays en développement", *Travail et Société*, vol. 15, núm. 3, 1990.
- Scott, A. J., *The Geographic Foundations of Industrial Performance*, Coloquio *Competitividad Territorial y Recomposiciones Sociales*, El Colegio de México, México, 1995.
- Touraine, A., *¿Podremos vivir juntos?*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 1997.
- Williamson, O., *Las instituciones económicas del capitalismo*, Fondo de Cultura Económica, México, 1989.
- Wilkinson, F., "Productive systems", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 7, 1983.
- Yoquel, G. y F. Bocherini, *El ambiente y el desarrollo de los procesos innovativos: Un modelo interpretativo de las actividades incrementales desarrolladas por las PYMES argentinas*, Universidad de Sarmiento, Buenos Aires, 1997.
- Yoguel, G. y H. Kantis, *Reestructuración industrial y eslabonamientos productivos. El rol de las PYMES*, CEPAL/CFI, Buenos Aires, 1990.

# EL SOCIÓLOGO DEL TRABAJO EN LAS EMPRESAS

MARCOS SUPERVIELLE<sup>1</sup>

LUIS STOLOVICH<sup>2</sup>

LA SOCIOLOGÍA del trabajo se ha convertido en una profesión con demandantes específicos, como las empresas y los sindicatos. El trabajo profesional en las empresas se ha vuelto una opción laboral para los sociólogos. Pero esta opción tiene diversas implicaciones y requerimientos —teóricos y prácticos—, cuestiones que se analizan en este capítulo.

## DEFINICIÓN DE LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO POR LA SOCIOLOGÍA

Normalmente se considera que la sociología del trabajo nace con los trabajos que dirigió Elton Mayo en una empresa de la Western Electric en los años treinta, y que dio lugar al nacimiento de la escuela de relaciones humanas.

Sin embargo el trabajo ha sido, en la sociología clásica de Marx, de Durkheim e incluso de Weber, un aspecto central de las formulaciones teóricas. ¿Quien puede hablar de la teoría de Marx sin referirse a los conceptos de modos de producción, clases y su lucha, valor trabajo, etc.? ¿Quién puede hablar de Durkheim sin referirse a la división del trabajo o a Weber sin mencionar burocracia?

Todos estos conceptos giran en torno al concepto trabajo. Y un vasto segmento de la sociología moderna también lo sigue haciendo: la sociología de las organizaciones, del empleo, de las remuneraciones, de las calificaciones y de la formación profesional, de la conflictividad laboral y de los sindicatos, de las relaciones profesionales, etc. En otros casos forma parte de un capítulo obligado, como en la sociología del género o de la juventud, etcétera.

Esto es así porque todavía hoy en día el trabajo sigue siendo central

<sup>1</sup> Catedrático del Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República; trabaja temas referidos a la sociología del trabajo. Dirección postal: José Enrique Rodó 1860, Montevideo, Uruguay; dirección electrónica: marcos@fesoc.edu.uy.

<sup>2</sup> Catedrático en CIEDUR, área de Desarrollo y Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República; trabaja temas referidos a empresarios, sociología del trabajo y economía de la cultura. Dirección postal: Carlos Crocker 2536 ap. 305, Montevideo, Uruguay; dirección electrónica: stolovich@mail.com.net.

en la organización de nuestras sociedades, porque las formas de organización y contenidos del trabajo, así como los mecanismos para regularlo, contribuyen a darle forma a las sociedades en las que se desarrolla este trabajo.

Sea cual sea la corriente teórica que oriente la reflexión siempre se parte de una constatación: *el trabajo presupone una transacción entre dos sustancias diferentes, por un lado energía física y/o intelectual y, por otro, remuneración y prestigio y otras dimensiones materiales o simbólicas que se puedan agregar. Al no ser equivalentes estas sustancias, por ser de distinta naturaleza, la equivalencia que se logre es una construcción social, sometida a revisiones, a desajustes, por cambios de perspectiva de los que acuerdan la equivalencia o cambios en el contexto que permitió acordarla. En suma, el trabajo presupone siempre una suerte de cooperación entre los que participan en la transacción, pero también una conflictividad potencial, que se da en ciertos contextos y circunstancias.*

La dimensión de construcción social de esta transacción que denominamos trabajo es la que le abre las puertas a la sociología del trabajo o a las diferentes sociologías que abordan un aspecto, o más, de la misma. Y todo abordaje teórico, de forma explícita o implícita, da cuenta de esta realidad.

Pero la sociología del trabajo tiene también una historia, que la sitúa en un periodo dado, incluso metodológicamente. De tal forma que cuando se habla de sociología del trabajo uno no se refiere a este campo en general, sino específicamente a las elaboraciones teóricas y al cúmulo de investigaciones científicas realizadas bajo este rótulo, incluidos sus supuestos epistemológicos y los problemas que intentaba abordar y le dan razón de ser, también situados en un contexto y una coyuntura determinada.

A la tensión entre estas dos dimensiones, la de su construcción social y la de su construcción semántica, se ve enfrentado el sociólogo, aun teniendo en cuenta que la segunda dimensión se incorpora a la primera, muchas veces orientando su construcción.

América Latina es heredera de la tradición francesa de sociología del trabajo, tanto porque sus refundadores realizan investigaciones y dictan cursos en América Latina,<sup>3</sup> como porque su principal trabajo, el *Tratado de sociología de trabajo* de Friedmann y Naville, fue traducido y editado tempranamente, permitiendo su precoz difusión (Friedmann y Naville, 1978).

Esta sociología dominada por la visión y personalidad humanista de Friedmann tiene que dar cuenta de la fuerte presencia del marxismo en

<sup>3</sup> George Friedmann es fundador de FLACSO y Alain Touraine realiza innumerables viajes a América Latina para dictar cursos y realizar investigaciones. Véase Abramo y Montero (1995).

el ambiente intelectual francés a la conclusión de la guerra y del peso de la clase obrera y de las capas populares en la sociedad francesa.

En este contexto intelectual y social uno puede entender la posición de Naville cuando sostiene:

el trabajo considerado como el basamento sobre el cual se apoya el desarrollo (y motiva también su extinción) de las sociedades, es el modo social más profundo del ser, para hablar como Spinoza, porque sin él no hay ni producción, ni reproducción, ni sobre todo el crecimiento de los medios de vida se puede concebir [Friedmann y Naville, 1963: 80].

De allí se derivaba una conclusión que parecía obvia: era necesario estudiar el trabajo para poder imaginar el futuro. Por ello, además, esta corriente sociológica centra el estudio en procesos de trabajo en los talleres, en los puestos de trabajo, en los gestos del operador y en sus clasificaciones.

Esta sociología del trabajo es además tecnocéntrica. En la medida en que su desarrollo coincide con un crecimiento de la economía francesa basado en una fuerte innovación tecnológica, lleva a que, inadvertidamente, la sociología del trabajo de la época le dé una consideración central a la evolución del desarrollo tecnológico para explicar la evolución progresiva de la sociedad.

La crítica a esta tesis implícita es la que lleva a que la sociología del trabajo pierda el lugar central que tuvo en el concierto de la sociología francesa en general, pero también, en términos más amplios, en la sociología de todos los países hegemónicos.

Pero no son éstas las preocupaciones centrales de la sociología latinoamericana de la época, que no se encuentra frente a sociedades de crecimiento económico sostenido, como en Francia. Las preocupaciones de las primeras investigaciones de la sociología del trabajo latinoamericana giran en torno al potencial político de los agrupamientos humanos alrededor de la producción —los sindicatos y partidos políticos—, enmarcados en una problemática genérica del desarrollo, y no por las proyecciones del trabajo en la sociedad (Abramo y Montero, 1995).

Durante la década de 1980 el sindicalismo europeo —particularmente en los países del sur (Labbe, Coisat y Harmattan, 1992) y norteamericano (Edwards, 1993)—, tuvieron enormes dificultades para adaptarse a las transformaciones de la tecnología y de la organización del trabajo, perdiendo una enorme cantidad de afiliados pero, por sobre todo, militantes de base.

No es que el sindicalismo de los países hegemónicos no haya intentado adaptarse a las nuevas realidades, pero las adaptaciones que buscó no

han generado, como en el pasado, movilizaciones de los trabajadores en torno a él.

Este fenómeno abrió un campo de resonancia mucho mayor a nuevas teorías de la gestión de recursos humanos y a formas participativas que no se centraban en las relaciones profesionales —en última instancia reflejo de la relación capital-trabajo—, sino que intentaban organizar esta participación directamente en torno a la empresa y por la gestión de calidad.

La mirada hacia el “modelo” japonés y el auge de autores como Deming —cuyos principales trabajos son sin embargo de la década de 1950, y en ese momento no tuvieron una notable acogida— se explican en gran parte por el decaimiento del movimiento obrero en los países hegemónicos.

En América Latina el sindicalismo desempeñó un papel político protagónico como mecanismo para movilizar masas a fin de lograr la caída de las dictaduras en varios países, y también como interlocutor para reorganizar los sistemas de relaciones laborales hasta mediados de los ochenta. Sin embargo, a partir de esa fecha, comenzó lentamente a sufrir un creciente deterioro, fruto de procesos de restructuración productiva y de desregulación que padecieron en mayor o menor medida todos los países del continente.

Pero a diferencia del sindicalismo de los países hegemónicos, su crisis —visible en cuanto a la reducción de afiliados— no supuso una crisis en cuanto a la desvalorización de la idea de que los trabajadores puedan constituirse en un actor autónomo colectivo y negociar no solamente salarios y condiciones de trabajo, sino también las condiciones de participación en las empresas.<sup>4</sup>

#### DE LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO A LA SOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES

La sociología de las organizaciones —o teorías de las organización, como se las denomina en la tradición angloamericana— tiene, como su nombre lo indica, una tradición más organicista que la sociología del trabajo. Busca comprender cómo las organizaciones se bloquean, se desarrollan, declinan o desaparecen. Parte de un presupuesto básico, *el de la cooperación*, y desde el mismo tiende a comprender la acción de los actores comprometidos en situaciones organizacionales.

<sup>4</sup> Véase la *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, núm. 4 (1996), particularmente los artículos de Osmar Gonzales, Marta Novick *et al.*, Marcia de Paula Leite *et al.*, Cristina Bayón y Graciela Bensusán.

La tradición de la sociología de las organizaciones está originalmente ligada a los trabajos de Weber sobre la burocracia, y tanto en Estados Unidos como en Europa los primeros grandes trabajos de investigación se realizaron en este campo.<sup>5</sup> Este origen le concede al concepto de actores autonomía respecto a una referencia a la relación capital-trabajo, lo cual hace posible que su campo de reflexión se extienda rápidamente a todo tipo de organizaciones. Sin embargo ésta no es la única diferencia con respecto a la sociología del trabajo. Sus preocupaciones nunca tendrán una vocación de proyección teórica como la que tuvo en su momento esta última; la sociología de las organizaciones fue, prácticamente desde sus orígenes, mucho más instrumental.

América Latina, a pesar de heredar una pesada administración de tradición española, paradójicamente no tuvo grandes investigaciones y reflexiones sobre la burocracia ni sobre las organizaciones. Si esta última temática se introduce en América Latina, ello se realiza a partir de las escuelas de gestión, y no de manera fundamental a través de las universidades, sino directamente desde los países hegemónicos a los empresarios y a través de modelos organizativos ya armados con una serie de supuestos nunca demostrados en estos países.

Aun así, y con este sesgo, la sociología de las organizaciones ha tenido un desarrollo tal que se vuelve referencia obligada para cualquiera que se interese por temas vinculados al trabajo, porque se ha integrado al lenguaje —e incluso, en algunos casos, como categorías analíticas— de los principales interlocutores en este campo, que son dirigentes públicos o privados que tienen que dar cuenta de organizaciones concretas, y cuyos problemas no se plantean generalmente en términos de si conviene organizar la cooperación productiva de una forma o de otra, sino que se encuentran frente a organizaciones ya existentes y sus problemas son cómo hacerlas funcionar eficientemente en contextos externos cada vez más complejos, pero también en contextos internos que siguen el mismo camino de una creciente complejidad.

Esto no impide ver a las organizaciones desde una perspectiva básica del trabajo, no solamente desde la cooperación posible sino también desde el conflicto o, al menos, del conflicto latente. El esquema más generalizado de relación entre los actores como punto de partida es, entonces, "haré lo que tú me pides si tú haces lo que yo deseo" o "cooperaremos en la medida en que nuestros objetivos, a pesar de ser distintos, sean convergentes".

<sup>5</sup> Véanse los trabajos de Merton (1940); Selznick (1943); Gouldner (1953); Blau (1954); Crozier (1964).

DE LA SOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES  
A LA SOCIOLOGÍA DE LAS EMPRESAS

Las empresas ocupan hoy en día un lugar creciente en las prácticas sociales, y paralelamente los empresarios también ocupan un lugar creciente en las sociedades (Montero, 1993). Las empresas se afirman, pues, como instituciones centrales de nuestras sociedades en un momento en que otras instituciones, en particular las políticas, ven retroceder su campo de acción frente a los procesos de globalización.

La empresa es, simultáneamente, un lugar de producción de bienes o servicios, pero también una organización y, a su vez, una institución, por lo que debe ser aprehendida en todas sus dimensiones, sean económicas, sociales o culturales. Y si bien estas dimensiones son separables analíticamente no son disociables o jerarquizables por entero.

En efecto, como sostiene K. Russell (1991):

Las empresas son un lugar en el que hombres y mujeres cooperan entre sí, se organizan para producir, inventan reglas y formas de hacer, intercambian permanentemente con la sociedad de su entorno. Y si bien la realidad económica no puede olvidarse por un instante —la empresa interviene en un mercado que la sanciona, crea riquezas y beneficios— su carácter de sistema a la vez técnico y social, su capacidad de producir juegos de actores, reglas y valores y de difundirlos en el cuerpo social, la conforman como una institución en el sentido estricto del término.

Como institución, pues, tiene una doble naturaleza de carácter contradictorio; por un lado impone, por otro libera, crea disciplina pero también desarrolla, suscita y alberga conflictos.

Por la constatación de esta doble naturaleza es convocado el sociólogo a la empresa.

La empresa puede ser vista, sociológicamente, desde tres perspectivas complementarias: en su movimiento histórico en sus formas múltiples y sucesivas; como ámbito de prácticas sociales, y por lo tanto como una organización, y en su relación con la sociedad —ya que le corresponden crecientes responsabilidades sociales— y por lo tanto como institución.

En la práctica, los sociólogos a los que se llama a una empresa son convocados por uno de los actores articulados a ella, sea el empresario —incluyendo al Estado cuando se erige como empresario—, sea el sindicato. Este llamado está siempre vinculado a problemas sociales de la organización en un sentido amplio, como veremos más adelante. Pero no por ello el sociólogo puede dejar de incorporar a su reflexión una mirada al



desarrollo histórico de la empresa o a su proyección institucional, porque casi siempre condicionan cualquier tipo de visión de la organización.

CUÁNDO, POR QUÉ Y PARA QUÉ SE CONVOCA  
A UN SOCÍOLOGO A UNA EMPRESA

Piotet y Sainsaulieu (1994) distinguen múltiples formas de “aprehender la sociedad” (la expresión es de ellos) que existe en la empresa, detrás de la omnipresencia de lo económico y de lo tecnológico a partir de experiencias de trabajos empíricos de sociólogos en Francia.

1. Como reacción colectiva movilizándose frente a presiones provenientes del medio exterior. Se hablará entonces de contingencias *sociotécnicas* o *socioproductivas*.

2. Frente al crecimiento o a las transformaciones organizacionales en la decodificación de los juegos de actores que se elaboran en torno a la constante redefinición de reglas y procedimientos de trabajo. Se hablará entonces de regulación *sociorganizacional*.

3. Partiendo de la premisa de que ninguna sociedad es estable si no dispone de un conjunto de normas de sociabilidad y de valores que ayuden a fundar una cohesión social durable entre todos los individuos; se hablará entonces de *pertenencias socioculturales* internas y externas de la empresa.

4. Una forma de reconocer la calidad de la vida social en la empresa es observando cómo se articulan las orientaciones colectivas, la legitimidad de sus instituciones (en la empresa) y el acuerdo logrado entre sus miembros —considerados como ciudadanos— para llevar adelante sus proyectos. Se hablará entonces de la *dinámica socioinstitucional* y del cumplimiento de los compromisos en materia de empleo, de modernización, de inversión localizada o de intervención en mercados externos, por ejemplo.

5. Otra de las formas de reconocer la sociedad en la empresa es reconociendo las reacciones del cuerpo social ante los cambios que debe sufrir, a través de las reformas o de procesos de modernización. Se hablará entonces de capacidades colectivas de *adaptación al cambio*, reveladoras de procesos sociales y culturales que fundan sus dinámicas de ajuste o transformación.

En resumen, el campo de lo social tiene connotaciones sociotécnicas y productivas, sociojurídicas, psicosociales, de relaciones profesionales, sociopolíticas y socioculturales.

Desde una perspectiva latinoamericana, y desde nuestra práctica, se le pueden hacer dos tipos de críticas a la calificación que realizan Piotet y Sainsaulieu, aun reconociendo su enorme mérito ordenador.

La *primera* es que la consolidación de la empresa no es tan acabada

como institución y, por lo tanto, no se la percibe siempre, en particular por parte de los sindicatos, como referencia que “cierra su campo” de operación; para muchos de ellos la referencia sigue siendo la rama industrial o de servicios, y la empresa es una unidad o un ámbito de este universo, por lo que las problemáticas señaladas son percibidas dentro de parámetros más amplios.

Lo que contribuya a que no se vea a la empresa tan omnipresente como en los países hegemónicos es que, a diferencia de lo que ocurre en ellos, éstas —nos referimos sobre todo a las empresas de capitales nacionales— han mostrado su total fragilidad en todo este periodo en América Latina.

Pero aun cuando se desarrolla un sindicalismo de empresa y se llama a colaborar a un sociólogo, o cuando los empresarios lo convocan, lo hacen sin una clara precisión del campo en que quieren que intervenga. En realidad, una de las primeras tareas del sociólogo es definir concretamente el problema en conjunto con sus demandantes. La mayoría de las veces se “cruzan” y “mezclan” las diferentes formas de “aprehender la sociedad” en las empresas, según la terminología de Piotet y Sainsaulieu, en la definición de los objetivos de la investigación o de la intervención del sociólogo.

La *segunda* crítica, según nuestra experiencia, es que tampoco es posible —y entendemos que no es deseable— una separación tan clara entre lo social, lo tecnológico y lo económico porque de hecho, en otro plano, todas estas dimensiones son también sociales, y porque los actores no distinguen tan claramente las fronteras entre unas disciplinas y otras. Muchas veces los sociólogos somos convocados a desarrollar reflexiones para la toma de decisiones en conjunto con economistas, ingenieros y abogados, contadores u otros profesionales.<sup>6</sup>

Estas críticas marcan a su vez dos tipos de reflexiones en cuanto a las intervenciones de los sociólogos en las empresas, porque tal como se presentan puede dejar entender que el papel profesional del sociólogo es inespecífico y, por lo tanto, prescindible.

Al sociólogo se le requiere cuando los actores (o alguno de ellos al menos), consideran que no están en condiciones de tomar decisiones frente a problemas en los cuales no encuentran, o no reconocen, soluciones en su experiencia o acervo cultural, o si las conocen no las han practicado y temen las repercusiones no previstas de su acción o, finalmente, cuando sienten “malestar” porque se encuentran frente a nuevas situaciones que intuyen los desestabilizarán como empresa, o al menos como actor en la empresa.

Es decir, al sociólogo se lo considera un especialista apto para co-

<sup>6</sup> Una perspectiva distinta, que intenta integrar una mirada sociológica de la tecnología en las empresas, se puede encontrar en Jean Ruffier (1996) y en Jorge Walter (1994).

laborar profesionalmente en un “contexto de descubrimiento”. Por el contrario, cuando se conoce el “camino a seguir” se pide la asesoría del economista, el sociólogo, el abogado, el ingeniero o cualquier otro tipo de profesional.<sup>7</sup>

Esto presenta una serie de dificultades. La primera es que el problema que se plantea no tenga solución.<sup>8</sup> La segunda que, como la solución propuesta no recorre los caminos usuales, y como no se sabe nunca cuál será la reacción de los otros actores involucrados en la propuesta de solución que el sociólogo elabore, éste, en tanto individuo, está sometido a una gran tensión personal. Más allá de este tipo de problema de tipo existencial se va adquiriendo poco a poco una experiencia de intervención sociológica.

¿Quiénes, desde las empresas, convocan a los sociólogos del trabajo? Por un lado los propios empresarios-propietarios, o directores, gerentes o ejecutivos. Por otro lado, los sindicatos.

### *Las empresas*

La demanda de sociólogos del trabajo, sociólogos y, más en general, consultores externos, que no es demasiado abundante en América Latina, proviene principalmente de empresas grandes, con cierto poderío económico —que les permite afrontar el costo de profesionales externos— y, sobre todo, de empresas transnacionales.

Las demandas de investigación, y más ampliamente de intervención sociológica en la empresa, pueden referir a distintos elementos sociales, entre ellos:

1. la fuerza laboral, interna y externa;
2. el mercado;
3. el empresario.

La fuerza laboral interna constituye uno de los principales recursos de la empresa. El conocimiento de esta fuerza, de sus características bá-

<sup>7</sup> Creemos que la percepción popular coincide afortunadamente con la realidad. Porque la sociología, a diferencia de otras disciplinas, tiene un centro débil, nadie puede declararse sociológicamente ortodoxo, como en la economía o en otras disciplinas sociales. Y esta condición lleva al sociólogo a desarrollar un dominio sobre diversos paradigmas, que son contradictorios o articulables en distintos niveles, y a plantearse sistemáticamente nuevos terrenos a investigar. Esta situación es la que explica, a nuestro entender, el particular entrenamiento del sociólogo, que lo hace más apto que otros profesionales para trabajar en el “contexto del descubrimiento”.

<sup>8</sup> Los autores de este artículo fueron llamados, en distintos momentos, por un sindicato textil en búsqueda de encontrar salidas a una empresa que estaba por quebrar. El sindicato y los trabajadores en general querían salvar la empresa de cualquier manera. Sin embargo, el grado de obsolescencia e incompetencia de los patrones hacía que no fuese viable ningún pacto “social” para salvarla.

sicas, es un insumo clave para la adopción de decisiones en relación con distintas cuestiones (por ejemplo resolución de conflictos, motivación para elevar el rendimiento en el trabajo, etcétera).

La fuerza laboral externa constituye una fuente de potenciales futuros trabajadores. El conocimiento de datos como niveles salariales, formación técnica, etc., es un elemento de vital importancia en la toma de decisiones acerca de cuestiones tales como expansión futura en el entorno geográfico, planes de remuneración de la fuerza laboral interna, etcétera.

El mercado es la condición para el logro de los objetivos económicos de la empresa. Ingresar al mismo, mantenerse y ampliar las cuotas de participación en él exige un amplio conocimiento de diversos aspectos de la realidad social del entorno al que ofrece sus bienes o servicios (demandas reales y latentes, preferencias y necesidades, entre otros). En particular los nuevos modelos de gestión empresarial, que establecen la "idolatría del cliente", requieren investigaciones en relación con la "satisfacción del cliente".<sup>9</sup>

Por lo tanto, existen demandas al sociólogo del trabajo que hacen referencia a cuestiones "externas" a la empresa (estudios de mercado, estudios de formas de inserción institucional, estudios de currículas de institutos de formación profesional, asistencia social, etc.), mientras que otras tienen que ver con cuestiones "internas": estudios de "clima" del trabajo ante la innovación de prácticas de gestión; construcción y seguimiento de nuevas culturas del trabajo; nuevas formas de regulación laboral; incorporación de nuevos modelos de movilidad interna, diseño de "carreras"; redefinición de las relaciones profesionales; rediseño de salarios en función de responsabilidades y no de tareas; seguimiento de conflictos y sus manifestaciones, etcétera.

### *Los problemas más frecuentes*

¿Cuáles son los problemas que, más frecuentemente, convocan a los sociólogos del trabajo a las empresas? A grandes rasgos, podemos esbozar dos o tres tipos de problemas genéricos.

Si el sociólogo es llamado por empresas multinacionales, en general se trata de adaptar modelos de organización y de gestión de recursos humanos generados por las oficinas centrales de la propia multinacional a situaciones nacionales, en particular cuando los resultados obtenidos no corresponden a lo esperado. Pero la mayoría de las veces se convoca a otros

<sup>9</sup> Estudiar las reacciones de los clientes, cómo usan el producto, qué opinan del mismo, saber lo que quieren, lo que esperan de aquél o de los servicios, es uno de los requerimientos de las empresas en proceso de modernización. Es frecuente que éstas realicen encuestas, no solamente con fines de análisis del mercado sino también para tener un conocimiento más profundo del cliente, comprender su satisfacción respecto al producto y la empresa, hacer el análisis de las compras no efectuadas, de los clientes perdidos, etcétera.

profesionales para realizar estas tareas, y solamente se apela a sociólogos cuando los instrumentos utilizados no dan los resultados esperados.

A quién se llame depende también de los énfasis que existan en la concepción acerca de los procesos de transformación empresarial. Los nuevos modelos de gestión —como el de calidad total, por ejemplo— tienen dos tipos de componentes: uno técnico o ingenieril, referido a los sistemas de calidad de los procesos y productos, y otro de tipo comportamental (Stolovich, Lescano y Morales, 1996). Si el énfasis es comportamental —lo cual se vincula a la corriente del pensamiento *managerial* participativa—<sup>10</sup> habrá un mayor espacio para el sociólogo del trabajo.

Si el sociólogo es requerido por una empresa de capitales nacionales, en general se trata de situaciones en que la empresa se encuentra en dificultades de tipo económico, sobre todo si corre peligro su existencia misma, y se parte de la hipótesis de que movilizándolo a los trabajadores se logrará superar la situación que se vive. Esta situación, que puede ir acompañada de inversiones económicas, implica en realidad toda una transformación cultural en la empresa y puede estar enmarcada en dos situaciones distintas.

1. Es una empresa de lógica patrimonialista, orientada a maximizar sus beneficios a través de transferencias que recibe del Estado de múltiples formas, o detenta una situación monopólica —generalmente en el mercado interno— que le permite transferir a su vez, sin riesgo, los costos de su ineficiencia a los precios que pagarán sus clientes cautivos. En este caso se convoca al sociólogo para “cambiar algo para que todo siga como está”, según la célebre sentencia del *Gatopardo* de Lampedusa.

2. La empresa busca realmente cubrir el “retardo” en eficiencia y modernidad ante inminentes aperturas del mercado. En este segundo caso el sociólogo tiene un doble desafío: adaptar modelos de organización y gestión importados, construidos para y en otras realidades, a realidades nacionales que se rigen por otros códigos y, en definitiva, colaborar en el monitoreo de un cambio cultural, cambio que a los distintos actores no necesariamente los convence o que no perciben en primera instancia como necesario, y por ello es necesario hacerles comprender cómo y cuánto los cambios los involucran a ellos mismos si quieren ser coherentes con lo que buscan. Cambios en cuanto al papel de la empresa frente a su entorno económico, político y social, y un cambio en las re-

<sup>10</sup> En los nuevos modelos de gestión confluyen dos corrientes de pensamiento *managerial*: una corriente cualitativa (que busca el control y la medida de la calidad, y el desarrollo de métodos de prevención de la no calidad) y una corriente participativa o “*management* participativo”. “Por esta confluencia se explica por qué los programas de implantación de la calidad total presentan diferencias: algunos ponen mayormente el énfasis en prácticas más participativas, mientras que otros enfatizan las prácticas cualitativas” (Cedrola, 1994).

laciones de los empresarios con los técnicos y los trabajadores. No sólo con los últimos, ni sólo ellos deben cambiar.

Para los procesos de cambio normalmente las empresas requieren el apoyo de consultores externos —entre ellos sociólogos— que puedan tener la suficiente externalidad como para facilitar la transformación. El agente externo es decisivo como factor catalizador y capacitador, al menos en alguna etapa del proceso de cambios.

Observemos, a título de ejemplo, el caso de transformaciones empresariales del tipo calidad total o de herramientas de gestión semejantes (reingeniería, etc.). ¿Cuáles son las funciones o tareas de las empresas consultoras, y de los sociólogos en particular?

Los servicios habituales que proveen los agentes externos son servicios de consultoría, de auditoría y talleres de apoyo. Los *servicios de consultoría* son sesiones de trabajo diseñadas para proporcionar a la empresa cliente servicios en los temas de calidad, para asegurar la implantación efectiva del proceso de calidad total. Los consultores pueden proveer materiales y procedimientos, así como ayudar a resolver problemas específicos e interrogantes.

Los *servicios de auditoría periódica* consisten en sesiones de intercambio de información entre la empresa y los consultores. El propósito es discutir y responder interrogantes, eliminar obstáculos a la implantación, acelerar y monitorear el proceso. Con la presencia del consultor se puede desarrollar un foro donde responder preguntas, analizar problemas y proveer experiencia y apoyo.

Los *talleres de apoyo* son sesiones de trabajo donde el consultor dirige a un grupo de participantes en la formulación y desarrollo de distintas estrategias de calidad por parte de aquéllos y de acuerdo con las necesidades del cliente.

Las consultoras pueden intervenir en algunas o en todas las etapas del proceso, desde las preliminares o previas a la toma de decisión de encarar la calidad total —u otros instrumentos de gestión— hasta las de implantación.

Se puede señalar una serie de funciones de estos agentes externos.<sup>11</sup> No siempre se asignan a las mismas consultoras todas las funciones, ni todas son cubiertas necesariamente por este tipo de agentes.

**1. Convencimiento.** La puesta en práctica de las modernas técnicas de gestión requiere la intervención, en primer lugar, de la dirección de la empresa y de la planta gerencial y, en fases posteriores, de mandos medios y trabajadores. Para lograr ese involucramiento es necesario convencer a las personas de la necesidad y utilidad de la transformación a emprender, y entusiasmarlas con la misma, para que movilicen todo su

<sup>11</sup> De acuerdo con la experiencia de las empresas uruguayas.

potencial. Ésta es una de las misiones en las que frecuentemente participan las consultoras externas. “Entusiasmar”, “involucrar” o “romper el hielo” son algunas de las expresiones con las que las empresas identifican una de las funciones clave de estos agentes externos.

Las consultoras tienden a ser, pues, los ideólogos o, más precisamente, los agentes difusores de la nueva ideología asociada con la calidad total —o con otras herramientas de gestión—, procurando introducir la misma en todos los niveles de la empresa. Algunas consultoras, incluso, actúan como verdaderos predicadores, cuasi religiosos, de la “nueva verdad”.

2. *Análisis y diagnóstico.* A las consultoras se les asigna frecuentemente la tarea de análisis y diagnóstico de la empresa, que permite identificar los “síntomas” de la enfermedad y la causa de los problemas. Un observador externo, no comprometido con la gestión actual, con la organización existente ni con las decisiones adoptadas por la empresa, estará en mejores condiciones para realizar un estudio objetivo que quien esté observando esa realidad “desde adentro”, ocupando una u otra posición y teniendo algún grado de responsabilidad o corresponsabilidad con lo que ocurre.

3. *Capacitación.* La capacitación del personal de la empresa en la filosofía —en los principios— y en las herramientas concretas —las técnicas— de estas “tecnologías de gestión” es una de las misiones más importantes, y más frecuentemente asignadas, a las consultoras externas. Dar las pautas de qué es la calidad total —u otra tecnología de gestión—, lograr un “lenguaje común” a lo largo y ancho de la empresa y uniformar los conceptos utilizados, son algunos de los objetivos a lograr, cuya responsabilidad corresponde —en buena medida— a la consultora.

Ésta capacita en los principios y las técnicas, pero no en la aplicación concreta, que queda en manos del personal de la propia empresa. Por lo general la consultora capacita a los capacitadores (a los facilitadores, a los líderes de grupos, etc.), pero no al conjunto de los trabajadores de la firma. O sea que está más bien en el arranque, en la creación de las condiciones iniciales del proceso. Las fases posteriores dependerán, en lo fundamental, de la gente misma de la empresa, que operará según su propio saber y entender con los principios y técnicas que le fueron transmitidos y que asimilaron de un modo u otro.

4. *Asesoramiento, guía.* Servir de guía, dar asesoramiento, ideas de cómo se puede trabajar distinto y cómo se puede implantar la calidad total —u otra tecnología de gestión—, aportar procedimientos, soluciones a ciertos problemas, señalar cómo eliminar obstáculos, la supervisión o el monitoreo del proceso, son otras funciones que, en algunos casos, también se atribuyen a las consultoras externas. Frecuentemente las asesorías se re-

fieren a cómo formar equipos o grupos —círculos de control de calidad, grupos de mejoras— y cómo determinar las actividades que éstos deben cumplir.

5. *Articuladores de intereses.* Las consultoras normalmente son, o intentan ser, articuladores de intereses dentro de la firma. Mediante las reuniones con gerentes, jefes, facilitadores, grupos de trabajadores, sindicatos, etc. —en las que la consultora opera como catalizadora—, y por medio de nuevos sistemas de comunicación interna, buscan poner en contacto y hacer que interactúen distintas visiones, diferentes intereses de los individuos y grupos —formales e informales— existentes. Esta articulación, que busca el fin último de alinear a todos los integrantes de la empresa con los objetivos fijados por la dirección, en algunos casos exige que la consultora “ponga la cara ante la gente”, sustituyendo a veces a cuadros empresariales desgastados y sin credibilidad ante la masa de trabajadores. Pero ese papel sólo puede ser transitorio; si no aparecen cuadros de dirección con otra capacidad de diálogo y comunicación con los trabajadores no será fácil garantizar el éxito del proceso, en cuanto a cambiar los comportamientos y la cultura laborales.

Este conjunto de funciones no está presente ni en todas las consultoras ni en todos los contratos empresa-consultora. A veces distintas funciones son asignadas a diferentes agentes externos o, incluso, algunas de ellas son asumidas por personal de la propia firma.

En estos procesos de cambio el sociólogo del trabajo —o el consultor de otras profesiones— puede cometer algunos errores, entre ellos: carencia de originalidad, falta de adaptación de los principios y técnicas de la calidad total —o de otros instrumentos de gestión— a lo local y, en particular, a las realidades específicas de cada empresa. La mera implantación de recetas elaboradas en otros medios —y en función de otras realidades locales— no tiene garantías de ser exitosa. “Las consultoras internacionales son muy de trasladar su cassette, operar en base a gente que logra el cassette y factura normas, trabaja por horas-consultoría.”<sup>12</sup> Otro error frecuente es no saber distinguir entre el proyecto de mejora y el negocio en sí, lo que lleva —en algunos casos— a la “usurpación” de funciones; tornar el tema de calidad total —o de cualquier otro recurso de gestión— tan dominante que no se equilibra con otros temas de la empresa.

El sociólogo del trabajo llamado a intervenir en procesos de transformación empresarial debe enfrentar, normalmente, diversos problemas. Destaquemos dos de ellos: el de la participación de los sindicatos y el de los tiempos del cambio o, desde otro ángulo, el manejo de las expectativas.

Uno de los problemas a los que permanentemente nos debemos en-

<sup>12</sup> Sociólogo Antonio Viñas.



frentar es si la participación necesaria en los modelos modernos de gestión implica el involucramiento del sindicato —¿es terreno de negociación? — o si es la empresa, por medio de dispositivos como los círculos de calidad, u otros, la que debe organizar dicha cooperación, tal como se indica en los manuales extranjeros que los instruyen.

Nuestra postura es que es necesario negociar la participación con los sindicatos, si éstos lo desean y buscan, en particular mientras exista una fuerte cultura clasista entre los trabajadores (y nada hace suponer que esta cultura decaerá en los próximos años).

Ello porque nuestra experiencia indica que no hacerlo, que relegar al sindicato a realizar solamente las negociaciones más tradicionales, o incluso lograr destruirlo, no favorece la cooperación sino, por el contrario, genera un cierto “malestar” que no se manifiesta directamente, pero que atenta contra los objetivos que se buscan a través de los dispositivos instrumentados. Por otro lado, puede favorecer la instalación de estructuras autoritarias o paternalistas en el nivel de los cuadros intermedios, ya que no son controlados por el sindicato, estructuras que atentan contra la modernización de las empresas porque favorecen el particularismo en las promociones.

Por el contrario, si se participa con el sindicato, respetando su autonomía, no solamente se canalizan los conflictos a través de un mecanismo previsible y por lo tanto manejable, sino que se garantizan la transparencia de los mecanismos acordados y la asunción de los códigos establecidos.

Por ello estos cambios son procesos contradictorios en los que se avanza y retrocede, porque implican transformaciones culturales que no se perciben en toda su dimensión desde un primer momento; siempre se está corriendo el riesgo de retroceder, reafirmando los hábitos ya adquiridos.

Por otro lado, como justamente de cambios culturales se trata (aun cuando acompañados por una serie de otros dispositivos jurídicos o administrativos), ello implica problemas de tiempo, de aprendizaje y de confianza que, en general, no se tiene.

Como se recaba la colaboración de un sociólogo bajo el régimen de contrato por tiempo determinado, se le exigen resultados a plazos perentorios, lo que es muy difícil por lo antes señalado, con el agravante de que pueden darse situaciones en las cuales el proyecto fracasa, no por problemas de organización y gestión de recursos humanos, sino por su debilidad económica y/o tecnológica. Es decir, la hipótesis inicial de que con la movilización de los trabajadores la empresa se salvaría era incorrecta.

Cualquiera de estas alternativas genera escepticismo y falta de credibilidad respecto de los sociólogos o, genéricamente, de aquellos que operan sobre lo social. Sin embargo, la situación de incertidumbre y la ne-

cesidad de creer es tal, en las empresas nacionales públicas y privadas, que siguen creciendo las consultorías, nacionales e internacionales —algunas de muy dudosa acreditación—, siempre sobre temas vinculados a lo organizacional o la gestión de recursos humanos.

Si se parte de la concepción de que el “ambiente humano” es el principal factor que modifica las condiciones de producción de la empresa —y sin el cual ninguna innovación tecnológica “dura” puede tener éxito—, una clave de la calidad total y de otros instrumentos de gestión —y factor de fracaso si no se actúa correctamente— es el manejo de las expectativas de la gente. Este manejo debe tener en cuenta las curvas del entusiasmo, del esfuerzo y de los resultados, así como sus necesarias interrelaciones.<sup>13</sup>

En tal sentido, es importante la obtención de logros tempranos, siempre factibles si la dirección de la empresa se los propone, o sea empezar por cosas de alto impacto y baja complejidad. Los objetivos que se planteen no deben ser nunca muy ambiciosos, ni generales, ni demasiado complejos, sino por el contrario: pocos, concretos y relativamente sencillos.

Existen, pues, dos errores de aplicación de las nuevas metodologías (como la de calidad total):

1. Planteo de objetivos demasiado ambiciosos, o muy vagos y genéricos, que crean expectativas que luego no pueden ser satisfechas. De ese modo se provoca la frustración de los trabajadores y el decaimiento o aun la suspensión del programa de cambios.

2. Carencia de gradualidad. Empezar el proceso en todos los niveles y al mismo tiempo, sin darse los plazos necesarios para la maduración de la experiencia. Una de las claves del éxito de la calidad total y de otras herramientas de gestión es, precisamente, la coordinación de los tiempos de la organización.

<sup>13</sup> En el proceso de calidad total, por ejemplo, más allá de la etapa en que se encuentre el mismo (capacitación, implantación, etc.), se pueden destacar fases —comprobadas empíricamente— que indican la existencia de un “ciclo de vida” del proceso y de la participación. En tal sentido, se señalan tres curvas comportamentales, fuertemente interrelacionadas entre sí: la curva del entusiasmo, la curva del esfuerzo y la curva de los resultados. Quien dirige u orienta un proceso de calidad total debe observar atentamente la evolución de estas curvas, para incidir sobre ellas en un sentido positivo, desde el punto de vista de los intereses de la empresa. En una etapa inicial las tres curvas son ascendentes. Hay entusiasmo, el esfuerzo se intensifica y se empiezan a alcanzar resultados perceptibles (si hay una estrategia orientada a alcanzar algunos resultados inmediatos). A cierta altura del proceso el crecimiento de la curva se desacelera, se detiene e incluso toma un giro descendente. En el caso del entusiasmo y del esfuerzo influye decisivamente la curva de los resultados. Si los resultados se mantienen bajos —o así se perciben— caerán, más pronto o más tarde, las curvas del entusiasmo y del esfuerzo. A menos entusiasmo, menos esfuerzo. El entusiasmo siempre decae algo; es muy difícil mantenerlo en ascenso o en niveles altos permanentes, pero la caída —su ritmo, su pendiente— dependerá de la evolución de los resultados. Si se promueve el proceso de la calidad total, se generan expectativas y luego las mismas se frustran, se percibe que no pasa nada, no se resuelven los problemas planteados, la curva del entusiasmo entra en una pendiente que luego será muy difícil revertir.

La cuestión de los tiempos puede tener otra lectura: la calidad total y demás recursos de gestión no tienen su tiempo, su propio ciclo de vida; un cambio de las condiciones del entorno no obliga a cambiarlos por otros procedimientos que sean más eficaces y eficientes en las nuevas circunstancias.

### *Los sindicatos*

En cuanto a los sindicatos, que también llaman a los sociólogos a la empresa, más allá de la razón explícita por la cual los convocan (asesoría en la elaboración de un convenio, elaboración de un programa de condiciones de trabajo o de un programa de formación interna en la empresa, etc.), siempre es porque está en juego la propia existencia del sindicato.

O bien ven peligrar al sindicato porque pelagra la empresa, y desean una colaboración en la reflexión de cómo transformarla para que siga siendo viable, o bien la empresa comenzó a poner en práctica un conjunto de dispositivos modernos de gestión que, poco a poco, hacen perder vigencia al sindicato ante los propios trabajadores.

El temor a la pérdida de importancia y protagonismo de los sindicatos se abona por algunas orientaciones implícitas en las filosofías asociadas con las nuevas tecnologías de gestión (calidad total, etc.), y en los programas que las ponen en práctica. Cedrola (1994) destaca algunas de estas orientaciones:

El "management" resultante de los procesos de calidad total pone el acento en los mecanismos de integración más que en los de participación [. . .] La *integración* supone incorporar a los trabajadores a un proyecto preexistente, concebido por la dirección de la empresa, y para ello se utiliza como medio la búsqueda de la implicación individual del personal. Por el contrario la *participación* supone la acción conjunta, la confrontación de intereses y valores, para establecer a partir de ello un compromiso compartido.

Al priorizarse la implicación individual del trabajador en la empresa, y con los objetivos de ésta, "se dualizan, por un lado, las adhesiones individuales y los procesos de integración individual del trabajador a la empresa y por otro lado, las estructuras asociativas de los trabajadores, es decir, las instancias de participación colectiva". Las organizaciones sindicales dentro de la empresa pueden ver reducirse sus campos de acción.

Parecería que este tipo de estrategias empresariales, más que a destruir el colectivo de trabajadores, tiende a recrearlo sobre formas nuevas, "donde escalas grupales menores y colectivamente más sólidas conformen unidades de vinculación con la empresa sin la intermediación

del sindicato" (Jobert y Rozenblatt, 1985). De modo que "naturalmente el grupo se convierte en interlocutor de la empresa a la vez que redefine y defiende su individualidad ante el sindicato y el resto del colectivo de trabajo" (Moreno, 1994).

Más aún, las amenazas no sólo hacen referencia al mayor o menor protagonismo e importancia de las organizaciones sindicales, sino que afectan la identidad —cultural e ideológica— del colectivo de trabajadores, en la medida que en las nuevas tecnologías de gestión (como la calidad total) llevan implícita —o explícita— una transformación cultural que afecta los valores, ideas y comportamientos de los trabajadores, sindicalizados o no. La calidad total, por ejemplo, está fuertemente imbuida de ideología. Los nuevos valores, ideas y comportamientos que promueve no son, ni pueden ser, neutrales respecto a los diversos intereses en juego que existen dentro de la empresa. Muy por el contrario, procuran alinear todos los intereses en función de los objetivos que para la empresa fijan sus dirigentes y/o propietarios. Y esto tiene, o puede tener, impactos sobre las identidades de los otros actores que operan en la empresa. Las nuevas tecnologías de gestión se proponen contribuir a mejorar la capacidad competitiva de la firma —en calidad, costos, etc.—, utilizando de un modo más racional los recursos (humanos y materiales) de que dispone. Pero su objetivo último continúa siendo la ganancia. Para lograr este objetivo en las condiciones actuales existe un consenso creciente acerca del papel fundamental del factor humano. Es necesario movilizar no sólo los músculos, sino la actitud, la voluntad y la creatividad de los trabajadores. Esta movilización no es posible sólo invocando los objetivos específicos de una empresa capitalista. Ésta requiere poseer un *élan* vital, elementos de trascendencia, que enmascaren aquellos objetivos específicos que parecerían demasiado estrechos como para movilizar subjetivamente al personal. Por lo tanto, una "operación enmascaramiento" se asocia con la introducción de los nuevos medios de gestión.

Pero existen otros aspectos ideológicos de las nuevas propuestas que también afectan la identidad sindical y por ende generan resistencias entre los dirigentes y militantes sindicales. La empresa como centro de la vida, la internalización por parte de los trabajadores de los objetivos de la empresa, el discurso de cooperación que olvida la dimensión conflictiva de las relaciones laborales, la competencia entre los trabajadores y la sustitución de las relaciones de compañerismo por la concepción del cliente interno, la cuestión del liderazgo y, en algunos casos, el requerimiento de una identificación total con la nueva filosofía empresarial —como condición para permanecer en la empresa o poder hacer carrera en la misma—, constituyen algunos de los factores que

generan más resistencias a una eventual participación sindical en los nuevos procesos.

Frente a estos nuevos desafíos, pero también ante las propuestas o la imposición de nuevos instrumentos relativos a la organización del trabajo (como la polivalencia, la constitución de equipos de trabajo, las tercerizaciones, etc.) que normalmente los sindicatos desconocen, es convocado el sociólogo del trabajo. Cómo, en qué, y bajo qué condiciones debe participar el sindicato, o qué otra actitud tomar, son los problemas a los que se ven enfrentados los sindicatos que reclutan sociólogos para que los ayuden a reflexionar sobre estos temas, y aún más cuando las empresas no están dispuestas a que los sindicatos participen o cuestionen estos nuevos dispositivos de gestión.

### *Unos y otros*

Sin embargo, más allá de que uno de los dos actores laborales convoque a los sociólogos (ya que muy rara es la vez que éstos son requeridos por los dos simultáneamente)<sup>14</sup> y que sus centros de preocupación sean muy distintos, el grado de incertidumbre y el grado de cambio en su propia identidad al asumir los nuevos dispositivos de gestión o de regulación es tal que los sociólogos son atendidos y escuchados por ambas partes, independientemente de quién sea el convocante.

Por ello el papel del sociólogo es central, no tanto para ponerlo a crear dispositivos —que a esta altura existen por doquier— sino para colaborar en darles a estos dispositivos sentido para la empresa, para el sindicato o incluso para los propios trabajadores individualmente considerados, sea cual sea su categoría.

La actividad del sociólogo en la empresa no es dar normas de conducta o recetas para saber cómo alcanzar una mayor productividad, sino *difundir racionalidad*, dar conocimientos, hacer más comprensibles a todos —no sólo a los empresarios— los procesos sociales del grupo, con sus subgrupos y grupos de referencia [Marín, 1994].

Es decir, el trabajo del sociólogo debe colaborar a la construcción de las reglas tácitas que autónomamente fijan los actores y que dan un sentido auténtico a las regulaciones explícitas y otros tipo de dispositivos de gestión que se ponen en marcha.

<sup>14</sup> En Uruguay, el convenio entre la empresa Fanapel y el sindicato CUORyc solicitando el asesoramiento de la universidad es el único caso que conocemos en que se dio una situación de este tipo.

## METODOLOGÍA DEL SOCIÓLOGO EN LA EMPRESA

Para abordar el conocimiento del objeto del sociólogo en la empresa se pueden utilizar tres perspectivas de análisis (Sánchez, 1994): un *nivel macrosociológico*, que intenta descubrir las relaciones de la empresa en conexión con la sociedad, cuyos principales temas de análisis son el mercado laboral y el mercado de bienes y servicios; un *nivel intermedio*, que estudia los diferentes colectivos que integran la empresa y las relaciones entre ellos, cuyos principales temas son el personal y la comunicación, y un *nivel microsociológico*, en el cual el análisis se centra en los pequeños grupos que forman la empresa: organización, relación, conflictos, satisfacción, etcétera.

La metodología del sociólogo del trabajo en la empresa, como la de cualquier otro científico social, implica varias etapas o fases: el planteamiento del problema (que frecuentemente es necesario “descubrir” detrás de los discursos y en la interacción con los convocantes desde la empresa), la definición de hipótesis, su verificación (mediante una observación controlada) y la interpretación y elaboración de los resultados.

El sociólogo en la empresa construye sus datos a partir de todas las técnicas conocidas de elaboración de datos, tanto de información secundaria proveniente de diferentes registros internos de la empresa y de información externa recabada en distintos bancos de datos, como de información primaria a través de encuestas, entrevistas, observaciones directas, etc. Se utilizan técnicas de distintos tipos.

1. *Distributivas* (encuesta, entrevista cerrada), de carácter cuantitativo, que tienden a subrayar lo central del sistema desconociendo lo marginal; son un buen dispositivo para medir adhesiones a estereotipos, pero insuficiente para captar las motivaciones y los intereses de los sujetos.

2. *Estructurales* (observación directa, entrevista en profundidad, grupo de discusión, método Delphi, grupo de trabajo, grupo de intervención, sociopsicológicas —grupos de encuentro y sociometría—, etc.), de carácter cualitativo, que buscan obtener una representación dinámica de las relaciones sociales del grupo y que son más apropiadas para investigar la opinión y la formación de las motivaciones.

3. *Dialécticas* (asamblea, socioanálisis, juegos de simulación, exposición dinámica), de carácter democrático, que restituyen en el objeto analizado la capacidad de conocimiento en todas sus consecuencias, que permita analizar la información que reciben del medio, significarla y ordenarla de acuerdo con un plan previo que responda a su fin, hasta llegar a la producción de proyectos de transformación del medio.

Pero casi siempre el sociólogo del trabajo se encuentra en una situación de *observador participante* ya que, en términos generales, tiene que ir remodulando sus propuestas e incluso el diseño y la orientación de la investigación en función de cómo son recibidas por su actor convocante, en primera instancia, así como también de su *alter*, en segunda instancia.

En general el sociólogo se encuentra frente a tres tipos “ideales” de razonamiento cuando es convocado a trabajar en una empresa.

Un *primer tipo* de razonamiento es el que se ve reflejado en las distintas clases de metodologías de gestión que hoy en día se están generalizando (calidad total, reingeniería, sistemas de evaluación de desempeño, etc.). Este razonamiento supone que existe una realidad social en la empresa, relativamente estable y estandarizada, y que si se aplican los dispositivos del instrumento de gestión se resolverán los problemas que lo convocaron. De hecho, las intervenciones de los sociólogos en primera instancia se orientan a “ajustar” la realidad, construyendo nuevos dispositivos, complementarios al dispositivo original, para que éste pueda aplicarse. En segunda instancia, cuando se logra cierta experiencia en el manejo del instrumento, el papel del sociólogo es el de procesar las desilusiones de los actores cuando el método de gestión no cumple totalmente con las expectativas que se tuvieron al incorporarlo.

Pero en términos generales, frente a las situaciones donde éste es el tipo de razonamiento dominante, la tarea del sociólogo es estudiar y sacar las consecuencias de los procesos de regulación que implica la instalación de los instrumentos de gestión, en particular en este periodo en el cual esas nuevas metodologías necesitan dispositivos pedagógicos complementarios para su instalación.

Un *segundo tipo* de razonamiento es “constructivista”. Los instrumentos de gestión no aparecen como dispositivos que aportan en sí mismos las soluciones a los problemas de la empresa, sino que estos problemas se “resuelven” por medio de “pactos”, acuerdos, producción de consensos elaborados en comisiones de trabajo, puntuales o permanentes. La tarea del sociólogo es ver si estos acuerdos se generalizan “implicando” a todos los actores involucrados en ellos, y cuáles son los procesos sociales que desencadenan tales acuerdos, así como que estos acuerdos puntualmente logrados sean coherentes entre sí y todos se orienten a cumplir los objetivos generales buscados. Tanto empresarios como trabajadores buscan regulaciones de forma continua; incluso en el marco de los actuales procesos de flexibilización y desregulación esta búsqueda de regulaciones es permanente.

Estos dos tipos de razonamiento tienen en común que privilegian las dimensiones integrativas de la organización, sea del trabajador considerado individualmente o como actor colectivo —el sindicato, por

ejemplo—, cuando es convocado a resolver problemas de gestión con la empresa.

El *tercer tipo* de razonamiento parte del supuesto de que siempre existe una dimensión antagónica y asimétrica entre los actores, donde la acción de los empresarios aparece como una autoridad poderosa, represiva incluso, que intenta restringir la acción de los trabajadores. A partir de esta mirada el empresario busca efectivamente restringir la acción de los trabajadores o del sindicato, en tanto actor colectivo subordinado que, asumiendo cierta carencia de poder frente a los empresarios, busca defender y extender su autonomía, intentando preservar su independencia frente a un marco considerado de represión social.

Estos tres modelos de razonamiento son relativamente contradictorios y complementarios entre sí, al vincular niveles micro y macrosociales de las relaciones que los actores pueden darse entre sí, y pueden darse en forma independiente o combinada. Incluso, como hemos visto, pueden permitir lecturas cruzadas entre los distintos actores, atribuyéndoles unas intenciones distintas a las que les atribuyen los otros.

Es tarea del sociólogo dar cuenta de los procesos de razonamiento que acompañan a las intenciones de los actores para poder alcanzar los objetivos que se buscan, tanto potencializando estos razonamientos y dándoles sentido a las acciones, como advirtiendo a los actores de los límites que tienen aquellas de sus acciones que generen reacciones que los alejen de los objetivos buscados.

### EL SOCIOLOGO, SU TRABAJO Y SUS OPCIONES

Cuando el sociólogo del trabajo es convocado a la empresa por cualquiera de los actores de la misma, se le presentan algunos problemas y alternativas, ya no en relación con sus concepciones y metodologías profesionales, sino con su posición personal frente a los actores convocantes. ¿Bajo qué relaciones de trabajo es contratado? ¿Cuál es el grado de involucramiento con el contratante?

La relación laboral del sociólogo del trabajo puede ser la de asalariado de la empresa (situación que no es nada frecuente), la de asesor externo por un tiempo indeterminado o por un tema puntual (solicitado por la empresa o por el sindicato), o la de consultor por un tiempo determinado. En cuanto profesional externo, contratado bajo distintas modalidades, puede ser un “trabajador independiente” —al estilo de las llamadas profesiones liberales— o estar organizado él mismo en empresa, y dentro de ésta ser un patrón, un socio propietario, un cooperativista o un empleado. Las empresas de consultoría —que incluyen a los sociólogos



gos del trabajo en cualquiera de las relaciones antes señaladas— pueden ser de capital nacional o internacional (o transnacional), como varias de las que actúan en las herramientas de gestión de las empresas (como calidad total, reingeniería, etcétera).

En cuanto empresas, o incluso en cuanto trabajadores independientes, compiten por el mercado que, genéricamente, denominamos de la “capacitación empresarial”, y que incluye las actividades de las consultoras en calidad total y en otros métodos de gestión. La competencia por este mercado exige estrategias de diferenciación entre las consultoras con el fin de captar a su público objetivo: las empresas que desean transformarse. Esas estrategias de diferenciación pueden apoyarse en la acentuación de algunos aspectos u orientaciones de la filosofía (por ejemplo el corte humanista y participativo de sus propuestas, u otros enfoques); por la preferencia, ya por los aspectos comportamentales, ya por los aspectos “técnicos” de los nuevos modelos de gestión, o por el tipo de *marketing*, más “racional” en algunos casos, o de tipo “predicador religioso” en otros.

Otra de las estrategias de diferenciación es la concreción de alianzas internacionales que le dan a la firma local otra apoyatura en la competencia ante sus competidores, proveyéndola de un saber hacer (*know how*) que la coloca en ventaja frente a las consultoras no asociadas. Por cierto que no bastan la alianza ni el acceso a una vasta experiencia internacional, ya que también es fundamental la adaptación de los principios y las técnicas a la realidad del medio local y a la medida de la empresa donde se ha de introducir, lo cual exige un “conocimiento local” que sólo pueden proveer consultores arraigados en el país.

La labor del sociólogo del trabajo en las empresas involucra también cuestiones éticas. El sociólogo inserta su esfuerzo en un entramado de relaciones sociales, frecuentemente con intereses contrapuestos —y hasta antagónicos— y con una dimensión conflictiva. Su trabajo, sus análisis y sus propuestas no son neutros en relación con los intereses de los actores involucrados, como tampoco lo son las técnicas o los instrumentos utilizados.

Las “tecnologías de organización y gestión” no constituyen un conjunto de técnicas asépticas, en el sentido de verdaderas, indiscutibles “manifestaciones de neutralidad científica”. Tienen connotaciones culturales, sociológicas, psicológicas, políticas e ideológicas. La producción es un proceso social, con múltiples vínculos entre personas, y las tecnologías de gestión operan sobre los individuos, sobre los grupos, sobre las relaciones interempresariales, sobre el medio, etc., y lo hacen con base en determinados sistemas de valores, en otras palabras, en ideología.

Uno de los componentes fundamentales de los modernos modelos de

gestión empresarial es de tipo comportamental; se trata de influir y modificar los comportamientos de las personas que integran la empresa, lo cual implica a su vez cambiar sus mentalidades, sus formas de pensar, sus modos de relacionarse con los demás seres humanos. Para lograr eso se requiere promover e introducir nuevos valores y nuevas ideas. En un entramado complejo de relaciones sociales (interpersonales, jerárquicas, ideológicas, políticas, etc.) como el que constituye la empresa, con intereses personales y grupales diferenciados y hasta contradictorios, esos valores e ideas nuevos no son ni pueden ser neutrales respecto a los diversos intereses en juego. Muy por el contrario, procuran alinear todos los intereses en función de los objetivos que para la organización fijan sus dirigentes o propietarios. Más allá de las intenciones últimas y de la legitimidad (o falta de ella) de las decisiones adoptadas, lo que se pone en cuestión son los modos de ser, de pensar, de actuar, de relacionarse, de todos los individuos y grupos, en la medida en que no sean funcionales a los propósitos planteados con el proceso de cambio. ¿Alguien podría pensar que en esas condiciones las propuestas de transformación empresarial fueran ideológicamente neutras o pudieran representar un supuesto "interés general"?

Cómo se ubica el profesional, en este caso el sociólogo del trabajo, ante los intereses en juego, cómo se involucra —y hasta dónde— con el actor contratante, cómo asume la no neutralidad de su trabajo —aun cuando promueva la cooperación entre los actores—, constituyen problemas que el sociólogo debe definir en su fuero íntimo, a partir de consideraciones éticas, políticas e ideológicas, y no sólo profesionales.

#### ALGUNAS INTERROGANTES

¿Cuáles son los temas polémicos que, hoy en día, se refieren a la actividad del sociólogo del trabajo en la empresa?

Creemos que la polémica teórica de mayor vigencia es la que tiene que ver con la participación de los trabajadores en los procesos de modernización de la empresa, polémica que se desarrolla en diversos planos, no necesariamente académicos ni limitados a los sociólogos; por el contrario, involucra a otros profesionales e incluso a los propios actores, empresarios individuales o, como colectivo, a través de sus distintos agrupamientos, técnicos y personal de encuadre, diversas gerencias, trabajadores y sindicatos. Más allá de que no involucre estrictamente a sociólogos, siempre subyace una teoría de la acción social.

Entre las manifestaciones más comunes para la polémica, y que sólo esbozamos sintéticamente, destacan:

asumir por parte de los empresarios los modernos sistemas de gestión como un cambio sustantivo o como un “lavado de cara”;

si para modernizar la empresa es necesario “empezar de cero” o es posible encarar programas de “transición” negociada;

si los rediseños deben comenzar de arriba para abajo o de abajo para arriba;

si es necesario destruir al sindicato o “marginarizarlo” para iniciar procesos participativos de gestión;

consultores, ingenieros o administradores que intentan implantar modelos modernos de gestión sin consideración de la dimensión cultural, su complejidad y los tiempos de los cambios culturales, en una palabra, “cosificando a los trabajadores”;

la resistencia a reducir las jerarquías por parte de los propios cuadros intermedios e incluso por parte de los cuadros superiores;

la resistencia a atender las opiniones técnicas de los trabajadores;

la tendencia a no aceptar que la contrapartida de un mayor involucramiento y responsabilidad de los trabajadores sea un aumento de poder en sus ámbitos de trabajo y una mayor autonomía de los mismos, además de transparencia en la movilidad interna de los trabajadores;

por parte de los empresarios en su conjunto, intentar aislar a los empresarios modernos, rechazar o parcializar las nuevas técnicas de gestión, reforzando actitudes rentistas o patrimonialistas;

por parte de los trabajadores, rechazar discursivamente o en sus conductas el nuevo papel que se les asigna en los modernos modelos de gestión; por parte de los sindicatos o algunas agrupaciones del sindicato rechazar las nuevas propuestas porque se considera que la participación implica pérdida de su poder.

En relación con estos temas la investigación sociológica latinoamericana aún exhibe niveles de pobreza y retraso.

Sería bueno preguntarse, en un nivel más especulativo y societal, si los esfuerzos de modernización de las empresas realmente las han vuelto más competitivas en la región y, cuando ello es cierto, si esto no ha sido en procesos brutales de dualización con respecto a la economía no empresarial. Asimismo, pensar si no sería necesario reanalizar las hipótesis de los enclaves de Cardoso y Faletto.

En el nivel más de la propia empresa quizás uno debería preguntarse si efectivamente las diferentes formas de modernización y de participación de los trabajadores en la empresa la hacen más eficiente, desde una perspectiva económica pero también social. ¿Hay un auténtico desarrollo integral de los trabajadores?

En el nivel de los actores productivos es necesario plantearse si los em-

presarios logran romper realmente con su "lógica" rentista-patrimonial-paternalista, si se establece un auténtico mercado de capitales y si las empresas se rigen auténticamente por un modelo de acumulación basado en la productividad y la calidad. Si los trabajadores y sindicatos logran cambiar su modalidad de inserción en las empresas y en la sociedad, si continúan su proceso de marginalización numérica y de incidencia sociopolítica, o no recuperan —o pierden definitivamente— su autonomía frente a la empresas o al Estado.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, Lais y Cecilia Montero, "La sociología del trabajo en América Latina: Paradigmas teóricos y paradigmas productivos", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (México), núm. 1, 1995.
- Bayón, Cristina y Graciela Bensusán, "El poder sindical y la reestructuración productiva en México", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (México), núm. 4, 1996.
- Blau, Peter M., *The Dynamics of Bureaucracy. A Study of Interpersonal Relations in Two Government Agencies*, University of Chicago Press, Chicago, 1954.
- Cedrola, Gerardo, "La calidad total como nueva forma de 'management' y sus efectos sobre las relaciones laborales", *Revista de Relasur* (Montevideo), 1994.
- Crozier, Michel, *Le phénomène bureaucratique*, Points-Seuil, París, 1964.
- Edwards, R., *Rights at Work, Employment Relations in the Post Union Era*, The Brookling Institution, Washington D. C., 1993.
- Friedmann, George y Pierre Naville, *Tratado de sociología del trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México, 1978.
- Gonzales, Osmar, "Auge y crisis del clasismo en Perú", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (México), núm. 4, 1996.
- Gouldner, Alvin W., *Patterns of Industrial Bureaucracy*, Glencoe Free Press, Londres, 1953.
- Labbe, D. y Michel Coisat, *La fin des syndicats?*, L'Harmattan, París, 1992.
- Novick, Marta, Raúl Bisio, Ana María Catalano y Enrique Deibe, "Los acuerdos de productividad en Argentina", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (México), núm. 4, 1996.
- Marín, Antonio Lucas, "El estudio sociológico de la organización empresarial", en L. Marín (comp.), *Sociología para la empresa*, McGraw-Hill/Interamericana de España, Madrid, 1994.
- Merton, Robert K., *Bureaucratic Structure and Personality*, Social Forces, Nueva York, 1940.
- Montero, Cecilia, "El actor empresarial en transición", *Estudios*, CIEPLAN, núm. 37, junio, 1993.
- Moreno, Omar, "¿Los trabajadores todavía tienen necesidad del sindicalismo?",

- en J. C. Neffa (comp.), *Nuevo paradigma productivo, flexibilidad y respuestas sindicales en América Latina*, Asociación Trabajo y Sociedad, Buenos Aires, 1994.
- Paula Leite, Marcia de, Roque Da Silva, Luis Paulo Bresciani y Jefferson José Da Conceição, "Reestruturação produtiva e relações industriais: Têndencias do setor automotivo brasileiro", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (México), núm. 4, 1996.
- Piotet, F. y R. Sainsaulieu, *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise*, Presses de la FNSP/ANACT, París, 1994.
- Ruffier, Jean, *L'efficiency productive. Comment marchent les usines*, CNRS, París, 1996.
- Russell, K., *Enterprise Culture*, Routledge, Londres, 1991.
- Sánchez, María Eduvigis, "Técnicas de investigación social para la empresa", en L. Marín (comp.), *Sociología para la empresa*, McGraw-Hill/Interamericana de España, Madrid, 1994.
- Selznick, Philip, "An approach to a theory of bureaucracy", *American Sociological Review*, 1943.
- Stolovich, Luis, Graciela Lescano y Silvia Morales, *Calidad total. ¿Maquillaje o transformación real?*, CIEDUR/FESUR, Montevideo, 1996.
- Thuderoz, Christian, *Sociologie des entreprises*, La Decouverte, París, 1997.
- Walter, Jorge, *Deux modes de gestion technologique: Industrie automobile en Argentine. La cooperation technologique internationales*, DeBoeck/Université de Bruxelles, Bruselas, 1994.

CUARTA PARTE  
SINDICALISMO Y SISTEMA  
DE RELACIONES INDUSTRIALES

# LA HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO EN AMÉRICA LATINA Y SUS FORMAS DE INVESTIGACIÓN

FRANCISCO ZAPATA<sup>1</sup>

LA EVOLUCIÓN de los estudios sobre la historia del movimiento obrero en América Latina fue, durante gran parte del siglo xx, el monopolio de los ideólogos y de los militantes (Mariátegui, 1928; Jobet, 1955; Ramírez Necochea, 1956; Lora, 1967). Sólo a partir de fines de la década de 1950, y como resultado de la realización de investigaciones empíricas, se transitó gradualmente hacia la elaboración de enfoques más sociológicos, sin que dejara de estar presente el compromiso militante en aquellos dedicados a este tema. En este trabajo nos proponemos mostrar: 1. cómo la ideología fue remplazada por el análisis de los procesos mediante los cuales la clase obrera se desarrolló a partir de los trabajadores migrantes; 2. cómo este análisis estructural fue gradualmente complementado por la investigación sociológica que enfocó la constitución de los sindicatos, las actitudes obreras y la participación política, las huelgas y la adaptación de los trabajadores a la vida fabril y urbana, y 3. cómo, en términos generales, la sociología del movimiento obrero latinoamericano reconoció la relación entre el sindicalismo y el Estado como el determinante fundamental de la participación de este actor en el sistema político.

El artículo está dividido en dos secciones. La primera tiene que ver con el paso de la "ideología" a la "estructura", y ahí enfatizamos temas como la teoría de la modernización y el sindicalismo, el trabajo y la conciencia obrera, la evolución social y política y la interrogante acerca del vínculo entre la sindicalización y el poder de los sindicatos. La segunda tiene que ver con el paso de la "estructura" a la "sociología", y ahí nos centramos en los hallazgos de los estudios que se concentran en la relación sindicalismo-Estado; la acción obrera en ramas económicas estratégicas, como la producción de automóviles o de acero; el conflicto laboral y las huelgas, así como el comportamiento político de la clase obrera. Finalmente,

<sup>1</sup> Doctor en sociología por la Universidad de París, profesor e investigador del Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México desde 1974. Especialista en cuestiones sindicales. Sus publicaciones recientes incluyen *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*, la complicación del libro *¿Flexibles y productivos?* y *Estudios sobre flexibilidad laboral en México*. Dirección postal: Camino al Ajusco 20, Tlalpan, 01000 México, D. F.; dirección electrónica: zapata@colmex.mx.

tratamos de identificar algunos temas analizados en la investigación reciente y detectar hacia dónde debería ir la investigación en el futuro.

#### DE LA "IDEOLOGÍA" A LA "ESTRUCTURA"

La aparición de investigación sobre el movimiento obrero no motivada por razones ideológicas está estrechamente relacionada con los esfuerzos realizados para interpretar el modelo de subordinación de las organizaciones sindicales al Estado. La lógica central de esta perspectiva consiste en ir más allá de una visión puramente histórica para incluir consideraciones estructurales. La formación de la clase obrera se ve no sólo como parte de la evolución política de la sociedad, sino también como consecuencia de la organización del trabajo y de la producción, del impacto de la migración sobre las actitudes obreras y de las condiciones espaciales específicas que prevalecían en aquellas regiones en las que se desarrollaba la actividad industrial. Así, el proceso de formación de la clase obrera está inserto en la pregunta general sobre las consecuencias sociales del desarrollo económico acerca de las cuales reflexionaron tanto Medina Echavarría (1964) como Germani (1963).<sup>2</sup> En los casos específicos del peronismo y de la variante brasileña del populismo estas características estructurales del trabajo se colocan dentro de la estructura política, considerada como un objeto de estudio en sí misma; así, se postula una diferenciación entre la política y la ideología, y el enfoque previo acerca de una clase obrera "revolucionaria" se abandona en favor de una visión mucho más prosaica sobre la participación de los trabajadores en la política. Los conflictos laborales, las actitudes obreras y los acontecimientos políticos se consideran dentro del contexto del marco de referencia legal e institucional que apareció en los años veinte y treinta, que contribuyó al control de las demandas económicas de la clase obrera y finalmente a la subordinación del movimiento obrero al Estado. El proyecto político industrializador es interpretado como resultado de una alianza política entre empresarios, obreros y Estado, típica del régimen populista en países como Argentina, Brasil y México. Este intercambio entre el reconocimiento de los sindicatos, de los derechos

<sup>2</sup> La sociología del desarrollo es un subproducto de la teoría de la modernización. En esa medida, postula que el cambio social se identifica con la transición entre la sociedad tradicional y la sociedad moderna. En América Latina Germani (1911-1979) dio forma a esta teoría a través del estudio sistemático de la migración rural-urbana, de las transformaciones de la estructura ocupacional y del análisis ecológico de los resultados electorales. Por otra parte José Medina Echavarría (1902-1977), sobre la base de la crítica de las posiciones de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), contribuyó al estudio de los aspectos sociales del desarrollo económico, especialmente acerca de la herencia histórica que pesaba en forma determinante para alcanzar el "desarrollo".



obreros, de la seguridad social, de la vivienda, de la estabilidad en el empleo, por una parte, y de limitaciones salariales, autoritarismo empresarial en el taller y control del derecho a huelga, por otra, aparecen como el arreglo típico entre el movimiento obrero y el Estado en esas situaciones nacionales (Morris, 1966).

### *Teoría de la modernización y movimiento obrero*

Particularmente relevante es el estudio que realizó Gino Germani acerca del desarrollo del peronismo en Argentina a partir de 1943. Sobre la base de datos censales y de resultados electorales, Germani postuló que el apoyo determinante del ascenso de Perón provino de los trabajadores manuales que, al mismo tiempo, eran migrantes recientes hacia la región metropolitana de Buenos Aires. Además, la intensificación de la actividad industrial en ciudades medias y grandes, como Rosario y Córdoba, apuntaron también hacia ese origen del voto peronista. No obstante, la hipótesis central es que el triunfo de Perón fue el resultado del apoyo de los trabajadores, más que de los sindicatos que, de acuerdo con Germani, representaban a los migrantes más antiguos, frecuentemente extranjeros, que estaban localizados en los sectores más tradicionales de la economía (Germani, 1963, 1973). Es claro que Germani está aplicando la perspectiva estructural mencionada arriba (Kahl, 1976).

Desde este punto de partida, varios sociólogos elaboraron una serie de estudios acerca de las formas de transición entre sociedad tradicional y sociedad moderna y sobre cómo estaba afectando la formación de la clase obrera. Un estudio particularmente relevante fue el que llevaron a cabo Alain Touraine y sus colegas en 1957 (publicado en 1967) en el sur de Chile, al comparar obreros de la planta siderúrgica de Huachipato con los obreros del carbón de Lota. Aquí la conciencia obrera resulta de su historia ocupacional, de los niveles de calificación y de las experiencias migratorias, así como de las estrategias empresariales y de la localización espacial de la industria, más que de un objetivo predeterminado que la "clase obrera" esté llamada a cumplir.

Estos hallazgos corrigieron la visión prevaleciente en Chile en esa época, en la que el movimiento obrero era considerado como parte de la izquierda y por ello sujeto a las posiciones ideológicas que defendía el Partido Comunista. Ese estudio mostró cómo la investigación empírica podía encontrar diferencias entre trabajadores que, de acuerdo con sus posiciones ideológicas, pertenecían al mismo movimiento. Contribuyó al desarrollo de una interpretación más estructural, en la que los factores subjetivos y objetivos estaban combinados.

*Los trabajadores y el Estado populista*

Estrechamente ligados a los estudios mencionados estuvieron otros esfuerzos que tuvieron por objeto vincular los procesos sociales, junto con los económicos, a la situación política general en varios países. El trabajo de Weffort (1968) puso mayor énfasis en el estatismo de la izquierda, especialmente en el Partido Comunista de Brasil, preocupado por reforzar los vínculos corporativos en desmedro del fortalecimiento del poder de negociación del movimiento obrero. Otros, como Rodríguez (1974), Simão (1966) y Brandão López (1967), tomaron nota de las ideas de Germani acerca del autoritarismo y de la política de masas y enfocaron los procesos migratorios como la base del desarrollo de la clase obrera en Brasil. Encontraron que los trabajadores brasileños tenían una conciencia urbana más fuerte que el arraigo al taller fabril en sus actitudes políticas, lo que explicaba las dificultades para formar movimientos de clase unificados, autónomos en relación con el Estado.

La misma pregunta se habían formulado Touraine y Pécaut cuando reflexionaron acerca de la adaptación de los trabajadores a la vida industrial y urbana que proporcionó las bases analíticas para el proyecto de investigación comparativo que emprendieron en Argentina, Chile, Colombia y República Dominicana en 1967 (Touraine y Pécaut, 1967). Los informes de investigación de ese proyecto (Las Casas, 1975; Sigal, 1974; Pécaut, 1973) demostraron el peso central de la experiencia urbana en el desarrollo de las actitudes obreras hacia el trabajo fabril. Mostraron también que las referencias al Estado y a las leyes que regulan el conflicto laboral y la negociación colectiva prevalecían sobre aquellos aspectos directamente ligados a la vida dentro de las fábricas, como la política sindical o la dominación empresarial en el taller. También subrayaron la importancia de los medios de comunicación en la formación de las actitudes obreras, que contrastaban con la imagen ortodoxa, no fundamentada empíricamente, de las influencias ideológicas. Vale la pena apuntar que la imagen que resultó de este análisis tendió a coincidir con los enfoques que aparecieron en aquellos estudios que trataban de rendir cuenta de las actitudes de los empresarios.

Los estudios sobre empresarios que llevó a cabo la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) en Argentina, Brasil y México en los años sesenta revelaron que, en vez de ser autónomos e independientes de la lógica estatista, eran igualmente dependientes de las iniciativas del Estado. Los empresarios latinoamericanos (Cardoso, 1968) estaban más interesados en beneficiarse de niveles de protección aduanera, en luchar por obtener subsidios de los ministerios, altos precios para sus productos y subvenciones para las materias primas importadas, que en desa-

rollar proyectos de inversión sobre la base de sus propios recursos. Al igual que el caso de los obreros, también tenían raíces agrarias y también tenían un pasado migrante. Además, en lo que hacía a las relaciones laborales, también descansaban en la intervención del Estado y se oponían a la contratación colectiva en el nivel del establecimiento industrial. Frecuentemente la regulación de los salarios mínimos o de las prestaciones se dejaba en manos de la burocracia de los ministerios del trabajo.

Estas observaciones iniciales sobre los hallazgos de investigación acerca de la modernización, la constitución de la clase obrera y la relación entre empresarios y movimiento obrero subrayan la subordinación de ambos actores a la acción estatal. El Estado fue el que desempeñó el papel principal en la articulación de las presiones que venían de cada lado de la mesa de negociación. Esto se explicaba porque el Estado era también el agente central del proceso de industrialización y, como tal, estaba interesado en mantener a esos dos actores en la misma sintonía política (Erickson, 1977). Así, la alianza populista estaba administrada por el Estado a través de arreglos legales específicos. Era el lugar en el cual se unificaba la acción social. En países como Argentina, Brasil o México esto se podía explicar por la burocratización del liderazgo sindical que surgía del carácter de la estructura sindical (organizada por ramas industriales) y también de la subordinación de los líderes sindicales a los ministerios de trabajo (Spalding, 1977). Así, en vez de representar a la clase, el sindicalismo era un agente estatal de control de las demandas obreras. El poder del liderazgo se derivaba más de su capacidad de control de los trabajadores que de su capacidad para influir en las decisiones del Estado.

Los conflictos laborales tomaron un carácter político, no porque el movimiento obrero cuestionara el sistema político sino por la existencia de relaciones especiales entre el liderazgo sindical y el Estado. La aceptación de una ideología crítica no era una condición necesaria para el surgimiento de movimientos sociales importantes. Los hallazgos de Barrera (1965) y de Landsberger (1967) sobre las actitudes de los líderes sindicales en Chile mostraron cómo el radicalismo ideológico podía coexistir perfectamente con posiciones en extremo economicistas en un país en el cual la participación política del liderazgo sindical en los partidos comunistas, socialistas y demócrata-cristianos estaba generalizada (Angell, 1972).

### *El sindicalismo y el poder de los trabajadores*

También fueron realizadas investigaciones acerca de un tema más pro-saico: ¿cuántos trabajadores sindicalizados existen en un país?; los que

están organizados, ¿lo están en un régimen de sindicalismo de empresa o de sindicalismo de rama?; ¿cuáles son los arreglos institucionales que gobiernan la relación del movimiento obrero con el sistema político? Estas investigaciones (Torre, 1974; Zapata, 1968; CENIET, 1978; Talavera y Leal, 1977; Yépez del Castillo y Bernedo Alvarado, 1985) cuestionaron el peso de la clase obrera en la estructura ocupacional, y mostraron que el movimiento obrero tenía poder político a pesar de la debilidad que demostraba tener desde el punto de vista de su capacidad de afiliación de los trabajadores activos. Las bajas tasas de sindicalización subrayaban el hecho de que el movimiento obrero dependía más de sus vínculos políticos con el Estado y del poder en sectores económicos estratégicos, como el que poseían los sindicatos de ramas como los obreros del cobre, del petróleo, del automóvil, del acero, de la carne, que en el número de trabajadores que representaban.

Los datos acerca de los niveles de sindicalización muestran claramente que el peso cuantitativo de los trabajadores organizados no es tan significativo para la capacidad de negociación del movimiento obrero como lo es su relación política con el Estado. Así, el poder se deriva de la ubicación estratégica en el sistema económico, que posee dimensiones políticas, más que de los compromisos ideológicos con proyectos alternativos de sociedad o del poder de negociación en la esfera de las relaciones laborales.

La investigación acerca del vínculo entre sindicalismo y Estado indica que existe un mayor grado de instrumentalismo hacia la ideología de lo que uno pudiera pensar y que, a pesar de las tasas relativamente reducidas de sindicalización, el poder político sigue siendo la base del poder que el movimiento obrero puede poner en juego para negociar sus demandas. Abundaremos al respecto cuando analicemos la dinámica del conflicto sindical.

#### DE LA "ESTRUCTURA" A LA "SOCIOLOGÍA"

A pesar de la importancia de la tarea desarrollada por la sociología hasta fines de los años cincuenta, se puede decir que sólo en 1970 la investigación sobre los problemas del trabajo empezó a estudiarlos desde una perspectiva sociológica. Con base en la revisión de las condiciones bajo las cuales apareció, podemos presentar ahora los hallazgos producidos durante la segunda fase del desarrollo de los estudios sobre el trabajo en América Latina (Reyna-Katzman, 1979; CEIL-CONICET, 1974; CLACSO, 1986; FLACSO-ILDIS-CLACSO, 1987).

*El movimiento obrero y el Estado*

El análisis de la relación entre el sindicalismo y el Estado antes de los años setenta estuvo estrechamente vinculado a la reflexión sobre las características de la alianza populista que había condicionado a ambos actores en países como Argentina, Brasil y México. Más tarde se prestó atención a las expresiones históricas concretas de este fenómeno.

En México, Anguiano (1975), Carr (1974), Córdova (1970) y Ruiz (1978) estudiaron la información histórica, desde la Revolución de 1910 en adelante, para descubrir el proceso mediante el cual los sindicatos se desarrollaron en estrecha correlación con la constitución del nuevo Estado mexicano. Dieron especial importancia al periodo cardenista (1934-1940), cuando el vínculo entre el Estado y los trabajadores era más aparente; otros enfatizaron aspectos específicos de la generalización del control sobre los trabajadores en los años cuarenta, particularmente en relación con la forma en que éstos fueron cooptados en sectores como el petróleo, los ferrocarriles o la minería, en el llamado "charrazo" de 1948-1949.<sup>3</sup>

En Argentina o Brasil esfuerzos similares dieron como resultado estudios minuciosos sobre la forma en que se constituyeron las alianzas populistas en cada país. Erickson (1977) y Peralta Ramos (1973) estudiaron el periodo de formación de la alianza populista en esos países y describieron en detalle las características de ese tipo de sistema institucional. Subrayaron que esa alianza estaba inserta en un proyecto de acumulación de capital en el que el control de las demandas obreras era central. Más recientemente Waisman (1982), Cavarozzi (1982), Ducatenzeiler (1980) y James (1988) estudiaron el peronismo y el posperonismo para analizar si en esa ruptura el modelo de articulación había sufrido modificaciones fundamentales como resultado del fin del liderazgo histórico. Concluyeron que en esos países, a pesar de la renovación del liderazgo en las organizaciones sindicales, estaban vigentes las tendencias hacia la sobrevivencia del populismo.

La situación en países como Bolivia, Chile o Perú, donde movimientos obreros autónomos eran parte de movimientos sociales ideológicamente orientados, revelaba que ciertas categorías de trabajadores, como los mineros en los tres países, desempeñaban un papel importante en el ejercicio del poder de clase.

Varios estudios (Bonilla, 1974; Kruijt y Vellinga, 1979; Laite, 1981, sobre Perú; Zavaleta, 1978; Whitehead, 1981, sobre Bolivia; Barrera, 1978;

<sup>3</sup> En 1948 el presidente Miguel Alemán decidió intervenir en los sindicatos de los ferrocarriles, de la minería y del petróleo para despojarlos de los militantes de izquierda que habían dirigido esos tres sindicatos nacionales de industria. Desde ese momento estas organizaciones han sido plenamente funcionales a las estrategias políticas del Estado y han apoyado las estrategias económicas basadas en congelamientos salariales reales.

Zapata, 1975, sobre Chile) discutieron esa participación en detalle. En el caso de los mineros chilenos se podía concluir que la naturaleza radical de su acción política en las minas no correspondía necesariamente a una orientación "revolucionaria" de su parte; más bien se trataba de un radicalismo asociado con la presión por la satisfacción de demandas materiales que se expresaba frecuentemente a través de confrontaciones violentas que resultaban de la naturaleza de enclaves de las minas, más que de preferencias ideológicas muy precisas. La composición social de los mineros peruanos estudiada por Laite (1981) mostraba muy bien cómo el campesino-minero de empresas como Cerro de Pasco Corporation era útil para explicar algunos de los problemas del movimiento obrero en la sierra peruana. Por otro lado, el caso boliviano, identificado con un grupo de mineros muy conscientes, muestra que la hipótesis del carácter instrumental de la acción de esos trabajadores está condicionada por los contextos nacionales.

Finalmente, en países como Colombia, Venezuela y otros la investigación estuvo limitada por enfoques muy cronológicos, de reconstrucción factual más que de investigación histórica o de análisis sociológico. Algunos estudios fueron realizados sobre el significado de esas trayectorias para la constitución de los sistemas políticos o en términos de los procesos sociales de constitución de la clase obrera. Quizás una excepción a esta afirmación sea el trabajo de Daniel Pécaut sobre Colombia (1973), en el cual se realiza un esfuerzo explícito para caracterizar la forma en que el movimiento obrero se relaciona con el desarrollo del sistema político de ese país.

### *La acción obrera en sectores económicos estratégicos*

La industrialización mediante la sustitución de importaciones, así como las inversiones realizadas por las corporaciones transnacionales en la industria automotriz y en otros sectores, contribuyeron a la aparición de "nuevos trabajadores" y a expresiones concretas de acción obrera clasista. En países como Brasil y México, donde la internacionalización de la industria ha ido más lejos, el estudio de la acción obrera ha sido emprendido sistemáticamente (Humphrey, 1982; Juárez, 1979). Los obreros de la industria automotriz, de la siderurgia y de la manufactura ligera han estado asociados con movimientos en favor de la reforma de las estructuras sindicales en los dos países, y se han enfrentado al movimiento obrero oficial.<sup>4</sup> Por ejemplo, la situación mexicana, tal como la estudia-

<sup>4</sup> Como indicadores de control podemos mencionar los siguientes: no reconocimiento legal de los sindicatos por el ministerio del Trabajo; cooptación del liderazgo a través de

ron Novelo y Urteaga (1979), Bizberg (1982), Roxborough (1983) y Shaiken y Hersenberg (1987), reveló que los trabajadores trataron de democratizar la operación de sus sindicatos a través de mayores grados de participación y por medio de una observación más estricta de las disposiciones estatutarias, haciendo más difícil el control por parte del liderazgo sindical burocratizado.

En el caso brasileño, estudiado por Tavares de Almeida (1978), Humphrey (1982) y French (1992), para citar sólo algunos ejemplos en una larga lista de estudios realizados sobre el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de São Bernardo y Diadema en la región del ABC paulista, se ha demostrado cómo el liderazgo sindical fue capaz de cuestionar la autoridad de la dictadura militar y cómo este movimiento fue dirigido por los trabajadores más calificados y mejor pagados, que tenían más seguridad en el trabajo. De hecho, fue este grupo el que pudo representar los intereses de los trabajadores que tenían una posición más insegura en las fábricas y habían luchado para darles mejores salarios, mayor seguridad en el empleo y mejores condiciones de trabajo. A partir de estas luchas los trabajadores de São Paulo pudieron cuestionar al régimen militar e incluso obtener el concurso de los empresarios que, en la coyuntura de la redemocratización, compartieron su aversión a la dominación militar, que no facilitaba la actividad económica. Otra dimensión de este proceso consistió en el desarrollo de una organización política, el Partido de los Trabajadores (PT), estrechamente vinculado con los trabajadores del ABC y el sindicato metalúrgico. Este partido, que fue estudiado por Keck (1987), desempeñó un papel importante en la estrategia de reforma que estaba desarrollando el sindicalismo.

De manera que la combinación de un deterioro sistemático de las condiciones de trabajo, junto a una toma de conciencia de parte de los trabajadores más calificados, ubicados en las secciones de mantenimiento y reparación de las plantas automotrices, y la aparición de un liderazgo sindical joven y nuevo que reflejaba las aspiraciones de los trabajadores y que trató de actuar políticamente fuera de los canales de participación establecidos, resultó en importantes protestas que eventualmente moldearon el desarrollo de un nuevo movimiento sindical en Brasil.

Las experiencias concretas de los trabajadores en sectores económicos estratégicos fueron objeto de estudios específicos. En México los obreros del automóvil pudieron cuestionar el control del movimiento obrero oficial en el nivel local (Roxborough, 1983). No lo confrontaron directa-

nombramientos en consejos directivos de las organizaciones de la política social; deslegitimación de los líderes de la oposición sindical por medio de acusaciones de fraude; votaciones a mano alzada; convocatoria a asambleas sin aviso; descalificación de delegados a las asambleas nacionales de los sindicatos industriales.

mente, y desarrollaron tácticas para cambiar la forma en que era ejercido el control, sin cuestionar el sistema político global (Aguilar, 1976). Eso les permitió evitar la represión y ganar los comités ejecutivos de los sindicatos de sus plantas sin tener necesariamente que cortar sus vínculos con sus respectivas confederaciones nacionales. Para los trabajadores eso permitió que los estatutos sindicales fueran respetados y que las cláusulas contractuales fueran puestas en práctica por el liderazgo sindical oficial. De lo anterior se deriva que la presión para aumentar la democracia sindical no necesariamente implica que se genere una mayor ideologización o politización sindical. Al contrario, la "legalidad" de los objetivos perseguidos por los trabajadores impidió que fueran cuestionados por los líderes sindicales y por las autoridades del trabajo.

El problema de los trabajadores no descansa entonces en la institucionalización de nuevas demandas sino en poner en práctica lo que ya es parte del marco de referencia institucional. El Estado, por lo tanto, no puede rechazar las demandas obreras de mayor democracia sindical denunciándolas por subversivas o ideológicas. Debe aceptarlas como legítimas.

Roxborough y Thomson (1982) estudiaron algunas manifestaciones concretas de este fenómeno en investigaciones realizadas en las fábricas de automóviles y en la empresa nacional de telecomunicaciones, Teléfonos de México. Encontraron mayor democracia sindical de la que se hubiera podido esperar. Por ejemplo, los procesos electorales para renovar los comités ejecutivos de los sindicatos permitían debates para elegir candidatos para esos puestos. El desarrollo de la conciencia obrera, la erradicación del fraude y el respeto por las disposiciones estatutarias se intensificaron en el periodo bajo estudio. Las asambleas sindicales eran más frecuentes y la conciencia de los trabajadores sobre los asuntos sindicales era mayor que en otros sindicatos. Como lo mostró Humphrey para Brasil (1982), Roxborough y Thomson encontraron que en estos sectores los trabajadores eran jóvenes, relativamente bien educados (con primaria o secundaria terminadas), y tenían calificaciones que habían adquirido durante carreras ocupacionales largas. Los nuevos dirigentes sindicales eran reclutados dentro de este grupo y adoptaron su estrategia.

Estos hallazgos sobre los sindicatos del automóvil y de las comunicaciones confirman la experiencia de los electricistas a principios de los años setenta. Los esfuerzos reformistas emprendidos en esos años mostraron que la educación y la intensidad de la participación en la vida sindical decían más acerca de la conciencia obrera que los niveles de ingreso, la edad, la posición ocupacional o los niveles de satisfacción en el trabajo (Handelman, 1976 y 1977). Los deseos de los trabajadores por reformar a los sindicatos se lograron en el Sindicato de Trabajadores



Electricistas de la República Mexicana (STERM) y se pueden explicar en términos del carácter democrático de esa organización y por el compromiso de su liderazgo para reformar la estructura sindical nacional (Gómez Tagle, 1980). Por ende, no fue tanto la condición de los trabajadores o su pertenencia a la industria eléctrica lo que dio origen a sus luchas, sino la forma en que se relacionaron con su sindicato. La observación de las asambleas sindicales reveló que los electricistas fueron exitosos en reformar la operación de las estructuras sindicales sin cuestionar la subordinación del sindicalismo al Estado. Esto tuvo importancia política en el sexenio de Echeverría (1970-1976) (Basurto, 1981), porque le permitió impulsar el proceso de reforma política restringiendo aquellas tendencias dentro del Estado que querían reprimirla. En vez de confrontar al Estado, como lo habían hecho los ferrocarrileros en 1958-1959 (Reyna, 1978), el proceso se inició con que el STERM alcanzó sus objetivos sin represión y sin subordinarse al liderazgo sindical oficial.

Los resultados alcanzados en investigaciones realizadas sobre los trabajadores y sindicatos de la siderurgia (Zapata *et al.*, 1978; Bizberg, 1982) encontraron que un mayor grado de conciencia obrera estaba correlacionado con un mayor nivel de participación sindical y con altos niveles de calificación profesional, más que con niveles educacionales, origen rural o urbano o niveles de ingreso. En plantas de la siderurgia, del sector automotor o de las comunicaciones, la democratización sindical tuvo lugar a través de mecanismos que no cuestionaron el control político ejercido por el Estado, por lo cual el sindicalismo "independiente" estuvo más asociado con una preocupación por incrementar la autonomía con respecto al liderazgo sindical oficial que con asumir una posición ideológica radical en contra del Estado.

Esta revisión de estudios sobre la conciencia obrera, limitada a Brasil y México, permite ordenar las variables que repercuten sobre la formación de la conciencia obrera. A pesar de que las consecuencias políticas de esos resultados no se han expresado tan fuertemente en México como lo hacen en Brasil, ayudan a indicar las posibilidades de cambio que existen en México.

### *El conflicto laboral y las huelgas*

El estudio de la relación entre el Estado y el movimiento obrero, así como la investigación de la acción obrera en algunos sectores económicos estratégicos, son dos temas alrededor de los cuales se desarrolló la sociología del sindicalismo en América Latina a partir de principios de los años setenta. Entre estos temas, el del conflicto laboral y el de las huelgas merecen atención especial.

El análisis de la actividad huelguística oscila entre dos explicaciones. Por un lado, se consideran los factores económicos, ligados a disminuciones de los salarios reales y a deterioros en el nivel de vida de la población trabajadora en términos de vivienda, salud y otros factores (Jelin, 1974; Blejer, 1981; Zapata, 1986). Por otro, se utilizan factores políticos que condicionan las actividades del movimiento obrero, el que promueve demandas colectivas que trascienden las quejas específicas de los trabajadores en fábricas específicas. En los conflictos que se explican por factores políticos, denominados por Payne (1965) "sindicalismo político" (refiriéndose a Perú), el movimiento obrero se transforma en un actor político, estrechamente ligado al balance de fuerzas prevaleciente en una estructura política nacional.

Estas dos perspectivas, que son útiles para explicar y clasificar aspectos específicos del conflicto laboral, deben ser utilizadas para reflexionar acerca de los casos nacionales. Un esfuerzo sistemático fue el realizado por Zapata (1986), que reveló que pueden distinguirse dos situaciones identificadas con situaciones nacionales: 1. por una parte están México o Venezuela, donde el conflicto laboral descansa en lazos políticos que comprometen al movimiento obrero con el partido político dominante y donde, hasta en periodos de baja inflación, incrementos en los salarios reales y bienestar de los trabajadores, las huelgas son frecuentes; 2. otra situación prevalece en países como Argentina, Chile o Perú, donde las huelgas se explican por deterioros económicos y adquieren sentido a través del impacto que la sindicalización tiene en la organización del conflicto (Pizarro, 1984; Stephens, 1983).

### *La huelga política*

Tanto en México como en Venezuela el movimiento obrero tiene estrechos lazos con un partido político dominante. La Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), que forma parte del Partido Acción Democrática (Valecillos, 1988) y la Confederación de Trabajadores de México (CTM), que tiene lazos con el Partido Revolucionario Institucional (PRI) (Reyna y Trejo, 1981; Reyna, 1978) son casos comparables en la forma en que administran el conflicto laboral. Las series de tiempo para el periodo 1940-1970, que expresan la relación con frecuencia, volumen y duración de las huelgas en ambos países, indican que éstas no se correlacionaban con datos sobre inflación y salarios reales. En el caso mexicano las huelgas tenían por objeto movilizar a los trabajadores independientemente de cómo se estuviese comportando la economía; en el caso venezolano se trataba de movilizar a los trabajadores en contra de un gobierno no controlado por AD. De manera que en ambos el peso de los factores económicos no era central para la explicación del conflicto laboral.

### *La huelga económica*

En Argentina, Chile o Perú, las series de tiempo que expresan relación con frecuencia, volumen y duración de las huelgas se correlacionaron estrechamente con la evolución de la inflación y de los salarios reales. Las huelgas tenían por objeto corregir el deterioro salarial y del nivel de vida. Para ello el sindicalismo movilizaba a los trabajadores en condiciones de autonomía con respecto al Estado. Si el sindicalismo tenía ligas con partidos políticos, como era el caso de los países mencionados, entonces las hacía valer para conformar apoyos parlamentarios que derivaban en solidaridad con los trabajadores y en mejorías en la posición negociadora con los gobiernos. En este tipo de huelga el nivel de sindicalización, la ubicación de los sindicalizados según sectores económicos, y la tradición de lucha, se combinaban con el deterioro en los salarios y en las condiciones de vida para conformar una base de sustentación para el conflicto sindical. Además, dependiendo de algunas coyunturas históricas, como fue el año 1972-1973 en Chile o el año 1977 en Perú, la intensidad del conflicto estuvo estrechamente ligada al deterioro fuerte de las economías de esos países en esos años.

Finalmente, deberían mencionarse estudios de caso de huelgas que constituyen una fuente muy útil para el análisis del conflicto laboral (Carmacho, 1975; Labastida, 1974; Jelin, 1974; Trejo, 1976). En estos estudios de caso se consideran aspectos muy concretos como los detonadores, la trayectoria del conflicto, las relaciones entre los interlocutores. La interacción entre factores económicos y políticos, así como el papel de la espontaneidad y de las fricciones internas en el liderazgo sindical, demostraron que todos estos factores se articulaban en forma compleja, sin que predominara ninguno de ellos. Así, el conflicto se explica por la interacción entre factores estructurales y coyunturales.

### *El comportamiento político de la clase obrera*

Al mismo tiempo que se definen como trabajadores, los obreros se conciben a sí mismos como ciudadanos y, en cuanto tales, participan en elecciones. Su participación en procesos electorales es relevante porque este actor social posee niveles de cohesión, identidades compartidas, a veces está concentrado espacialmente en las ciudades, todo lo cual contribuye a darle un sentido colectivo a su comportamiento electoral. En algunos casos los mineros, los campesinos o los empleados públicos son cruciales para las organizaciones políticas que descansan en su apoyo. En países como Argentina, Bolivia o Chile el voto obrero desempeñó un importante papel, respectivamente, en la consolidación electoral del pe-

ronismo en 1946, en el éxito de la revolución nacional de 1952 y en el triunfo de Salvador Allende en las elecciones presidenciales de 1970. Esto quiere decir, como lo afirman Langton y Rappoport (1975), que la localización en la estructura social coincide con la identidad subjetiva de clase por parte de los obreros. Ello se refuerza porque esa identidad es compartida por hombres y mujeres en esa categoría social. Y se consolida cuando existe concentración espacial, la que contribuye a formar una imagen conflictiva de la sociedad (Kerr y Siegel, 1954).

De lo anterior no se deduce necesariamente que porque los trabajadores tienen niveles de participación política relativamente altos se identifican con determinados partidos políticos. En efecto, la evidencia disponible muestra que cuando los trabajadores tienen mayor grado de compromiso con sus sindicatos que con los partidos políticos, esto no disminuye su propensión a expresar sus opiniones políticas. Tanto los datos de Landsberger (1967) sobre el liderazgo sindical en Chile como los de Las Casas (1975) sobre los obreros chilenos, indican que los salarios, la negociación colectiva y los derechos sociales tienen un papel central en la conformación de la acción obrera en ese país. Esto se corresponde con la idea de que el deseo de participación política es más fuerte que el del compromiso ideológico con la transformación de la estructura de dominación (Angell, 1972). Precisamente porque los partidos de izquierda favorecieron la participación política de los obreros recibieron su apoyo, en desmedro del prestado a partidos de otro signo ideológico.

Portes (1971) encontró en las poblaciones marginales de Santiago de Chile que el radicalismo de izquierda estaba asociado con altos niveles de participación social en organizaciones de barrio, centros de madres, equipos de fútbol, talleres de costura y de tejido. Además, estaba asociado con subculturas de izquierda (grupos folklóricos). Confirmó que el apoyo de esas organizaciones a los partidos de izquierda en el nivel local y nacional correspondió a "mecanismos de socialización anticipada", vinculados a la capacidad de esos partidos para proporcionar los servicios que esas poblaciones necesitaban, más que a compromisos ideológicos con las plataformas que éstos planteaban para gobernar al país. Estos datos coinciden con los que Cornelius (1980) encontró entre los pobres de la ciudad de México sobre sus actitudes en relación con el Partido Revolucionario Institucional (PRI). Se confirmaron también en los resultados electorales de 1994, cuando el electorado que en 1988 había votado por la oposición volvió a darle su apoyo al PRI.

Una conclusión basada en esta evidencia es que no existe una base empírica concluyente para explicar la hipótesis clasista del comportamiento electoral de los trabajadores. Es necesario calificarla sobre la base de experiencias específicas y explorar hasta qué punto otro tipo de

circunstancias —los enclaves, la marginalidad urbana, los medios de comunicación de masas— pueden influir en los resultados de las elecciones y las posiciones adoptadas por los obreros en relación con ellas. Además, se puede argumentar que la naturaleza del comportamiento electoral variará de acuerdo con la naturaleza del sistema político y la forma en que los partidos políticos se relacionan con el Estado (Coleman-Davis, 1983; Valenzuela, 1988).

Según el peso que tenga el Estado en la definición del sistema político, así como la forma en que los partidos políticos representan los intereses de las diferentes clases sociales, se tendrán situaciones que darán lugar a diferentes resultados electorales, tal como lo demuestran los casos de México o Chile, citados antes. Por lo tanto, el tipo de política practicado por los trabajadores es un producto de las características de la vida de trabajo. Es por ello que el estudio de este tema debe enfocarse en la vida fabril, las condiciones de vida de los trabajadores, la relación entre el movimiento obrero y los partidos políticos y la influencia de los contextos urbanos en el comportamiento político, y no puede limitarse a una mera interpretación de los resultados electorales.

#### EL MOVIMIENTO OBRERO EN LOS AÑOS NOVENTA

Gran parte del estudio del sindicalismo latinoamericano en los años noventa está referido al análisis del impacto de la crisis económica sobre los trabajadores. Desde 1982, año del estallido de la crisis de la deuda, y junto con las políticas neoliberales que se combinaron con gobiernos represivos administrados por los militares, tuvieron lugar cambios importantes en la relación del sindicalismo con el Estado, en la situación de la clase obrera y en la estructura ocupacional.

El análisis de las consecuencias de las políticas neoliberales, junto con la represión generalizada de la protesta laboral, resultaron en muchos estudios sobre el fracaso de los partidos políticos como representantes de los trabajadores y la aparición de un sindicalismo sumamente politizado en Brasil y Venezuela, en el que los líderes sindicales se transformaron en sus propios representantes políticos.

Esto se reforzó durante los procesos de transición a la democracia en países como Argentina, Brasil o Chile (Drake, 1983; Keck, 1987; Valenzuela, 1988; Zapata, 1993). Las experiencias del paso de la dominación militar a gobiernos civiles demostraron que éstos no han reconstruido la relación sindicalismo-Estado en los términos en que se daba antes de los golpes militares. La distancia entre la clase política y el movimiento obrero creció dramáticamente (Frank, 1994; Rojas y Echeverría, 1992;

Valenzuela, 1986) y se expresó en conflictos salvajes que revelaron el descontento de los trabajadores por haber sido marginados de los procesos de toma de decisiones macroeconómicos. Especial mención merecen las huelgas de los trabajadores de servicios como la educación pública, la salud, y algunos sectores productivos como la siderurgia, en las que esa distancia se ha acrecentado en los países mencionados (Zapata, 1992). También se ha observado un contraste de la acción obrera nacional con respecto a las iniciativas de los trabajadores de empresas específicas. Por ejemplo, en México, los obreros del automóvil, por poseer una organización relativamente autónoma con respecto al Estado, han guardado mucho mayor independencia que los de otros sectores. Lo mismo ocurrió con los telefonistas.

### CONCLUSIÓN

El eclipse gradual de las posiciones militantes en el análisis del movimiento obrero latinoamericano ha dado lugar a la aparición de una reflexión fundamentada en investigaciones empíricas que han sustituido las lecturas de los ideólogos. A partir de este cambio de enfoque es posible pensar que, en el futuro, las investigaciones y la reflexión deberían estudiar las condiciones de vida de los trabajadores y las consecuencias de la implementación de las políticas neoliberales en la estructura de los sistemas de relaciones laborales (la estructura institucional), y deberían explorar los nuevos elementos de la conciencia obrera. En todos estos aspectos la herencia de estudios como los de De Shazo (1977), Stickell (1979), Martínez-Tironi (1986), Campero-Valenzuela (1981) debería ser recuperada en relación con cada uno de los temas mencionados. El estudio de la conciencia obrera dentro del nuevo modelo de desarrollo, identificado con la transnacionalización de las economías nacionales, es particularmente urgente desde el punto de vista de las dificultades que experimenta el sindicalismo para actuar dentro de él. También valdría la pena reflexionar acerca de las condiciones del surgimiento de la acción colectiva y de sus significados en ese mismo modelo. En suma, a partir de la trayectoria expuesta aquí en forma muy sintética, se pueden vislumbrar los desafíos analíticos del futuro.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angell, Alan, *Politics and the Labour Movement in Chile*, Oxford University Press, Oxford, 1972.
- , *Trade Unions in Chile in the Eighties*, inédito, 1989.

- , *Peruvian Labor and the Military Government Since 1968*, Institute of Latin American Studies, Londres, 1980.
- Aguilar, Francisco, "El sindicalismo en el sector automotriz 1960-1976", *Cuadernos Políticos*, núm. 16, abril-junio, 1976.
- Anguiano, Arturo, *El Estado y la política obrera del cardenismo*, Era, México, 1975.
- Barrera, Manuel, "El conflicto obrero en el enclave cuprífero", *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 2, abril-junio, 1978.
- , *El sindicalismo industrial: Anhelos, métodos de lucha y relaciones con la empresa*, INSORA, Santiago, 1965.
- Basurto, Jorge, "En el régimen de Echeverría: Rebelión e independencia", en P. González Casanova (comp.), *La clase obrera en la historia de México*, vol. 14, Siglo XXI, México, 1981.
- Bergquist, Charles, *Labour in Latin America*, Stanford University Press, Stanford, 1986.
- Bizberg, Ilán, *La acción obrera en Las Truchas*, El Colegio de México, México, 1982.
- Blejer, Mario, "Strike activity and wage determination under rapid inflation", *Industrial Relations and Labour Review*, vol. 34, núm. 3, abril 1981.
- Bonilla, Heraclio, *El minero de los Andes*, Instituto de Estudios Peruanos, Lima, 1974.
- Brandao López, Juárez, "Étude de quelques changements fondamentaux dans la politique et la société brésilienne", *Sociologie du Travail*, núm. 3, 1967.
- Camacho, Manuel, "La huelga de Saltillo", *Foro Internacional*, núm. 59, 1975.
- Campero, Guillermo y José Valenzuela, *El movimiento sindical chileno en el capitalismo autoritario: 1973-1980*, Instituto Latinoamericano de Estudios Transnacionales (ILET), Santiago, 1981.
- Cardoso, F. H., *Cuestiones de sociología del desarrollo*, Universitaria, Santiago, 1968.
- Carr, Barry, *Labour and Politics in Mexico (1910-1929)*, tesis de doctorado, Oxford University, Oxford, 1974.
- Cavarozzi, Marcelo, *Clase obrera y sindicatos en la Argentina (1955-1973)*, CEDES, Buenos Aires, 1982.
- CEIL-CONICET, *Movimiento obrero, sindicatos y poder en América Latina*, El Coloquio, Buenos Aires, 1974.
- Centro Nacional de Información y Estudios Sobre el Trabajo (CENIET), *El sindicalismo mexicano en 1978: Una visión cuantitativa global*, México, 1980.
- CLACSO (Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales), *El sindicalismo latinoamericano en los ochenta*, Santiago, 1986.
- Coleman, Kenneth y Charles Davis, "Preemptive reform and the Mexican working class", *Latin American Research Review*, núm. 1, enero-abril, 1983.
- Córdova, Arnaldo, *La política de masas del cardenismo*, Era, México, 1970.
- Cornelius, Wayne, *Los inmigrantes pobres en la ciudad de México y la política*, Fondo de Cultura Económica, México, 1980.
- De Shazo, Peter, *Urban Workers and Labour Unions in Chile (1902-1927)*, tesis de doctorado, University of Wisconsin/Madison, 1977.
- De Soto, Hernando (en colaboración con E. Gherzi y M. Ghibellini), *El otro sendero: La revolución informal*, Oveja Negra, Bogotá, 1987.

- Di Tella, Torcuato *et al.*, *Sindicato y comunidad: Dos tipos de estructura sindical latinoamericana*, Instituto Di Tella, Buenos Aires, 1967.
- Doyon, Louise, "Conflictos obreros durante el régimen peronista (1940-1955)", *Desarrollo Económico*, vol. 17, núm. 67, 1977.
- Drake, Paul, "Journeys towards failure? Political parties and labour movements under authoritarian regimes in the Southern Cone and Brazil", versión preliminar, 1983.
- Dubet, François y Eugenio Tironi, *Pobladores, Luttés sociales et démocratie au Chili*, L'Harmattan, París, 1989.
- Ducatenzeiler, Graciela, *Syndicats et politique en Argentine (1955-1973)*, Les Presses de l'Université de Montréal, Montreal, 1980.
- Erickson, Kenneth, *The Brazilian Corporative State and Working Class Politics*, University of California Press, Berkeley, 1977.
- Erickson, K., P. Peppe y H. Spalding, "Research and the urban working class and organised labour in Argentina, Brasil and Chile: What is left to be done", *Latin American Research Review*, vol. IX, núm. 2, 1974.
- Escobar, Filemón, *Testimonio de un militante obrero*, Instituto de Historia Social Boliviana, La Paz, 1984.
- FLACSO (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales)-ILDIS (Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales)-CLACSO, *Crisis del sindicalismo en Bolivia*, La Paz, 1987.
- Frank, Volker, "Acuerdos y conflictos: ¿Signos contradictorios de nuevas relaciones laborales en la transición chilena a la democracia?", *Estudios Sociológicos*, núm. 36, septiembre-diciembre, 1994.
- French, John, *The Brazilian Worker's ABC: Class Conflict and Alliances in Modern São Paulo*, University of North Carolina Press, Durham, 1992.
- Germani, Gino, *Política y sociedad en una época de transición*, Paidós, Buenos Aires, 1963.
- , "El surgimiento del peronismo: El rol de los obreros y de los migrantes internos", *Desarrollo Económico*, núm. 51, octubre-diciembre, 1973.
- Gómez Tagle, Silvia, *Insurgencia y democracia en los sindicatos electricistas*, El Colegio de México, 1980.
- Handelman, Howard, "Determinants of working class political ideology: A Mexican case study", *Studies in International Development*, II, 3, 1976.
- , "Oligarchy and democracy in two Mexican labor unions: Test of representation theory", *Industrial Relations and Labor Review*, vol. 30, núm. 2, enero, 1977.
- Humphrey, John, *Capitalist Control and Worker's Struggle in the Brazilian Auto Industry*, Princeton University Press, Princeton, 1982.
- James, Daniel, *Resistance and Integration: Peronism and the Argentine Working Class (1946-1976)*, Cambridge University Press, Cambridge, 1988.
- Jelin, Elizabeth, "Espontaneidad y organización en el movimiento obrero", *Revista Latinoamericana de Sociología* (Buenos Aires), nueva época, núm. 2, 1974.
- Jobet, Julio César, *Ensayo crítico del desarrollo económico social de Chile*, Universitaria, Santiago, 1955.
- Juárez, Antonio, *Las corporaciones transnacionales y los trabajadores mexicanos*, México, Siglo XXI, 1979.



- Kahl, Joseph, *Modernization, Exploitation and Dependency*, Transition Books, New Brunswick, 1976.
- Keck, Margaret, "El nuevo sindicalismo en la transición de Brasil", *Estudios Sociológicos*, vol. 5, núm. 13, enero-abril, 1987.
- Kerr, C. y A. Siegel, "The inter-industry propensity to strike — An international comparison", en A. Kornhauser, R. Dubin y A. M. Ross (comps.), *Industrial Conflict*, McGraw-Hill, Nueva York, 1954.
- Kruijt, Dirk y Menno Vellinga, *Labour Relations and Multinational Corporations: The Cerro de Pasco Corporation in Perú (1902-1974)*, Assen, Van Gorcum, 1979.
- Labastida, Julio, "Tula: Una experiencia proletaria", *Cuadernos Políticos*, núm. 4, abril-junio, 1974.
- Laite, Julian, *Industrial Development and Migrant Labour*, Manchester University Press, 1981.
- Landsberger, Henry, "The labour elite: Is it revolutionary?", en S. M. Lipset y Aldo Solari (comps.), *Elites in Latin America*, Oxford University Press, Oxford, 1967.
- Langton, Kenneth y Ronald Rappoport, "Social structure, social control and partisan mobilisation of urban workers in Chile", *Comparative Political Studies*, vol. 8, núm. 3, octubre, 1975.
- Las Casas, Roberto, *Le comportement ouvrier au Chili*, tesis de doctorado, École Pratique des Hautes Études, París, 1975.
- Lora, Guillermo, *Historia del movimiento obrero boliviano*, Los Amigos del Libro, Cochabamba, 1967.
- Lustig, Nora, "Crisis económica y niveles de vida en México: 1982-1985", *Estudios Económicos*, vol. 2, núm. 2, julio-diciembre, 1987.
- Mariátegui, José Carlos, *Siete ensayos de interpretación de la realidad peruana*, Amauta, Lima, 1928.
- Martínez, Javier y Eugenio Tironi, "Cambios en la estratificación social entre 1970 y 1980 en Chile", en F. Zapata (comp.), *Clases sociales y acción obrera en Chile*, El Colegio de México, México, 1986.
- Medina Echavarría, José, *Consideraciones sociológicas sobre el desarrollo económico*, Solar-Hachette, Buenos Aires, 1964.
- Morris, James, *Elites, Intellectuals and Consensus: A Study of the Social Question and the Industrial Relations System in Chile*, Cornell University Press, Ithaca, 1966.
- Murmis, Miguel y Juan Carlos Portantiero, *Estudios sobre el peronismo*, Siglo XXI, Buenos Aires, 1971.
- Novelo, Victoria y Augusto Urteaga, *La industria en los magueyales: Trabajo y sindicatos en Ciudad Sahagún*, Nueva Imagen/CIESAS, México, 1979.
- Payne, James, *Labour and Politics in Peru: The System of Political Bargaining*, Yale University Press, New Haven, 1965.
- Pécaut, Daniel, *Política y sindicalismo en Colombia*, La Carreta, Bogotá, 1973.
- Peralta Ramos, Mónica, *Etapas de acumulación y alianzas de clases en la Argentina (1930-1970)*, Siglo XXI, México, 1973.
- Pizarro, Crisóstomo, *La huelga en Chile*, Sur, Santiago, 1984.
- Portella de Castro, María Silvia, "Brasil: Diez años de transición sindical", *Trabajo* (México), núm. 8, 1992.

- Portes, Alejandro, "Political primitivism, differential socialisation, and lower class leftist radicalism", *American Sociological Review*, vol. 36, octubre, 1971.
- PREALC (Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe), "La protección social a los desocupados en América Latina", en Inter-American Development Bank, *Progreso económico y social en América Latina*, Informe 1987, Washington, D. C., 1987.
- Ramírez Necochea, Hernán, *Historia del movimiento obrero en Chile, siglo XIX*, Austral, Santiago, 1956.
- Reyna, José Luis, "El conflicto ferrocarrilero: De la inamovilidad a la acción", en Olga Pellicer de Brody y José Luis Reyna, *El afianzamiento de la estabilidad política*, volumen xxii de *Historia de la Revolución mexicana*, El Colegio de México, México, 1978.
- Reyna, José Luis y Rubén Katzman, *Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina*, El Colegio de México, México, 1979.
- Reyna, José Luis y Raúl Trejo, "De Adolfo Ruiz Cortínez a Adolfo López Mateos (1952-1964)", *La clase obrera en la historia de México*, Siglo XXI, 1981.
- Rodríguez, Leoncio, *Trabalhadores, sindicatos e industrialização*, Difusão Europeia do Livro, São Paulo, 1974.
- Rojas, Jorge y Fernando Echeverría, *Añoranzas, sueños y realidades: Dirigentes sindicales hablan de la transición*, Sur, Santiago, 1992.
- Rose, Michael, *Servants of Post-Industrial Power? Sociologie du Travail in Modern France*, Macmillan, Londres, 1979.
- Roxborough, Ian, "El sindicalismo en el sector automotriz", *Estudios Sociológicos*, vol. 1, núm. 1, enero-abril, 1983.
- Roxborough, Ian y Mark Thomson, "Union elections and democracy in Mexico", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 20, núm. 2, 1982.
- Ruiz, Ramón Eduardo, *La Revolución mexicana y el movimiento obrero (1911-1923)*, Era, México, 1978.
- Ruiz-Tagle, Jaime, *Los trabajadores del Programa de Empleo Mínimo*, Programa de Economía del Trabajo, Academia de Humanismo Cristiano, Santiago, 1982.
- Shaiken, Harley y Stephen Hersenberg, *Automation and Global Production. Automobile Engine Production in Mexico, the United States and Canada*, Center for US-Mexican Studies, University of California, San Diego, 1987.
- Sigal, Silvia, *Attitudes ouvrières en Argentine*, Centre d'Études des Mouvements Sociaux, París, 1974.
- Simão, Azis, *Sindicato e Estado*, Difusão Europeia do Livro, São Paulo, 1966.
- Spalding, Hobart, *Organized Labor in Latin America. Historical Case Studies of Urban Workers in Dependent Societies*, Harper Torchbooks, Nueva York, 1977.
- Stephens, Evelyn, "The Peruvian military government, labour mobilisation and the political strength of the left", *Latin American Research Review*, vol. 17, núm. 2, 1983.
- Stickell, Arthur, *Migration and mining: Labour in Northern Chile in the Nitrate Era (1880-1930)*, tesis de doctorado, Indiana University, Bloomington, 1979.
- Sulmont, Denis, "Conflictos laborales y movilización popular: Perú 1968-1975", *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 2, abril-junio, 1978.

- Talavera, Fernando y Juan Felipe Leal, "Organizaciones sindicales obreras en México (1948-1970)", *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 4, octubre-diciembre, 1977.
- Tavares de Almeida, María Herminia, "Desarrollo capitalista y acción sindical", *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 2, abril-junio, 1978.
- Torre, Juan Carlos, "La tasa de sindicalización en Argentina", en J. C. Neffa (comp.), *Movimiento obrero, sindicatos y poder en América Latina*, El Colóquio, Buenos Aires, 1974.
- Touraine, Alain, Lucien Brams, Torcuato Di Tella y Jean Daniel Reynadu, *Huachuapato et Lota: Étude de la conscience ouvrière dans deux entreprises chiliennes*, Centre National de la Recherche Scientifique, París, 1967.
- Touraine, Alain y Daniel Pécaut, "Conscience ouvrière et développement économique en Amérique Latine", *Sociologie du Travail*, núm. 3, 1967.
- Valecillos, Héctor, "¿Reta o garante del sistema? Los 50 años de la Confederación de Trabajadores de Venezuela", *Síntesis*, núm. 5, mayo-agosto, 1988.
- Valenzuela, Samuel, "Labour movements in transition to democracy: A framework for analysis", *Working Papers*, University of Notre Dame, Kellogg Institute, 1988.
- , "El movimiento obrero bajo el régimen militar", en F. Zapata (comp.), *Clases sociales y acción obrera en Chile*, El Colegio de México, México, 1986.
- Waisman, Carlos, *Modernisation and the Working Class*, University of Texas Press, Austin, 1982.
- Weffort, Francisco, *Classes populares e desenvolvimento social (contribuição ao estudo do populismo)*, Instituto Latinoamericano de Planificación Económica y Social (ILPES), Santiago, 1968.
- Whitehead, Lawrence, "Miners as voters: The electoral process in Bolivia's mining camps", *Journal of Latin American Studies*, vol. 13, parte 2, noviembre, 1981.
- Winn, Peter, *Weavers of Revolution: The Yarur Workers and Chile's Road to Socialism*, Oxford University Press, Oxford, 1986.
- Yépez del Castillo, Isabel y Jorge Bernedo, *La sindicalización en el Perú*, Pontificia Universidad Católica y Fundación Friedrich Ebert, Lima, 1985.
- Zapata, Francisco, "¿Crisis del sindicalismo en América Latina?", *Economía y Trabajo* (Santiago), año 1, núm. 2, julio-diciembre, 1993.
- , "Transición democrática y sindicalismo en Chile", *Foro Internacional*, núm. 130, octubre-diciembre, 1992.
- , *El conflicto sindical en América Latina*, El Colegio de México, México 1986.
- , *Los mineros de Chuquicamata: ¿Productores o proletarios?*, El Colegio de México, México, 1975.
- , *Estructura y representatividad del sindicalismo chileno*, Instituto de Planificación Económica y Social (ILPES), Santiago, 1968.
- Zapata, Francisco (comp.), *Las Truchas, acero y sociedad*, El Colegio de México, México 1978.
- Zavaleta, René, "El proletariado minero en Bolivia", *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 2, abril-junio, 1980.
- Zeitlin, Maurice y James Petras, "Miners and agrarian radicalism", *American Sociological Review*, vol. 32, agosto, 1967.

## LA DEMOCRACIA EN LOS SINDICATOS: ENFOQUES Y PROBLEMAS

GRACIELA BENSUSÁN AREOUS<sup>1</sup>

DESDE que se dio a conocer, a fines del siglo XIX, el estudio de Sidney y Beatrice Webb (1897) acerca del sindicalismo británico y las tensiones de la democracia en su interior, la evolución de los sindicatos y las investigaciones empíricas han mostrado de manera consistente que aunque se trata de una relación problemática —la que guardan las organizaciones y la democracia—, ésta ha sido posible en grados y formas muy variados. Si bien la ley de hierro de la oligarquía, formulada por Michels en la segunda década del siglo XX daba expresión a una tendencia manifiesta verificada posteriormente en numerosos estudios particulares, el análisis de un caso de excepción —realizado por Lipset, Trow y Coleman (1956) sobre el sindicato de tipógrafos en Estados Unidos— contribuyó a reorientar el interés de la investigación hacia los factores internos capaces de influir positiva o negativamente en su desarrollo. En sus contribuciones al tema Lipset incluyó también el examen de los factores externos, como la legalidad, que imponen restricciones al ejercicio del poder de las organizaciones y regulan su funcionamiento, al igual que lo hacen los estatutos internos de las mismas. Igualmente, quienes se preocuparon por establecer la relación entre el diseño político interno de las organizaciones (no sólo de los sindicatos) y la democracia liberal, particularmente en el caso de sistemas de representación de intereses con rasgos corporativos, discutieron la necesidad de establecer desde afuera requisitos a los procedimientos internos de las organizaciones para hacer compatibles los modelos de autoridad.

El camino recorrido muestra también que la importancia asignada al tema de la democracia en los sindicatos ha sido desigual en el tiempo y, sobre todo, insuficiente, aun cuando seguramente ha sido mayor que la que se le ha otorgado en cualquier otro tipo de organización social. En las últimas décadas diversos fenómenos vinculados a los profundos cam-

<sup>1</sup> Doctora en Ciencia Política, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1992. Sus temas de interés son instituciones, organizaciones y política laboral comparada. Actualmente trabaja en la Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco, en el Departamento de Relaciones Sociales. Dirección: bensusan@servidor.unam.mx. La autora agradece la labor de búsqueda bibliográfica realizada por Landy Sánchez para la elaboración de este artículo.

bios en la estructura de oportunidades políticas y económicas en la que operan los sindicatos han vuelto a colocar los reflectores sobre el funcionamiento interno de los mismos, en tanto se ha hecho necesario replantear los objetivos y las formas de acción colectiva destinados a recuperar el poder perdido frente al capital. La tendencia generalizada a aceptar una sensible disminución de los resultados favorables a los trabajadores, con la consiguiente incertidumbre acerca de la eficacia de los sindicatos en la representación de los intereses obreros en tiempos de reestructuración y globalización, las movilizaciones “extraoficiales” y la creciente heterogeneidad en las condiciones laborales (con la consiguiente dificultad para conciliar internamente intereses dispares) han aumentado las contradicciones entre las dirigencias y las bases, así como actualizado viejos interrogantes acerca de las formas de constitución y uso del poder sindical. Asimismo los han reactivado las exigencias de apertura impuestas a los viejos sistemas de representación social por el proceso de transición a la democracia política en diversos países, antes del cual el autoritarismo sindical resultaba afín al del régimen político y contribuía a su estabilidad. Sin embargo, las respuestas disponibles dejan en la oscuridad numerosos aspectos del gobierno interno de los sindicatos, como las posibilidades reales de desmantelar el autoritarismo sindical, o de ampliar y profundizar la democracia como recurso para estrechar los vínculos entre los intereses de los dirigentes y los agremiados cuando éstos se han distanciado, aun a riesgo de entorpecer el proceso de toma de decisiones o debilitar la unidad interna en medio de las agresiones externas. Falta también investigación empírica que demuestre cuáles son las condiciones y los mecanismos más adecuados para lograr esta transformación con los menores costos posibles para los agremiados (lo que atañe al alcance mismo de la democracia).<sup>2</sup>

Dos tipos de factores han contribuido, entre otros, al rezago actual en el tratamiento de los problemas de la democracia sindical en las ciencias sociales. En primer lugar, los sindicatos han sido reticentes a convertirse en sí mismos en un objeto de estudio, sobre todo cuando esto supone desentrañar su dinámica interna, tanto en épocas de esplendor como de debilitamiento. Esta reticencia ha sido aún mayor en el caso de las grandes organizaciones obreras inscritas en sistemas políticos corporativos y autoritarios, una de cuyas características distintivas fue precisamente la falta de transparencia, todo lo cual ha contribuido a alimentar las posiciones pesimistas. En segundo término, aunque la ciencia políti-

<sup>2</sup> Una polémica revisión de la cuestión de la democracia sindical en Estados Unidos en la actualidad concluye insistiendo en la difícil relación entre poder y democracia y en los prerequisites para lograr un avance significativo en la democratización, tales como un movimiento obrero más incluyente, tácticamente más arriesgado y políticamente más independiente (Fraser, 1998: 39).

ca y la sociología han hecho contribuciones importantes al examen de las relaciones entre las organizaciones y el Estado, algunas de las cuales se recogen más adelante, han estado menos interesadas en estudiar sus formas de gobierno internas, como si no afectarían igualmente al conjunto del orden político (Anderson, 1992: 248).<sup>3</sup>

Después de los ataques a los sindicatos a lo largo de las dos últimas décadas, cuando la reestructuración económica neoliberal los estigmatizó como instituciones que obstruían el desempeño económico, reduciendo la eficiencia y la equidad, es de esperar en el futuro inmediato un replanteamiento de estos prejuicios, tanto porque la evidencia empírica al respecto es muy frágil como por el aumento gradual de la que sugiere lo contrario: los sindicatos contribuyen a reducir la desigualdad y pueden ser un recurso esencial (el único en lo que se refiere a los desequilibrios entre capital y trabajo) para contrarrestar la tendencia a una mayor desigualdad dentro y entre países, generada por la intensificación de la liberalización comercial y la movilidad de capitales (Lee, 1998; Fraser, 1998). Sin embargo, la posibilidad de que los sindicatos cumplan este papel en la nueva estructura de oportunidades económica y política abierta por la globalización y sus consecuencias en los mercados laborales dependerá en mucho de su funcionamiento interno: habrá que observar de qué manera reconstituyen sus recursos de poder y, entre ellos, su capacidad de articular intereses heterogéneos, gestando un nuevo tipo de identidades y solidaridades, así como el lugar que se asigna en esa renovación a la democracia.

En este contexto el propósito principal de este capítulo es revisar los principales enfoques y hallazgos teóricos y empíricos en torno a la democracia sindical, sin que se aspire a alcanzar exhaustividad en el tratamiento del tema. Se parte de algunas consideraciones de tipo conceptual y sobre la creciente importancia de esta cuestión y se incluye al final el análisis de dos problemas particulares vinculados a ella, de gran interés en países que atraviesan por una transformación del sistema político, como es el caso de los latinoamericanos: su relación con el atributo de la representatividad sindical y con la naturaleza de los mecanismos de afiliación, de lo que se deriva el carácter voluntario u obligatorio de las organizaciones.

<sup>3</sup> No ha sido muy amplio el espacio otorgado a la investigación sociológica o política en este terreno, aun cuando los países anglosajones y sus investigadores han sido más receptivos. Linz atribuye esta tendencia al hecho de que en aquellos países no fue necesario concentrar los esfuerzos en el estudio de la democracia en el nivel nacional (Linz, 1998: 120). Los tratados de sociología del trabajo dedican también escasa atención al mismo. Véase por ejemplo, Friedmann y Naville, 1971. En esa obra sólo la contribución de Crozier hace una rápida pero provechosa referencia al análisis estructural de los sindicatos, incluyendo la cuestión de la burocracia, la concentración del poder y la relación entre dirigentes y masas (pp. 176-183). Por el contrario, en su libro sobre las relaciones industriales Hyman (1971) dedica un capítulo completo (III) al tema de la política y la democracia sindical.

SOBRE EL CONCEPTO, LOS ALCANCES Y LA IMPORTANCIA  
DE LA DEMOCRACIA SINDICAL

Ante las evidencias empíricas acerca de las dificultades existentes para gestar o mantener la democracia en el seno de las organizaciones, y a pesar de que se admite simbólicamente la idea de que las dirigencias son mandatarias de las bases y de que éstas *son el sindicato* (Hyman, 1981: 91), la respuesta más socorrida ha sido recortar el concepto de democracia sindical a su mínima expresión y ofrecer argumentos que justifiquen las limitaciones observadas, tales como el sacrificio de la democracia en aras de la eficacia o el desinterés y la incapacidad de los sindicalizados para participar en la toma de decisiones técnicas y políticas. La consecuencia del pesimismo dominante en torno a las posibilidades de la democracia en las grandes organizaciones sindicales fue el descuido, durante largo tiempo, del problema de la legitimidad de los procedimientos de constitución y uso del poder sindical, e incluso la justificación de todo tipo de recortes al control de la base sobre la dirigencia.

Posiciones extremas, como las de un líder sindical estadounidense en los años veinte, llegaron a sostener que “un sindicato democrático no duraría más de seis meses” (Fraser, 1998).

Existe sin embargo un relativo consenso en utilizar el concepto de democracia formal para definir la democracia sindical, aun cuando las discrepancias se manifiesten a la hora de fijar criterios, precisar alcances o simplemente responder si la democracia es o no buena para los sindicatos, como se lo pregunta Fraser (1998). Así, por ejemplo, en una investigación reciente sobre la cuestión se la conceptualiza de manera amplia como “una combinación de democracia formal y activa vida política interna, incluyendo la existencia de oposición organizada y activa participación de los miembros en el ejercicio del poder” (Stepan-Norris y Zeitlin, 1995: 830).

Ahora bien, ¿qué es lo que debemos entender aquí por “democracia formal”? Según Linz la democracia supone:

la libertad legal para formular y proponer alternativas políticas con derechos concomitantes de libertad de asociación, libertad de expresión y otras libertades básicas de la persona; competencia libre y no violenta entre líderes, con una revalidación completa de su derecho para gobernar; inclusión de todos los cargos políticos efectivos en el proceso democrático y medidas para la participación de todos los miembros de la comunidad política, cualesquiera que fuesen sus preferencias políticas [1987: 17].

A la luz de criterios semejantes difícilmente podría decirse que los sindicatos pasan en la actualidad, salvo excepciones, la prueba de la democracia. Muy en particular, son aislados los casos en los que se permite la presencia de corrientes opositoras, pues se argumenta que esta posibilidad atenta contra la unidad y la eficacia en el proceso decisorio. De ello se deriva una concepción “pluralista liberal” de la democracia (Hyman, 1981: 92), mucho más restrictiva que la de Linz, que excluye su aspecto participativo y tiende a restringirla a su dimensión electoral. El proceso de toma de decisiones permanecería, por diversas razones, controlado por las dirigencias, mientras las bases se limitarían a brindar un “consenso pasivo”. Para otros, esta reducción no atentaría contra el carácter democrático de una organización siempre que los representados pudieran “identificar la política y las acciones de sus dirigentes con sus propios intereses” (Turner, 1962: 203, citado por Hyman, 1981: 98).

Esta confusión entre democracia y aceptación de los resultados de las políticas sindicales es consecuencia, según este último autor, de la preocupación por la eficacia<sup>4</sup> de la organización, aun cuando esta noción es a su vez problemática y debería ser completada con referencia a los objetivos y fines de la organización sindical. De esta forma, un aspecto crucial de la democracia sería la participación de las bases en la definición de estos fines, que dan lugar a distintos tipos de organizaciones, distan de ser indiscutibles y están expuestos a presiones externas (de las empresas y del gobierno) para circunscribirlos a límites tolerables para el sistema económico (Hyman, 1981: 100).

Una visión restrictiva de los fines limita a los sindicatos a una función eminentemente técnica —la negociación colectiva— que conduce a disminuir la importancia de la democracia en su seno, lo que se corrobora con el ejemplo del sindicalismo dominante en Estados Unidos hasta muy recientemente —el *business unionism*— cuyo énfasis estuvo puesto en la calidad de los servicios que presta a sus exclusivos agremiados. Por el contrario, un tipo organizativo más incluyente y con una perspectiva ideológica y política más amplia actualmente en expansión, como el sindicalismo movimentista (*social movement unionism*), se caracteriza por la presencia de procesos internos democráticos entendidos en un sentido amplio, a través de los cuales se establece una auténtica identificación en-

<sup>4</sup> Para Linz la eficacia se refiere a la “capacidad de un régimen para encontrar soluciones a problemas básicos con los que se enfrenta todo sistema político, que son percibidos más como satisfactorios que como insatisfactorios por los ciudadanos conscientes” (1987: 42). Aplicando esta definición al caso de los sindicatos se hace evidente la importancia de deslindar la cuestión de la aceptación de los resultados de la gestión sindical respecto a la democracia, puesto que en caso contrario terminaríamos sosteniendo que una dictadura benévola o eficaz, tolerada por los ciudadanos, se vuelve democrática, como advierte Hyman (1981: 98).



tre los intereses de dirigencias y sindicalistas y fuertes compromisos solidarios en torno a la transformación del orden económico y la ampliación de la justicia, a pesar de la creciente heterogeneidad de las bases (Robinson, 1998a). Más aún, la democracia sindical sólo sería alcanzable si se avanza en la transformación de los sindicatos hacia este tipo organizativo, único capaz de imponer un freno al creciente poder del capital en la globalización (Fraser, 1998). Sobre esta relación entre democracia y tipos organizativos se volverá a analizar la crisis de representatividad que afecta al sindicalismo consolidado en la segunda mitad del siglo.

El control de las bases sobre la dirigencia y su participación activa (no su sola posibilidad) en el proceso de toma de decisiones no sólo son elementos consustanciales a la democracia en los sindicatos sino de la mayor importancia si se los visualiza como instrumentos de poder. Si esos requisitos no estuvieran presentes, no podría garantizarse en forma alguna que el poder de que disfrutaban las organizaciones, concentrado en gran medida en las dirigencias, estuviera al servicio de los intereses de los agremiados, sobre todo considerando las presiones tendientes a convertir a los sindicatos en instrumentos del control de éstos en favor de las necesidades gubernamentales o empresariales. Igualmente hay que tomar en cuenta la naturaleza de las organizaciones, ya que aunque en principio son voluntarias, se acompañan por lo general de tendencias impositivas (Crozier, 1971: 182). En consecuencia, ante la presencia de formas abiertas o encubiertas de coacción que restringen la libertad y la autonomía individual, el riesgo y el costo de que se perviertan los fines de la organización y el poder se ponga al servicio de otros intereses son considerablemente mayores.

Dada la importancia de recuperar a los sindicatos como instrumento de expresión de los intereses de los trabajadores en las decisiones que los afectan en distintos niveles (locales, sectoriales, regionales, nacionales, internacionales) los obstáculos existentes a la democracia sindical (tanto los internos como los que se derivan del contexto político, social e institucional en que operan) deberían ser vistos como problemas a resolver, más que como confirmaciones de leyes férreas o falsos dilemas entre eficacia y democracia, como lo plantearon desde algunas décadas Crozier (1971: 180) y Hyman (1981: 84-91). Incluso, en una vertiente reciente, optimista y explícitamente opuesta al pesimismo de Michels y, en menor medida, de Lipset, la democracia sindical (junto a la radicalidad de la dirigencia) ha llegado a considerarse como requisito de la eficacia en la defensa de los intereses de los agremiados (Stepan-Norris y Zeitlin, 1995), lo que constituye uno de los hallazgos más prometedores en la perspectiva de revalorar la importancia de la democracia en el seno de las organizaciones como condición necesaria, aunque no suficiente, del fortalecimiento del poder sindical.

## ENFOQUES TEÓRICOS E INVESTIGACIÓN EMPÍRICA

*Los pesimistas: Sidney y Beatrice Webb, Robert Michels  
y Seymour M. Lipset*

El trabajo pionero de los Webb (1897) apuntaba en forma descriptiva algunos de los factores conducentes al predominio de los dirigentes sobre las bases en el sindicalismo británico, que se repetirían quince años más tarde en el análisis de Robert Michels sobre el funcionamiento interno del Partido Socialdemócrata alemán (1959). El tamaño creciente de las organizaciones, el aumento de la complejidad de las tareas de representación, la incompetencia de las bases, la mayor seguridad en el cargo de los funcionarios profesionales, su asimilación a las clases medias y su capacidad para controlar los procesos electorales ocuparon un lugar destacado en aquel análisis. Sin embargo, como lo advierte Crozier, estos avances no generaron el gran interés que despertaría la obra de Michels, al descubrir la contradicción entre “la ideología socialista igualitaria y la estabilización y hasta el aburguesamiento de los cuadros del movimiento [socialdemócrata]” (1971: 177).

El propósito del estudio de Michels era mostrar que detrás de las reglas e ideales democráticos se forma una burocracia —una oligarquía— que detenta realmente el poder y que, contra todas las expectativas y esfuerzos, los obstáculos a la democracia sólo pueden ser remontados en cierto grado (1959: viii). Dada la importancia de su contribución al tema que nos ocupa, presentaremos los principales aportes, algunas de las críticas más relevantes y su impacto en los análisis posteriores.

El punto de partida de Michels, para decirlo con sus propias palabras, fue señalar que “la organización [. . .] es el arma de los débiles en su lucha contra los poderosos [y] se vuelve un principio vital para la clase trabajadora porque en su ausencia el éxito en la consecución de sus demandas es *a priori* imposible” (1959: 22). Pero el problema es que

la organización implica la tendencia a la oligarquía. En cada organización, sea un partido político, un sindicato u otra asociación de este tipo, la tendencia aristocrática se manifiesta muy claramente [. . .] Como resultado de la organización, cada partido o sindicato se divide en una minoría de directores y una mayoría de dirigidos [Michels, 1959: 22].

En cuanto a las causas de esta tendencia, enuncia la regla general según la cual “el poder de los líderes es directamente proporcional a la extensión de la organización”, y concluye que “donde la organización es

más fuerte hay un menor grado de aplicación de la democracia” (p. 33). Sostiene, siguiendo el principio de la división del trabajo, que a medida que la organización se desarrolla aumentan las responsabilidades y su complejidad, obligando a una creciente diferenciación de funciones: “En teoría, el líder es un empleado limitado por las instrucciones que recibe. Él debe llevar a cabo las órdenes de la masa, de la cual no es más que un órgano ejecutivo. Pero en los hechos, a medida que la organización aumenta de tamaño, el control [de las bases] se vuelve pura ficción” (p. 34). La tendencia a la transformación del “empleado” en “líder” con intereses propios —y en general el fenómeno del liderazgo— no es para Michels consecuencia de un cambio en las reglas internas de la organización sino de una “necesidad técnica y práctica” (pp. 35 y 400):

Mientras más sólida se vuelve en su evolución la estructura de la organización, más marcada se vuelve la tendencia a remplazar al líder emergente por un líder profesional [. . .] Para la democracia, sin embargo, la primera aparición del líder profesional marca el comienzo del fin y esto, sobre todo, se traduce en la lógica imposibilidad del sistema representativo [Michels, 1959: 36].

Aunque en su prefacio a la edición inglesa de su libro *Political Parties* Michels señaló que los obstáculos a la democracia provenían de tendencias de la naturaleza humana individual, de la naturaleza de la lucha política y de la naturaleza de la organización (p. viii), en las consideraciones finales de esa obra proporciona una explicación esencialmente psicológica del fenómeno al destacar la transformación psíquica de la personalidad del líder y, más aún, la “psicología de la misma organización”, entendiéndolo por ésta “las necesidades técnicas y tácticas que se derivan de cada agregado político disciplinado”. Y reduciendo a su mínima expresión la conocida ley concluye que “Es la organización la que da nacimiento al dominio de los elegidos sobre los electores, de los mandatarios sobre los mandantes, de los delegados sobre los que delegan. Quien dice organización dice oligarquía” (p. 401).

Las principales críticas al libro *Political Parties* de Michels fueron sistematizadas y profundizadas por Linz en el estudio que realizó sobre dicho autor (1998). Algunas de las más importantes se relacionan con la imprecisión en el uso de los conceptos clave, como los de oligarquía y tendencias oligárquicas. Al respecto Linz recoge una lista de diez distintos fenómenos englobados en ellos, lo que conduciría a privarlos de un significado específico (Linz, 1998: 72). Un cuestionamiento central se refiere a que el liderazgo profesional no siempre es incompatible con la democracia y que es necesario distinguir entre diversos tipos de liderazgo (democrático vs. autocrático) (p. 91). Crozier, por su parte, hace una crí-

tica semejante en relación con el descuido de Michels de las diferencias entre las burocracias y sus relaciones con los subordinados, lo que le da a su análisis un carácter esquemático e incompleto (1971: 177).

Según Linz, los aciertos de Michels en el análisis de la burocratización y centralización son mayores que los que logró en la cuestión de la democracia y la oligarquía. En este último aspecto se cuestiona la ausencia de investigación sobre otro tipo de organizaciones y partidos políticos, distintos del Partido Socialdemócrata alemán, sin lo cual no se sostiene la validez de una "ley férrea" para todas las organizaciones (1971: 77). Tampoco se hace explícita la diferencia entre los obstáculos a la democracia que se presentan en los hechos y las restricciones institucionalizadas: "una oligarquía 'de facto' —advierte Linz— no es lo mismo que una oligarquía o una dictadura 'de iure'" (p. 89). Los ejemplos utilizados por Michels provienen predominantemente del primer tipo, por lo que no acepta como criterio indicativo de la democracia la realización de elecciones, afectadas por circunstancias fácticas que impactan sobre sus resultados. Michels concluye que los dirigentes no se comportan de acuerdo con los intereses de los electores, aunque esta divergencia no es lo que explicaría la presencia de una oligarquía sino más bien la pasividad, apatía e ignorancia de las masas.

Todo ello lleva a la relación entre eficacia y democracia en la obra de Michels. ¿Es siempre un comportamiento eficiente apegado a los deseos de los electores? Linz se pregunta si los dirigentes deben tener en cuenta exclusivamente los intereses de sus electores o los de un ámbito más amplio: la "sociedad misma". Esto es lo que hacen los "políticos responsables", argumenta, en demérito de los intereses de los electores, lo que necesariamente los lleva a eludir los controles y la rendición de cuentas. En suma, Linz concluye que "no es siempre fácil juzgar si una oligarquía 'de facto' que satisface de manera eficiente los intereses de sus miembros [. . .] sea preferible a una democracia ineficiente" (p. 102). Además, se hace necesario entender que el dirigente tiene que actuar considerando también sus conocimientos y motivaciones, los que pueden llevarlo a decidir en contra de demandas o aspiraciones de las masas que, de impulsarse, tendrían efectos negativos para sus intereses (p. 104). Por supuesto, esto lleva nuevamente al problema del control de los recursos de poder y de las capacidades que de ello se derivan en los sindicatos (que subrayarían Lipset y sus colegas), en el sentido de que un manejo oligárquico de los mismos necesariamente reproducirá las tendencias a la pasividad de las bases.

La crítica de Sartori a Michels alude a la imposibilidad de generalizar con base en la experiencia de un partido, y a la equivocada asimilación de la democracia en una organización ("una democracia en pequeño")

con la democracia en grande (la “macrodemocracia”): “de la premisa de que ‘los partidos no son democráticos’ no es lícito pasar a la conclusión de que la democracia no es democrática” (1993: 102). Este error lo llevó a buscar la democracia “sin encontrarla jamás”, en lugar de considerar las relaciones entre las organizaciones que compiten entre sí por los apoyos externos, todo lo cual llevó a Sartori a recuperar la concepción schumpeteriana de la democracia para desmentir a Michels.

Sin embargo, como lo hace notar Linz, tanto teóricos clásicos como modernos han destacado la importancia de la generalización de la democracia en todos los niveles de la sociedad (considerando los distintos tipos de asociaciones) como requisito para afirmar los valores y procedimientos democráticos. Igualmente se ha señalado que la estabilidad de los gobiernos depende de la compatibilidad entre los tipos de autoridad dominantes en la sociedad, y hay evidencias empíricas de que la efectividad de las prácticas y métodos democráticos en las organizaciones sociales y políticas son factores determinantes para la estabilidad de la “democracia en grande” (Linz, 1998: 117-118). En este sentido, Linz observa que Michels no consideró suficientemente las consecuencias del entorno autoritario en que se desarrolló el Partido Socialdemócrata en la Alemania imperial, como sucedería en muchos estudios posteriores que no atenderían en toda su dimensión los condicionamientos mutuos entre organizaciones y sistemas políticos.

Linz argumenta al respecto que Michels debió considerar también, como lo hiciera posteriormente Lipset, la importancia de las regulaciones externas a la organización al limitar la concentración del poder. Sin embargo, habría que observar en este caso que no se trató realmente de un descuido. Cuando Michels escribió *Political Parties*, en la segunda década del siglo xx, la legislación no se ocupaba de manera directa de regular la vida interna de los sindicatos, y la tendencia dominante en Europa seguiría siendo, por muchas décadas, escasamente intervencionista en este punto. Por el contrario, la legislación de Estados Unidos, después de la segunda Guerra Mundial y antes de que Lipset hiciera su famoso estudio sobre el sindicato de tipógrafos (1956) o publicara su análisis sobre la relación entre la ley y la democracia sindical (1961), estableció distintas exigencias a la vida interna y los procedimientos de los sindicatos, supuestamente encaminadas a posibilitar la democracia al tiempo que se pretendía minar el poder sindical acumulado durante los años del New Deal (Fraser, 1998). Esto explica seguramente la distinta percepción que tuvieron Michels y Lipset sobre la importancia de las regulaciones externas para favorecer la democracia en el seno de los sindicatos.

Michels ha tenido muchos seguidores que se preocuparon por corroborar la validez de sus hallazgos o por identificar las excepciones a su fa-

mosa ley de hierro. Uno de los más destacados fue Lipset, quien estudió el caso del sindicato internacional de tipógrafos (International Typographical Union), donde existió internamente un sistema bipartidista (dos facciones que competían por el poder) que cumplía con las exigencias de un gobierno democrático (Lipset, Trow y Coleman, 1956).<sup>5</sup>

El propio Lipset sistematizó, en una elaboración posterior de los hallazgos de la investigación sobre el ITU, los elementos que influyen en la probabilidad de la formación de oligarquías en los sindicatos: "1) los factores endémicos de la estructura de una organización en gran escala; 2) las características de los miembros de los sindicatos, y 3) las adaptaciones funcionales necesarias a otras estructuras y grupos que deben realizar estos sindicatos para lograr una estabilidad de organización" (Lipset, 1963: 343). La riqueza de las proposiciones formuladas por Lipset, al mostrar cómo el manejo de los recursos de poder, las formas organizativas y los tipos de liderazgo pueden ayudar u obstruir el desarrollo de la democracia, amerita incluir aquí una síntesis de las más importantes, así como de su impacto en numerosas investigaciones, al punto de que todavía en nuestros días siguen siendo uno de los referentes más utilizados para el estudio del gobierno interno de los sindicatos.

En cuanto a los elementos identificados por Lipset en relación con el gobierno interno de los sindicatos, la necesidad de estructuras burocráticas —tanto por requerimientos de los miembros, de los dirigentes y de sus interlocutores gubernamentales como en el nivel de la empresa— en las organizaciones a gran escala, como es el caso de los sindicatos, lo lleva a formular la proposición (apoyado en las aportaciones de Michels) de que "cuanto mayor sea la burocratización de una organización, será tanto menor la posibilidad de que sus miembros ejerzan una influencia sobre la política sindical" (Lipset, 1963: 353).<sup>6</sup> Señala también la importancia del control de los medios formales de comunicación de la organización como recurso de la dirigencia para realizar actividades de propa-

<sup>5</sup> El libro que difundió los resultados de la investigación incluyó la historia de este sistema bipartidista, el comportamiento de los miembros dentro y fuera de su organización, la forma en que se reclutaba a los líderes, las razones por las que su poder encontraba límites y la forma y los medios a través de los cuales los miembros se involucraban en la política sindical. El propósito de la obra, como lo advertían sus autores en el prefacio, era "iluminar el proceso que ayuda a mantener la democracia en la gran sociedad a partir del estudio del proceso de la democracia en la pequeña sociedad del ITU" (Lipset *et al.*, 1956: ix).

<sup>6</sup> La obra *Union Democracy* recoge la teoría de la oligarquía de Michels y hace, como punto de partida, un señalamiento explícito al carácter excepcional de la democracia en los organismos privados y voluntarios, como sindicatos, asociaciones empresariales y cooperativas, cuyas reglas de funcionamiento interno discrepan por entero de las formalmente establecidas, sobre todo en las organizaciones nacionales. En ellas "un grupo, que controla la administración, suele retener el poder indefinidamente, sólo de manera excepcional enfrenta oposición organizada y cuando lo hace, recurre a veces a procedimientos antidemocráticos para eliminarla" (Lipset, Trow y Coleman, 1956: 3).

ganda, situación que caracteriza por igual a los estados totalitarios y a los sindicatos sin oposición interna. Este monopolio provoca que la voz de la administración sea la única que llegue a los miembros, y que éstos sólo reciban información oficial de las cuestiones sindicales. Por otra parte, la oposición carece de medios de expresión y difusión de sus posiciones, lo que ayuda a mantener “la ignorancia colectiva”. La situación se agrava porque por lo general la prensa no se ocupa del funcionamiento y los procesos políticos de las organizaciones sindicales. Sólo excepcionalmente los grupos independientes tienen control de medios de comunicación escrita —como revistas y periódicos—, y esto se ha dado en sindicatos con niveles de democracia interna por encima de los demás (p. 355). Igualmente, el monopolio de la habilidad política por parte de los dirigentes es señalado como un factor limitante de la organización de la oposición y a favor de su control del descontento. Esta restricción, originada en el hecho de que el obrero carece de las oportunidades y la necesidad de adquirir habilidades políticas, puede sin embargo contrarrestarse a través de fuentes extraorganizacionales que permiten a los militantes aumentar sus capacidades en este ámbito (p. 356).

La separación entre dirigentes y miembros, en cuanto a su estilo de vida (trabajo administrativo, viajes, relaciones con las cúpulas políticas, gubernamentales y empresariales, etc.), nivel de ingresos y estatus, se hace mayor en los niveles superiores de la jerarquía sindical, creando incentivos para que aquéllos hagan todo lo posible por reducir la democracia y con ello la incertidumbre en la permanencia en los cargos sindicales. Asimismo se crea una mayor afinidad y “conciencia de sus intereses comunes” entre los miembros de la directiva que contribuyen a la retención del poder en sus manos. En caso de derrota, el dirigente sindical no puede conservar su estatus y difícilmente se adaptaría a volver al trabajo desde el cual saltó a la burocracia sindical, lo que supondría no sólo disminuir su nivel de vida sino una “humillación y un fracaso”. Todo ello contribuye a la formación en los sindicatos de “oligarquías dictatoriales” (p. 363).

Por lo general los sindicatos están dominados por una elite que los controla y una “masa inactiva de miembros”. Solamente un número reducido de los agremiados encuentra algún incentivo o recompensa para involucrarse en los asuntos sindicales. Sin embargo, esta participación varía según “la cantidad y la importancia de las funciones que ofrece en beneficio de los miembros y el grado en que exige una dedicación personal” (p. 365). Excepcionalmente el desempeño de las funciones sindicales puede mejorar el estatus o las oportunidades de trabajo. Por otro lado, los trabajadores se identifican más con la actividad que realizan y con su sindicato cuanto más alto sea su estatus, aumentando el nivel de su participación, como ocurre con los periodistas y los actores (p. 368).

Otros factores que inciden, según Lipset, sobre las posibilidades de la democracia, son de orden temporal. Entre ellos se encuentran las formas de la organización: desde arriba, con una estructura burocrática formal, en la que los dirigentes subordinados obtienen su autoridad de la "cabeza de la organización", o por la formación sucesiva o simultánea de grupos autónomos que se unen en una federación. Esta última modalidad ofrece mayores oportunidades para la competencia por los cargos directivos (p. 370). El problema de la sucesión dentro de estructuras que no tienen establecidos procedimientos democráticos de remplazo puede precipitar una crisis, en la cual podrían darse o no oportunidades para la apertura a nuevos grupos independientes. Asimismo, otro tipo de crisis (como la lucha de facciones) puede proporcionar a grupos o dirigencias de la oposición la posibilidad de obtener cargos dentro de la organización y comenzar su transformación, pero también podría crear la ocasión para aumentar la cohesión y capacidad de control de la cúpula. Son, como advierte Lipset, situaciones que deben ser estudiadas a partir del análisis de las variaciones de las estructuras sindicales y los diferentes tipos de crisis (p. 375).

Una distinción propuesta por dicho autor, en cuanto al peso del carácter de los dirigentes sobre las probabilidades de la oligarquía sindical, es la que establece entre los dirigentes con "vocación" y aquellos que asumen el cargo como un medio de subsistencia o para alcanzar metas personales (dirigentes de "carrera"). En el primer caso el líder es más idealista y se preocupa menos por las recompensas materiales que en el segundo. Los líderes por "vocación" suelen haber participado en la formación de la organización o haber llegado al cargo como resultado de "revoluciones" contra otras oligarquías o en razón de una ideología política con objetivos sociales más amplios, todo lo cual supone haber sorteado diversas dificultades y riesgos. Por el contrario, los dirigentes de "carrera" suelen encontrarse en sindicatos de larga data y llegan con relativa comodidad al puesto. No existe, sin embargo, una relación directa entre dirigencia de "vocación" y democracia en la organización, ya que muchas veces aquélla puede llegar a la convicción de que está al servicio de una causa "justa" y que los opositores son "agentes del enemigo", al mismo tiempo que está más preocupada por la aprobación de las bases y por ampliar su influencia (pp. 380-381).

En cuanto a la influencia del sistema de valores, Lipset afirma tres proposiciones generales. Según la primera, "cuanto más firmemente sostenga un grupo dado un sistema democrático contrario a las elites, tanto más difícil debería resultar la institucionalización de la oligarquía" (p. 382). Igualmente, cuanto más limitados sean los fines de la organización y sus funciones específicas, menores serán la necesidad y el interés de sus



miembros de participar en ella. Por último, “cuanto más difusa sea la ideología de un sindicato, será tanto más probable la existencia de facciones internas” (p. 384).

En sus conclusiones Lipset asume el carácter pesimista de su análisis sobre las posibilidades de la democracia en las grandes organizaciones, en la medida en que la institucionalización de la burocracia es incompatible con esta forma de gobierno; los recursos de poder quedan en manos de sus cúpulas; los niveles de participación de sus miembros son reducidos; por lo general los fines del sindicato se limitan a conseguir condiciones favorables para sus miembros y la incertidumbre democrática atenta contra las ventajas conseguidas por la dirigencia en términos de un estatus más alto. Todo lo anterior lo lleva a sostener que la democracia prácticamente se restringe a los sindicatos de profesiones con estatus alto (como es el caso del ITU) y a las unidades locales de las grandes organizaciones,<sup>7</sup> lo que no implica que debido a su carácter oligárquico la gran mayoría no sirva para mantener la democracia en el nivel nacional: “Hasta el sindicato más dictatorial constituye un mejor protector de los intereses económicos de los obreros y de la democracia política dentro de la sociedad más amplia, que su no existencia, *siempre que el sindicato no constituya un arma al servicio del Estado o del empleador*” (p. 387).

El problema que deja en pie ese análisis es cómo evitar que se pervertan los fines de la organización si no existen controles efectivos de las bases, cuando es evidente que —como advierte Hyman (1981)— los otros actores harán todo lo posible para restringir esos fines y adaptarlos a sus necesidades, de modo que el sindicato sea un instrumento a su servicio. Aunque en otros estudios Lipset (1961) destacó la importancia de las regulaciones externas como alternativa, él mismo dejó claro que éstas serían ineficaces si las condiciones de la estructura social y las tendencias antes apuntadas actúan en contra del surgimiento y preservación de la democracia.

Esta cuestión se relaciona con las presiones que llevan al sindicalismo a mantener la apariencia de un proceso democrático en la toma de decisiones, mientras en realidad éstas se toman burocráticamente. Estas presiones, estudiadas más tarde por Coleman (1969), provienen de la

<sup>7</sup> Para Lipset la presencia de una oposición con derecho a organizarse, actuar como facción y distribuir información es la mejor prueba de la existencia de democracia. Al respecto, señaló que “La presencia de la oposición [. . .] es la mejor manera de asegurar que la estructura democrática de un sindicato será preservada [. . .] La defensa del derecho a la existencia de facciones no significa, de ninguna manera, aprobar una u otra de ellas. Pero es éste el sobreprecio (¡que vale la pena pagar!) de la democracia: se formarán grupos que consideramos perjudiciales para los intereses del sindicato. La otra alternativa es la dictadura” (p. 388).

empresa, de algunos sectores del público en general y de los mismos afiliados. En cuanto a la empresa, se sostiene que ésta espera que la descentralización contribuya a una política sindical más conciliadora; sin embargo, esta expectativa suele entrar en contradicción con las demandas de un mayor control de las cúpulas sobre las dirigencias locales, lo que la vuelve débil. Por lo general las presiones del público se limitan a los aspectos más formales de la democracia para proteger a la disidencia dentro del sindicato, como la admisión de los miembros, las elecciones o la rendición de cuentas. Por su parte, los afiliados aumentan las presiones democráticas si disminuye la eficacia o si se incurre flagrantemente en situaciones de abuso de poder. Para contrarrestar estas presiones, la dirigencia no podría limitarse a cumplir simbólicamente con los rituales democráticos (como los congresos, donde casi nada se decide, o las elecciones), sino que debe estar en condiciones de vincular las decisiones fundamentales con el sentir de la mayoría. Sin embargo, Coleman concluye que las presiones desde abajo están contrabalanceadas por la apatía de los afiliados y la veneración de éstos por la eficacia (Coleman, 1969: 382).

Diversos estudios empíricos han continuado la línea de investigación de Lipset, Trow y Coleman. El primero de estos autores, con otro coeditor, recogió en una obra colectiva dedicada a la "teoría y estructura del sindicalismo" tres estudios de este corte (Galenson y Lipset, 1969). Uno de ellos, el de Daniel Bell sobre el sindicato de estibadores de la costa este de Estados Unidos, introduce una pertinente distinción entre el problema de la democracia y el de la corrupción. Este autor sugiere que las prácticas de "exacción por medio de violencia o intimidación" ocurren donde cumplen necesidades sociales y económicas específicas. Éstas tienden a darse en industrias sumamente competitivas, con una fuerza laboral poco especializada y muchos empleadores (Bell, 1969: 440). Otro estudio, en este caso de un sindicato de actores, muestra cómo el alto nivel de participación de éstos tiene que ver con el estatus de la profesión y, al igual que los miembros del ITU, forman una "comunidad ocupacional definida", tienen un nivel de instrucción más alto que el promedio de los afiliados a los sindicatos industriales y sus dirigentes no tienen un estatus muy diferente al de los agremiados. Este sindicato se caracteriza por la elevada asistencia a las asambleas, la existencia de facciones opositoras activas, candidatos independientes y presencia de la oposición en la prensa sindical (Pearlin y Richards, 1969: 476 ss). Por último, un estudio del sindicato de la construcción, al que por lo general se consideraba dictatorial y oligárquico, mostró que esta característica no se daba por igual en todas las localidades. Al estudiar sus filiales democráticas se observó que este atributo se relacionaba con la ausencia de control del

sindicato sobre el mercado de trabajo y la presencia de una “comunidad ocupacional” (Strauss, 1969: 506 ss).

### *Los nuevos enfoques*

Dos investigaciones recientes han buscado poner en entredicho el pesimismo de Michels, Lipset y sus colegas sobre las posibilidades de la democracia en los sindicatos. La primera, de Stepan-Norris y Zeitlin (1995), sostiene la teoría de que “un sindicato con una constitución democrática, oposición institucionalizada y miembros activos tenderá a constituir una comunidad política inmediata de trabajadores y a sostener solidaridad de clase y un sentido de identidad entre líderes y miembros” (p. 829). Como resultado de estas características, se predice que los sindicatos democráticos estarán mejor preparados para desafiar la hegemonía del capital en la esfera de la producción. Para probar esta teoría Stepan-Norris y Zeitlin realizaron el análisis de una muestra de contratos colectivos ganados por el CIO (Congress of Industrial Organizations) entre 1938 y 1955, con el resultado de que los mismos —conquistados por sindicatos con una “democracia sumamente estable”— tendieron a ser más favorables para los trabajadores que aquellos conseguidos por sindicatos con democracias moderadas u oligarquías estables. Esta tendencia se acentuó aún más en los contratos obtenidos por sindicatos con facciones opositoras organizadas que donde éstas eran esporádicas o no existían, y se mantuvo tanto dentro de las organizaciones del campo comunista como en aquellas que estaban en proceso de cambio o eran anticomunistas. Otro hallazgo relevante fue que los sindicatos democráticos lograron modificar el poder del capital sobre el proceso de producción y aumentar el control del trabajo sobre el mismo (Stepan-Norris y Zeitlin, 1995: 847, 848).<sup>8</sup>

Otro esfuerzo por cuestionar los resultados de Lipset, Trow y Coleman se hizo con base en la comparación de las características estructurales y

<sup>8</sup> Además del valor de los hallazgos obtenidos en esta investigación a partir de la teoría crítica de la democracia, hay que destacar la creatividad en la definición de conceptos y su medición. En relación con los aspectos metodológicos de esta investigación véase Stepan-Norris y Zeitlin (1995: 830-841). En cuanto a las formas de medir la democracia sindical, Stepan-Norris, en un trabajo posterior; sostiene que los investigadores han usado dos tipos de aproximaciones: una de tipo legalista, que se basa en medidas formales, como las estructuras constitucionales (estatutos), recursos de poder del liderazgo y derechos civiles y políticos grantizados a sus miembros. El enfoque basado en el comportamiento (*behavioral approach*) se centra en la existencia de una oposición institucionalizada (Lipset *et al.*, 1956) y en la medida en que ésta es efectiva para mantener la responsabilidad de los líderes frente a los miembros. Esta última suele medirse por el grado de competencia electoral y la existencia de procedimientos que contribuyen a eliminar las desigualdades entre los contendientes (Stepan-Norris, 1997: 476-477).

políticas del ITU con las de otro sindicato, United Automobile Workers (Local 600), completamente opuestas a las del primero, a pesar de que ambos presentan los mismos niveles de democracia. Además de esta comparación, se hizo un estudio del proceso político en este último sindicato, mostrando que el impacto de la presencia de facciones —considerada por Lipset como la principal prueba de la democracia— depende en gran medida de su ideología. Así, las facciones influidas por la ideología comunista impulsaron la democracia sindical en la UAW-600, medida por el nivel de la contienda electoral. Por el contrario, las facciones basadas en ideologías más conservadoras (como la de la Association of Catholic Trade Union) llevaron a suprimir los niveles previos de competencia electoral. Este estudio concluye demostrando que una gran organización sindical de nivel local (que llegó a reunir más de cien mil agremiados, por lo que contrastaba con la típica unidad local pequeña, en la que Lipset admitía de manera excepcional que se podía desarrollar la democracia) en la sumamente racionalizada industria automotriz, con una distancia considerable en el nivel de estatus entre dirigencia y agremiados, mantuvo una competencia electoral intensa durante más de cuarenta años.<sup>9</sup> La existencia de alternativas significativas, en el contexto de un sistema sindical en que las unidades locales cuentan con fuentes autónomas de poder, contribuyó a forjar un proceso electoral más competitivo (Stepan-Norris, 1997: 500-502).

Estos estudios muestran cómo el pesimismo e incluso el “agnosticismo”<sup>10</sup> teórico acerca de la viabilidad y necesidad de la democracia en las grandes organizaciones pueden ser superados a través de la investigación empírica. Sin embargo, es evidente que en este campo es necesario ampliar el número y el alcance de los estudios de caso para contar con más elementos de juicio acerca de la relación entre eficacia y democracia, así como sobre las formas de contrarrestar las tendencias oligárquicas en organizaciones que actúan en una estructura de oportunidades económicas y políticas en rápida transformación.

Uno de los aspectos insuficientemente explorados es el que se refiere al impacto de los contextos políticos autoritarios sobre el gobierno interno de las organizaciones y sobre la necesidad de la democracia política como condición necesaria para contrarrestar los efectos de las tendencias coactivas que se hacen presentes en las organizaciones sindicales. Esto se debe principalmente a que la mayor parte de las investigaciones teóricas

<sup>9</sup> La autora distingue en su análisis entre las organizaciones que son capaces de sostener ininterrumpidamente la democracia, lo que se basa en estructuras, y aquellas que sólo lo hacen intermitente o periódicamente, lo que puede deberse a situaciones contingentes o esporádicas o al cambio de las condiciones internas o externas (Stepan-Norris, 1997: 479).

<sup>10</sup> Véase este concepto en Abbagnano (1963: 28).

o empíricas sobre la democracia sindical se refieren a organizaciones que nacen y se desarrollan en sistemas políticos democráticos y que, como supuesto, son consideradas voluntarias, con lo cual dejan de lado un importante campo de análisis. Tampoco los estudios sobre transiciones de régimen político del autoritarismo a la democracia se han detenido sustancialmente en el problema de la transformación de los sindicatos con herencias corporativas y autoritarias para hacerlos compatibles con el nuevo régimen y, a lo más, se han limitado a señalar cuál ha sido la contribución (como obstáculo o facilitador) a la transición.<sup>11</sup>

### *La teoría democrática y los sistemas de representación de intereses*

Una excepción se encuentra en las aportaciones de los estudios inscritos dentro de la perspectiva del corporativismo,<sup>12</sup> entendido como sistema de intermediación de intereses con tendencias coactivas y monopólicas, que han vuelto a poner en el centro de la agenda académica y política la cuestión del poder de las grandes organizaciones privadas, como es el caso de los sindicatos y asociaciones empresariales. Al respecto Anderson (1992: 248) advierte que la cuestión del gobierno interno de las organizaciones es parte del “orden constitucional total de una sociedad industrial avanzada”.

La pregunta que se hace sobre cuál es el diseño político organizativo compatible con la democracia liberal encuentra distintas respuestas dentro de los enfoques pluralistas y corporativistas. Para los primeros los “grupos de interés” que intervienen en la formación de políticas son compatibles con la democracia mientras las instituciones gubernamentales sean imparciales frente a ellos, ninguno tenga una posición privilegiada en el sistema político y se garanticen a todos iguales derechos (de asociación, petición, etc.) (Anderson, 1992: 257). Esto significa que la cuestión del gobierno interno carece de interés para quienes se inscriben en esta teoría, dejando de lado el problema de que la diferencia de poder y recursos entre los grupos de interés impide la “competencia perfecta” entre éstos, y que no siempre los individuos pueden ingresar y salir li-

<sup>11</sup> Véase por ejemplo el conjunto de estudios sobre la transición en Europa y América Latina reunidos por O'Donnell, Schmitter y Whitehead (comps.), 1989.

<sup>12</sup> Este concepto es entendido aquí como opuesto al pluralismo, según la ya clásica definición de Schmitter (1992a): “sistema de intermediación de intereses en que las unidades constitutivas son un número limitado de categorías singulares, obligatorias, no competitivas [. . .] jerárquicamente ordenadas y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o autorizadas (si no creadas) por el Estado y a las que se ha concedido un deliberado monopolio representativo dentro de sus respectivas categorías a cambio de observar ciertos controles sobre la selección de sus dirigentes y la articulación de sus demandas y apoyos” (p. 80).

brememente de las organizaciones. Así, para los pluralistas “la vida organizativa de la sociedad como un todo no es un problema público” (p. 260).

Los problemas saltan a la vista al considerar las tendencias corporativas presentes incluso en los sistemas formalmente pluralistas:

En teoría y en la práctica hay muchos problemas para lograr que cualquier esquema de representación corporativa sea compatible con los principios democráticos [. . .] cuando una organización de intereses llega a desempeñar un papel estructurado en el proceso de formación de políticas, también hay implicaciones que se derivan de la teoría democrática para la forma de gobierno interna del grupo [Anderson, 1992: 268].

Uno de los problemas atañe, según Anderson, a la cuestión de la representación: entre las preguntas a responder están cuál es el interés que se representa, de qué manera la agregación de los intereses de los individuos se relaciona con los intereses de quienes ejercen tal representación, y en qué medida éstos son responsables ante sus miembros. Al respecto la contribución de Schmitter es decisiva cuando aclara que optó por el concepto de “intermediación” de intereses, en lugar del de “representación”, porque este último hace suponer que las asociaciones de intereses “transmiten precisa y fielmente las demandas de sus miembros” o que son “representativas” en sentido estadístico. Por el contrario,

las asociaciones no sólo pueden expresar intereses propios, dejar de expresar o aun de conocer las preferencias de sus miembros y/o desempeñar un papel importante en enseñar a éstos cuáles “deben ser estos intereses”, sino que también a menudo suponen o se ven obligados a asumir funciones gubernamentales privadas de asignación de recursos y control social. Por tanto la representación (aunque sea mala representación) puede ser sólo una de las actividades de estas asociaciones, ocasionalmente ni siquiera la más importante [Schmitter, 1992a: 77].

Esta distorsión de la “representación” debe encontrar algún antídoto en el diseño organizativo, y éste es la exigencia del respeto a reglas democráticas (internas y externas), algo que no se establece en la teoría liberal clásica más que para las organizaciones involuntarias:

El Estado podría ser indiferente al orden político interno de los cuerpos privados mientras permanecieran basados en el voluntarismo contractual, y el individuo siempre fuese libre de abandonar una situación política opresiva [. . .] Sin embargo, cuando una organización de intereses se convierte en un monopolio representativo autorizado adopta la forma de una organización

involuntaria y podría argüirse que la organización democrática debiera ser obligatoria para tales grupos, como cuestión de política pública [Anderson, 1992: 270].

En conclusión, los sistemas corporativos no son incompatibles con la democracia siempre que sus exigencias se cumplan dentro de las organizaciones, lo que en la práctica deja sin responder cuestiones clave como el problema de los criterios de representatividad que permiten asignar a las organizaciones un papel en el diseño de políticas, y el de la obligatoriedad de la pertenencia de los individuos a las organizaciones impuesta por la ley o por los acuerdos privados en los sistemas de corporativismo estatal, algo muy distinto a la obligatoriedad *de facto*.<sup>13</sup>

Esta revisión no exhaustiva de la cuestión de la democracia en las organizaciones a partir de los enfoques pesimistas y sus críticos, así como de las contribuciones de los seguidores de la teoría corporativista, ofrece importantes elementos de juicio para el debate académico y político actual. Queda sin embargo, en la teoría y la investigación empírica, una vertiente apenas apuntada, la que se relaciona con la necesidad de construir un nuevo tipo de organizaciones sindicales capaz de recuperar el poder perdido frente al capital en el contexto de la restructuración neoliberal. Trabajos como los de Stepan-Norris (1997) y el de esta misma autora y Zeitlin (1995) son innovadores no sólo metodológicamente sino por el optimismo que reflejan acerca de la mayor eficacia en las organizaciones democráticas y su capacidad de mostrar los efectos positivos de la "radicalidad" de las corrientes y liderazgos al modificar el poder del capital sobre el proceso de producción. Cuando el vendaval de reformas neoliberales dejó maltrechas las viejas instituciones y organizaciones, sin cumplir sus promesas de corrección de la desigualdad social a través del libre mercado, estos aportes deben ser aprovechados para reconstruirlas y recuperar su papel en dicha meta.

### *Crisis de la representatividad, eficacia y democracia*

Uno de los argumentos en que descansó la justificación de las limitaciones a la democracia (principalmente las restricciones a la existencia de facciones o grupos de oposición institucionalizados) en los grandes sindicatos fue la defensa de la unidad en su seno, a partir del supuesto de que los trabajadores compartían intereses comunes por el hecho de ser-

<sup>13</sup> Esta distinción entre imposición *de iure* o *de facto*, a la que nos referimos al tratar la crítica de Linz a la obra de Michels, es la clave en la conceptualización de Schmitter para diferenciar dos tipos de corporativismo: el "estatal" y el "social" (Schmitter, 1992b: 34-35).

lo, al depender del salario que reciben por la venta de su fuerza de trabajo. Por el contrario, los intereses particulares (incluyendo las diferentes posiciones políticas, los oficios, niveles de calificación, etc.) quedaban supestantemente subordinados a aquel interés común (Offe, 1984: 135). Sin embargo los supuestos en que descansaba este argumento se pusieron en entredicho a partir de las profundas transformaciones operadas en los mercados laborales a partir de fines de los setenta y comienzos de los ochenta, como resultado de los procesos de restructuración neoliberal. La consecuencia fue una marcada fragmentación de los intereses en el seno de los sindicatos y una creciente dificultad para sortear, por vías y recursos tradicionales, el imperativo de diseñar políticas sindicales unitarias (Hyman, 1996). En todo caso, la representatividad<sup>14</sup> de estas políticas (y de las organizaciones) en relación con los heterogéneos intereses de las bases fue decreciente, y se acompañó del debilitamiento del poder de los sindicatos frente al capital y los estados nacionales, e incluso del surgimiento de organizaciones “paralelas” o fuertes cuestionamientos de las bases a los sindicatos que contaban hasta entonces con el monopolio de la representación.<sup>15</sup>

Sin embargo, la crisis de representatividad sindical es el resultado, no sólo de la dificultad de encontrar objetivos comunes para intereses heterogéneos, sino del hecho de que los intereses de los asalariados quedaron atrapados formalmente por criterios técnicos de representatividad (numéricos o de otro orden) obsoletos. Los factores que incidieron en esta crisis son diversos: desde los cambios en el mercado laboral hasta la pérdida de confianza y credibilidad de las bases respecto a las estrategias que siguen los dirigentes, sobre todo por la falta de “in-

<sup>14</sup> Más allá de los aspectos técnico-jurídicos o de las connotaciones estadísticas del término, entendemos aquí por representatividad la capacidad de la organización de expresar, a través de los canales oficiales, los intereses generales de sus miembros. Sin embargo, la crisis de representatividad se vincula a ambos fenómenos (jurídico y sociológico) en cuanto supone una contradicción entre ambos: organizaciones que hace tiempo dejaron de representar los intereses de sus miembros conservan institucionalmente la representación de los mismos ante la empresa o la esfera pública. Una minuciosa descripción de estos aspectos técnico-jurídicos, de la diversidad de criterios subyacentes en los sistemas de relaciones laborales y de la crisis de representatividad sindical se encuentra en Navarro Nieto (1993).

<sup>15</sup> De esta forma, se acentuó la tendencia a la diferenciación de intereses entre dirigencias y bases. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que la necesidad de distinguir entre la organización, la dirigencia y sus miembros está en la naturaleza del proceso de representación. La organización no puede ser confundida con sus miembros individual o colectivamente, pero tampoco tiene necesidades o intereses propios porque al asignárselos, como lo sostiene Hyman, se estaría cometiendo “el pecado de la cosificación”. Es por ello que cuando se hace referencia a las necesidades o intereses del sindicato suele aludirse metafóricamente a los de quienes poseen la autoridad dentro de aquél para tomar decisiones (Hyman, 1981: 81). Habría que agregar que mientras más oligárquicos sean la estructura o el funcionamiento de una organización, mayor afinidad habrá entre las estrategias seguidas por la organización y los intereses de la dirigencia.



centivos" o "recompensas" a los sacrificios realizados en los procesos de intercambio político, a través de los cuales se buscaron metas macroeconómicas, como el control de la inflación y la reactivación de las inversiones, o microeconómicas, como los incrementos de la productividad (Navarro Nieto, 1993: 51).

Esto provocó una pérdida sustancial de la eficacia que por tanto tiempo se contrapuso como meta a la democracia interna en los sindicatos. Precisamente la ausencia o la fragilidad de los mecanismos para procesar de forma democrática las diferencias entre cúpulas y bases o entre distintos segmentos de éstas, a la par que se debilitaba la cohesión ideológica como fuente de la identidad y solidaridad internas, agravó la crisis de representatividad. Asimismo, la existencia de estructuras centralizadas que concentraban el poder y los recursos en el nivel de las cúpulas, cuando la descentralización coloca en el ámbito local (y de la empresa) muchas de las decisiones que afectan los intereses de los trabajadores, mostró la inadecuación del sindicalismo consolidado en la segunda posguerra europea y el de los regímenes populistas latinoamericanos, que al menos en el caso de Brasil, Argentina y México dieron lugar a relaciones de tipo corporativo y estatista (con modalidades particulares en cada caso).

La creciente diferenciación entre los asalariados (según las características del empleo, del empleador y del propio trabajador) se extiende, como se dijo, a sus intereses, generando exigencias diversificadas a sus representantes y aumentando la incertidumbre en la formulación e implementación de estrategias y en la expresión y resolución de la conflictividad emergente de este proceso. Otro fenómeno asociado con la crisis de representatividad es el cambio de las convicciones culturales de los trabajadores, vinculado a las nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo, así como a su escasa tradición sindical y apego a los compromisos solidarios.

Esta inadecuación entre la estructura centralizada, la dinámica escasamente participativa de las organizaciones tradicionales y las exigencias de la representación de intereses fragmentados, cuando en los turbulentos tiempos de la restructuración y globalización neoliberal se redujeron drásticamente las posibilidades de un intercambio político equilibrado, llevaron al cuestionamiento de la naturaleza y los tipos organizativos dominantes. De manera genérica, Offe plantea al respecto la hipótesis de que la posibilidad de reconstituir políticas sindicales a partir de la identificación de objetivos comunes a los asalariados (y, con ello, recuperar representatividad y eficacia), considerando entre otros el fenómeno del desempleo, depende de que la organización tenga metas políticas más amplias que las de mejorar las condiciones de vida de sus miembros y se

interese en las de quienes no lo son (Offe, 1984: 135), lo que abriría las oportunidades para procesos más incluyentes y democráticos.

Otros señalamientos más específicos se relacionan con el tipo organizativo o la naturaleza de los sindicatos. Es evidente que un sindicalismo excluyente, de fines limitados y sin una fuerte apuesta por la democracia en el proceso de toma de decisiones, como el *business unionism* dominante en Estados Unidos hasta los ochenta, enfrenta numerosas restricciones en su actuación, con la consiguiente pérdida de eficacia, en las actuales condiciones económicas. Su función como proveedor de servicios técnicos a sus agremiados y los recursos de poder que moviliza para el cumplimiento de sus metas resultan inadecuados cuando las presiones competitivas llevan a estrategias empresariales sustentadas en el abatimiento de costos y las amenazas de relocalización son más creíbles que nunca, como resultado de la globalización y los acuerdos de comercio regionales. Esto se debe, según Robinson (1998a), a dos factores: el escaso apoyo del público en general a organizaciones que defienden un interés económico particular, y el bajo compromiso de sus miembros, impiden que este tipo de sindicatos asuman los costos de los enfrentamientos prolongados con los empresarios o el gobierno. Asimismo, las organizaciones de naturaleza involuntaria, en las que los miembros carecen del derecho a decidir con libertad si ingresan o salen de la misma, que se apoyan esencialmente en recursos de poder provenientes del Estado y no tienen capacidad de movilización de las bases (o no la pueden usar), como el sindicalismo corporativo mexicano, difícilmente podrán sobrevivir en un contexto económico neoliberal. Para lograrlo tendrán que sacrificar los intereses de sus agremiados y aceptar las políticas gubernamentales y empresariales sin ejercer el menor contrapeso a las mismas, todo lo cual conducirá a la pérdida de su capacidad de representación y a la utilización creciente de "incentivos negativos" para conservar formalmente a sus miembros (Robinson, 1998a: 24; Bensusán, 1998).

Estas tendencias llevan a la necesidad de un cambio en la naturaleza de los sindicatos y de su forma organizativa, para configurar un nuevo tipo que se acerque al de los movimientos sociales (*social movement unionism*) y abrir el juego democrático en su seno. Este tipo organizativo se caracteriza por los siguientes atributos: la función técnica de la negociación colectiva sólo es parte de un programa más amplio que buscaría transformar el orden económico y político para profundizar los ideales de democracia y justicia económica; su principal arma es la capacidad de crear fuertes compromisos de los agremiados con los fines del sindicato y su participación activa en la acción colectiva, independientemente de la existencia de incentivos materiales; hay un intenso sentido de pertenencia a la organización por parte de los miembros. To-

dos estos factores influyen en la selección de las metas y estrategias de quienes son responsables de conseguirlas por la acción colectiva (Bensusán, 1998: 15). En suma, el principal condicionamiento de este tipo sindical sería el carácter democrático del proceso de toma de decisiones, a través del cual se podrían procesar las diferencias y aumentar la eficacia de las estrategias. Dada la necesidad de superar el carácter obligatorio de la afiliación sindical como condición para transitar a este tipo organizativo, examinaremos a continuación la problemática que implica.

#### LA OBLIGATORIEDAD DE LOS SINDICATOS Y LA DEMOCRACIA SINDICAL

La obligatoriedad de los sindicatos (o, si se prefiere, su naturaleza involuntaria) está asociada con la existencia de las cláusulas de consolidación sindical, que vinculan el ingreso y la permanencia en el empleo a la afiliación sindical. Su relación con la cuestión de la democracia (política y sindical) plantea un viejo dilema entre libertades individuales y derechos colectivos, que se resolvió de manera distinta según las formas de relación entre el Estado y las organizaciones.

Los defensores de la coacción sobre el individuo argumentan que en la democracia las mayorías imponen su voluntad a las minorías y que, dada la utilidad social que se deriva de la existencia de las organizaciones sindicales fuertes y de la disposición de mecanismos institucionalizados que ayuden a contrarrestar el poder del capital y sus estrategias para eludir la interlocución sindical, estas cláusulas deben ser permitidas. El análisis de Olson (1992) al respecto es uno de los más conocidos. Para él la adhesión obligatoria es una condición de una fuerza organizativa estable y un recurso que cuenta con la aceptación de los miembros, aun cuando tengan escaso interés en participar en la vida interna de los sindicatos, afirmación que ilustra con el resultado de los procedimientos de consulta establecidos por la legislación estadounidense entre 1947 y 1951, cuando por esta vía se pretendió eliminar dichas cláusulas, y se logró en cambio un apoyo masivo de los trabajadores sindicalizados (Olson, 1992: 97). Desde su perspectiva, un "trabajador racional" no tendría motivos para inscribirse en un gran sindicato que proporciona "beneficios colectivos",<sup>16</sup> ya que los obtendría de cualquier forma y su participación individual (y el correspondiente sacrificio de su autonomía) no mejoraría las oportunidades de éxito del sindicato. En tal caso, a su juicio, el problema de decidir si estas cláusulas deben ser o no admitidas se reduce a la decisión de si se considera o no valioso contar con orga-

<sup>16</sup> O bienes públicos, de cuyos beneficios no puede excluirse a ningún trabajador, aunque no haya colaborado en su obtención (Olson, 1992).

nizaciones fuertes y estables y si un país determinado estaría mejor o peor con este resultado. Por el contrario, descarta los argumentos que defienden “derechos” o “libertades” individuales (como el derecho al trabajo o la libertad de asociación) que resultan “engañosos” porque dejan de lado el hecho de que existen diversas coacciones sobre el individuo que no se cuestionan, como el cobro de impuestos. De esta forma Olson equipara el derecho de las grandes organizaciones sindicales a ejercer coacción sobre los trabajadores con el que tiene el Estado (p. 100). Desde posiciones igualmente pragmáticas, se subrayan también las ventajas de las cláusulas de consolidación sindical pues permiten a los sindicatos dedicarse a cuidar los intereses de largo plazo, facilitando la actividad organizativa en situaciones críticas y disminuyendo la combatividad y conflictividad intersindical (Hanson *et al.*, 1989).

Sus detractores defienden una concepción de la democracia entendida como gobierno de las mayorías que protege a las minorías y sus derechos individuales. También se otorga un gran valor a las libertades individuales que no pueden ser vulneradas con la intención de fortalecer a la organización, lo que obligaría a lograr este objetivo por otros medios. Al respecto se sostiene que el derecho de asociación no puede transformarse en la “obligación” de asociación, como sucede cuando se condiciona el acceso o la conservación del empleo, bajo cualquier modalidad, a la afiliación sindical. Estos cuestionamientos están asociados con las posiciones liberales desde su origen, aun cuando cobraron renovada fuerza a partir de mediados de los setenta, al cambiarse de percepción acerca de las ventajas y desventajas de la presencia de sindicatos con poderes monopólicos. Como resultado de la convicción de los gobiernos y empresarios de que los sindicatos impedían el libre funcionamiento del mercado, se adoptaron medidas para debilitarlos, lo que provocó un cambio sustancial de las tendencias que observaba Olson cuando señalaba el carácter dominante del sindicalismo obligatorio por la generalización de las cláusulas en cuestión en Estados Unidos y otros países industrializados.

Otras líneas de cuestionamiento se relacionan con dos fenómenos: por un lado, está el problema de las consecuencias internas en la organización de miembros obtenidos por medios coactivos, al favorecer las tendencias oligárquicas en su seno, ya que los trabajadores no pueden “votar con los pies” y abandonarla si no defiende sus intereses. En efecto, la presencia de estas cláusulas inhibe seriamente la posibilidad de la crítica y la oposición internas (que pueden ser juzgadas como deslealtad y sancionadas con la expulsión sindical y la consiguiente pérdida del empleo), a la vez que vuelve innecesario el contacto de los funcionarios con las bases durante la actividad organizativa. Por otro lado, debe conside-

rarse que el hecho de reconocer como valiosa para el interés general de la sociedad la presencia de organismos fuertes no conduce necesariamente a recomendar la adopción o mantenimiento de dichas cláusulas, porque pueden utilizarse distintos mecanismos institucionales para lograrlo, sin provocar efectos no deseados que inhiben la democratización y transformación de los sindicatos. Por el contrario, si se entiende que estas cláusulas tienen que ser negociadas con la contraparte patronal, se advierte que ésta es siempre una oportunidad (y así se ha aprovechado) para exigir cierto tipo de ventajas y garantías antes de concederle al sindicato el poder coactivo de agremiación y defensa de la integridad sindical, todo lo cual conduce al acotamiento de los fines de la organización y a su adaptación a las expectativas de sus interlocutores (Hyman, 1981).

La distinción entre diversas modalidades de agremiación o desagremiación resulta de la revisión de la regulación de las cláusulas de consolidación sindical en los sistemas de relaciones laborales de países con distintos niveles de desarrollo. Además del hecho de que en la casi totalidad de los países democráticos el sindicalismo es voluntario *de iure* (aunque subsistan las presiones *de facto* para aumentar o disminuir la sindicalización), los casos considerados muestran que existen dos tipos de arreglos. Uno consiste en prohibir expresa o implícitamente las cláusulas de consolidación sindical en todas sus modalidades. Alemania se encuentra en esta situación, después de que como una reacción adversa a la sindicalización obligatoria en el régimen nazi se impuso el derecho de asociación en su dimensión positiva (afiliarse) y negativa (desafiliarse). En cambio, la legislación alemana ofrece otras formas de fortalecimiento de los sindicatos y la representación colectiva en la empresa que probaron ser muy eficaces para impedir los ataques patronales o gubernamentales a la fuerza de las organizaciones, como la negociación colectiva por rama industrial o la presencia institucional en los órganos de cogestión (Hanson *et al.*, 1989).

Otra solución fue conservar cláusulas con alcance restringido, como se dijo, estableciéndose en los contratos la obligación de sindicalizarse pero garantizando el derecho a la desafiliación siempre y cuando se siga pagando la cuota por gastos de negociación de los contratos o convenios colectivos. Esta modalidad, conocida en los países anglosajones como *agency shop*, se aplica actualmente en Estados Unidos (con la excepción de aquellos estados donde existen restricciones para garantizar "el derecho al trabajo") (Robinson, 1998b, 1998c). De esta forma, se resuelve la oposición de los derechos del individuo y los de la organización al conservarse el carácter voluntario de la afiliación y facilitarse ésta, sin premiar a quienes quieren beneficiarse de su acción sin pagar por ello.

Argentina ofrece un arreglo semejante. Los trabajadores, en los he-

chos, son afiliados automáticamente al formar parte de la planta de trabajadores, pero pueden solicitar la desafiliación sin pérdida del empleo (Palomino y Senén González, 1999: 43-44). Brasil, por su parte, establece la libre afiliación pero todos los trabajadores pagan un impuesto sindical obligatorio, estén o no sindicalizados (Bensusán y Von Bulow, 1997). México, por el contrario, legaliza las cláusulas en sus dos modalidades, que deben ser incluidas en los contratos colectivos, con la consecuencia de que los trabajadores están obligados a ingresar al sindicato y a permanecer en él para conservar el empleo (*idem*).

De más está decir que estas modalidades generan mayores o menores obstáculos, según el caso, a la recomposición de las estructuras y legitimación de las organizaciones en situaciones de crisis, como las que hoy afectan al movimiento sindical. El caso extremo, entre los ejemplos indicados, es el de México, donde esas cláusulas se asocian con otras prácticas que pervierten los fines de las organizaciones y los supeditan a los intereses del gobierno y del capital, al mismo tiempo que actúan como garantías al *statu quo* (Bensusán, 1998).

### CONCLUSIONES

La revisión de enfoques teóricos, investigaciones empíricas y problemas de la democracia en los sindicatos ofrece un inventario de los más importantes y muestra algunas de las lagunas en el conocimiento al respecto. La actualidad de la problemática descrita por los Webb, Michels y Lipset se hace evidente al considerar los déficit democráticos del movimiento sindical, sin distinción de países. Sin embargo, no queda duda de que éstos son mucho más pronunciados en aquellos que han atravesado recientemente por procesos de transición política a la democracia, todavía muy incipientes (aunque con avances diferenciados) en el campo de las organizaciones gestadas en el marco de los regímenes autoritarios y corporativos, como es el caso de México, Argentina y Brasil.

A pesar del impacto que estos procesos de democratización en las organizaciones sociales pueden tener en la consolidación de la estabilidad política y la construcción de un verdadero ciudadano, la preocupación al respecto no parece ocupar un lugar prioritario en las agendas políticas latinoamericanas. Tampoco, en el campo académico, se han impulsado las investigaciones empíricas que contribuyan a responder a los interrogantes planteados a lo largo de este capítulo. Sin embargo, la necesidad de contar con organizaciones sindicales fuertes, autónomas y democráticas es cada vez más reconocida, incluso por organismos internacionales

que empiezan a dudar de sus propias recetas desarticuladoras de las instituciones y organizaciones laborales, como es el caso de la OCDE y el Banco Mundial.

En un contexto de crecientes críticas al neoliberalismo, resultado de sus fracasos evidentes en la generación de beneficios para las mayorías, hay que volver al planteamiento de Michels acerca de la imposibilidad de fortalecer a los trabajadores frente al capital, sin sindicatos que organicen la defensa colectiva de sus hoy heterogéneos intereses. Desde otras perspectivas más cercanas, como las de Fukuyama en su libro *Trust*, el papel de las organizaciones intermedias en la construcción de la confianza entre los interlocutores, decisiva ventaja competitiva de las naciones según ese enfoque, es cada vez más admitido.

Aunque lo anterior no supone en forma alguna haber ganado la batalla contra la aspiración a destruir los sindicatos que dominó el mundo occidental en los últimos treinta años, puede concluirse que el ingreso al próximo milenio nos colocará en la obligación de releer y asimilar las enseñanzas de los enfoques pesimistas y optimistas sobre la democracia sindical, para elaborar la agenda de problemas a resolver con la intención de conseguirla en las nuevas circunstancias de la economía mundial capitalista.

Este artículo aspiró solamente a sistematizar esos problemas y a llamar la atención de los investigadores sobre la necesidad de aprovechar los avances democráticos en el terreno político para aumentar la transparencia en el conocimiento disponible sobre el gobierno interno de los sindicatos en América Latina, sobre las formas de reconstitución del poder sindical y la naturaleza de sus recursos, sobre la dinámica real del proceso de toma de decisiones y sus consecuencias, sobre los fines y tipos organizativos y las posibilidades de innovación y democratización en el futuro próximo, como alternativas para conseguir eficacia y autenticidad en la representación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbagnano, Nicolà, *Diccionario de filosofía*, Fondo de Cultura Económica, México, 1963.
- Anderson, Charles, "Diseño político y representación de intereses", en Philippe Schmitter y Gerhard Lehmbruch (comps.), *Patterns of Corporatist Policy-Making*, Sage, San Francisco, 1992.
- Bensusán, Graciela, "La naturaleza de los sindicatos y las cláusulas de exclusión", *La Jornada Laboral*, año 8, núm. 92, 24 de septiembre, 1998.

- Bensusán, G y M. Von Bülow, "La reforma institucional del corporativismo sindical: Las experiencias de Brasil y México", *Perfiles Latinoamericanos* (México), núm. 11, año 6, diciembre, 1997.
- Bell, Daniel, "La lucha del racket entre los portuarios: Un análisis funcional del delito", en Galenson y Lipset, *Teoría y estructura del sindicalismo*, Marymar, Buenos Aires, 1969.
- Coleman, John, "Las presiones compulsivas de la democracia en los sindicatos", Galenson y Lipset, *Teoría y estructura del sindicalismo*, Marymar, Buenos Aires, 1969.
- Crozier, Michel, "Movimiento obrero y conflictos de trabajo", en Georges Friedmann y Pierre Naville, *Tratado de sociología del trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México, 1971.
- Fraser, Steve, "Is democracy good for unions?", *Dissent*, verano, 1998.
- Galenson, Walter y Seymour Lipset, *Teoría y estructura del sindicalismo*, Marymar, Buenos Aires, 1969.
- Hanson, Charles, Sheila Jackson y Douglas Miller, *La sindicación obligatoria*, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1989.
- Hyman, Richard, *Relaciones industriales*, H. Blume, Madrid, 1981.
- , "Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, núm. 4, año 2, 1996.
- Lee, Eddy, *International Labour Review*, vol. 137, núm. 3, 1998.
- Linz, Juan, *Michels y su contribución a la sociología política*, Fondo de Cultura Económica, México, 1998.
- , *La quiebra de las democracias*, Alianza, Madrid, 1987.
- Lipset, M. Seymour, *El hombre político*, Eudeba, Buenos Aires, 1963.
- , "The law and trade union democracy", *Virginia Law Review*, XLVII, citado por J. Linz, *Michels y su contribución a la sociología política*, Fondo de Cultura Económica, México, 1998, p. 118, 1961.
- Lipset, M. Seymour, Martin Trow y James Coleman, *Union Democracy*, Columbia University Press, Nueva York, 1956.
- Michels, Robert, *Political Parties*, Dover, Nueva York, 1959.
- Navarro Nieto, Federico (1993), *La representatividad sindical*, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993.
- O'Donnell, Guillermo, Philippe Schmitter y Laurence Whitehead (comps.), *Tran-siciones desde un gobierno autoritario*, Paidós, Buenos Aires, 3 vols., 1989.
- Offe, Claus, *La sociedad del trabajo*, Alianza, Madrid, 1993.
- Olson, Mancur, *La lógica de la acción colectiva*, Limusa, México, 1992.
- Pearlin, Leonard y Henry Richards, "El sindicato de actores: Estudio de una democracia gremial", en Galenson y Lipset, *¿Continúa el siglo del corporativismo?*, Marymar, Buenos Aires, 1969.
- Robinson, Ian, "Introducción teórica", en Graciela Bensusán *et al.*, informe de investigación, Proyecto Estrategias sindicales frente al TLCAN, Fideicomiso de Estudios Trinacionales, El Colegio de México y CONACYT, México, 1998a.
- , "National Level: Canada", en Graciela Bensusán *et al.*, Informe de investigación, Proyecto Estrategias sindicales frente al TLCAN, Fideicomiso de Estudios Trinacionales, El Colegio de México y CONACYT, México, 1998b.



- , “National Level USA”, en Graciela Bensusán *et al.*, Informe de investigación, Proyecto *Estrategias sindicales frente al TLCAN*, Fideicomiso de Estudios Trinacionales, El Colegio de México y CONACYT, México, 1998c.
- Sartori, Giovanni, *¿Qué es la democracia?*, Instituto Federal Electoral, México, 1993.
- Schmitter, Philippe, “¿Continúa el siglo del corporativismo?”, en Philippe Schmitter y Gerhard Lehbruch (comps.), *Patterns of Corporatist Policy-Making*, Sage, San Francisco, 1992a.
- , “Modos de intermediación de intereses y modelos de cambio social en Europa Occidental”, en Philippe Schmitter y Gerhard Lehbruch, *¿Continúa el siglo del corporativismo?*, 1992b.
- Stepan-Norris, Judith y Maurice Zeitlin, “Union democracy, radical leadership and the hegemony of capital”, *American Sociological Review*, vol. 60, núm. 6, diciembre, 1995.
- Stepan-Norris, Judith, “The making of union democracy”, *Social Forces*, diciembre, 1997.
- Strauss, George, “El control de los gremios de la construcción por sus afiliados”, en Galenson y Lipset, *Teoría y estructura del sindicalismo*, Marymar, Buenos Aires, 1969.
- Turner, H. A., *Trade Union Growth, Structure and Policy*, Allen and Unwin, Londres, 1962.
- Webb, Sidney y Beatrice Webb, *Industrial Democracy*, Longmans, Londres, 1897.

# EL CAMBIO EN LAS RELACIONES INDUSTRIALES EN AMÉRICA LATINA

HÉCTOR LUCENA<sup>1</sup>

## INTRODUCCIÓN

EN LOS ESTUDIOS de relaciones de trabajo uno de los niveles de análisis de mayor amplitud es el referido a la relación entre los modelos de desarrollo y los marcos institucionales. Es decir, cuál es el sistema de acumulación dominante y cuáles son las reglas de funcionamiento que le son inherentes.

Los modelos de desarrollo experimentan transformaciones al agotarse sus fuentes de acumulación, por lo tanto esto ocurre cíclicamente. En los últimos quince años hemos sido testigos de profundas transformaciones en los sistemas de acumulación y los marcos regulatorios, lo cual lleva inexorablemente a plantearse el análisis de en qué medida se están produciendo estos cambios.

Las relaciones de trabajo experimentaron sus más elevados niveles de evolución bajo el modelo de desarrollo que en los últimos años se está transformando. Si bien en América Latina existe una diversidad de niveles de desarrollo económico y político, así como variedad en sus tradiciones socioculturales, son visibles elementos comunes, pues todos proceden de un proceso colonial común y cuentan con instituciones más próximas entre sí que si se compararan con otras regiones.

En el presente capítulo se identifican los modelos de desarrollo en controversia: 1. el que permitió la modernización de la región por medio de la industrialización por sustitución de importaciones, acompañado por el sistema político identificado como populismo y por una relación del Estado con los actores laborales basada en relaciones corporativas, y 2. su transformación al régimen neoliberal, en la mayoría de los países

<sup>1</sup> Doctor por la Universidad de Glasgow, Gran Bretaña; profesor de relaciones de trabajo y decano de posgrado de la Universidad de Carabobo. Temas de investigación: estudios comparativos de relaciones de trabajo en Venezuela y América Latina; procesos de reestructuración productiva; teoría de las relaciones de trabajo; análisis de los marcos normativos laborales y sus transformaciones a partir de los procesos de apertura económica. Dirección postal: Área de Postgrado, Universidad de Carabobo, el Trigal Norte, Valencia, Venezuela; dirección electrónica: hlucena@postgrado.uc.edu.ve.

tras un intermedio de periodos autoritarios, aunque esto último no es una condición *sine qua non* de dicho sistema de acumulación.

En la identificación de estas etapas se trata de precisar la relación del Estado con el actor movimiento sindical, en el entendido de que no existe homogeneidad en la caracterización de este actor. Se observan diferencias importantes en su construcción histórica, así como en su evolución y desarrollo. La relación del Estado no sólo es el eje en cuanto al actor sindical en particular, sino con todo el sistema de relaciones de trabajo.

En el modelo neoliberal se plantea una situación central en la polémica actual, como que el sindicalismo no tiene lugar en dicho proyecto, incluso se considera algo del pasado, que estorba. El mercado determinará los derechos de los trabajadores según las condiciones de desarrollo de cada país. Pero esto no sería grave si no se toma en consideración que el proyecto neoliberal cuenta con un nada despreciable consenso social que hasta incluye a ciertos segmentos de los trabajadores. Pero independientemente de las pretensiones del modelo neoliberal en cuanto al movimiento sindical, éste es un fenómeno histórico que dispone de un patrimonio de subjetividad y activos institucionales que llevan a reacciones de un alcance mayor o menor, dependiendo de factores ligados a la dinámica internacional y nacional que sirve de entorno a las fuerzas en acción. Por ello lo que se juega no es tanto que el sindicalismo recupere su papel protagónico de los ciclos anteriores, sino también la concepción del sindicalismo en relación con el modelo de desarrollo y el marco institucional.

#### EL POPULISMO Y LOS MOVIMIENTOS DE TRABAJADORES

El proceso de modernización en América Latina se produce especialmente a partir de los años de la gran depresión —los treinta—, cuando los sectores líderes de la conducción política y económica asumieron el fortalecimiento de los estados y la adopción de políticas de industrialización basadas en la sustitución de importaciones. En algunos países, entre ellos los centroamericanos, este proceso se inició con posterioridad. En general la modernización se tradujo en el fomento de organizaciones políticas y laborales que llegó a ser lo que la bibliografía ha denominado populismo, fenómeno político de masas cuya caracterización incluye un entorno urbano, una base social pluriclasista, una ideología ecléctica y ambigua con un tinte de nacionalismo, y un líder carismático (Collier, 1979).

El populismo es entendido como un movimiento político que dependía de los trabajadores urbanos, pero que no emanó de ningún poder or-

ganizacional de su parte. Di Tella (1969) reconoce “la ideología *anti-statu quo*” propia del populismo y la caracteriza como la mejor oportunidad para un cambio social significativo, pero niega que las masas populares ejercieran un papel de liderazgo activo.

Dos conceptos clave son asociados con el populismo, según Gino Germani (1965): el de movilización, es decir permitir a grupos previamente “pasivos” actuar en la vida política nacional, apareciendo como difusos movimientos de protesta, pero por lo general siendo conducidos a formar parte de la estructura política existente, y el de “integración”, que se define como una movilización que reconoce la legitimidad de las instituciones y las relaciones sociales existentes.

Sin embargo, estudios más recientes sobre el populismo latinoamericano adoptan una perspectiva diferente (Drake, 1978), al aceptar que la “integración” no fue la única alternativa posible frente al cambio revolucionario. Por lo tanto reconocen que el populismo en América Latina se tradujo con frecuencia en un incremento sustancial de la participación política de las clases sociales que no pertenecían a la elite.

En esta perspectiva cabe la distinción formulada por E. Laclau (1980) al apreciar dos tendencias opuestas en el fenómeno del populismo: podía aparecer como una forma de dominación social ejercida por la elite a través de una movilización controlada, o como una forma de movilización popular y de oposición a las relaciones de poder existentes.

En el lado opuesto a la interpretación de Di Tella y Germani se observa la de W. J. Green (1994), quien señala que el populismo representó una movilización popular autónoma, ya que aunque las elites apelaron al “populismo autoritario”, éste resultó ser permeable, y las clases dominadas lograron aumentar la movilización popular a lo largo de treinta años de historia.

Para el sindicalismo el populismo significó una lógica de acción centrada en la presión hacia el Estado “sin tener una responsabilidad en el proceso productivo y en el diseño de las políticas económicas”, porque las luchas sindicales respondieron a una política redistributiva basada en la negociación política con el Estado, en forma ya sea conciliadora o radical. Más tarde se harán visibles las limitaciones que derivaron de esta orientación para poder encarar las crisis de los sistemas productivos (Sulmont, 1995: 279).

### *El cierre del ciclo populista*

A partir de los años sesenta en diversos países de América Latina empezaron a entrar en crisis las políticas adoptadas en la etapa precedente.

Cambios en el entorno económico y político afectaron la estabilidad institucional. El proyecto industrializador, si bien sirvió para diversificar el aparato productivo y para generar un mercado interno, no pudo impedir la alta concentración del ingreso que, junto con la carencia de modernización de los métodos productivos, dio lugar a un estancamiento en las oportunidades de progreso en las que se creyera al inicio de esta modernización y que fueran su objetivo. Las presiones de los sindicatos que movilizaban a sus afiliados por mejoras salariales y por un acceso creciente al consumo chocaban con la rigidez del sistema político para satisfacer esas demandas, lo cual condujo a la ruptura de este esquema. Esa ruptura se inició con golpes militares contra las democracias constituidas tanto en el Cono Sur como en los países andinos y en Centroamérica, y luego se sucedieron golpes militares unos tras otros, a partir de Honduras, en 1963, y luego, en 1964, Bolivia y Brasil; en Argentina hubo un primer golpe en 1966 y posteriormente otro en 1975, Perú y Panamá en 1968, Ecuador en 1972, Chile y Uruguay en 1973. Paraguay, Nicaragua, Guatemala y Cuba corresponden a un ciclo de gobiernos militares anterior al de los mencionados. También cabe señalar los países que no cayeron en gobiernos militares: México, Costa Rica, Colombia y Venezuela. República Dominicana, moviéndose en un ciclo diferente, había recuperado la democracia en 1966.

Finalmente se produjo la crisis del endeudamiento externo que explotó con la declaración de moratoria anunciada por México en 1982, como consecuencia del corte de flujos de nuevos créditos y la incapacidad de dedicar más dinero al servicio de la deuda, que ese momento absorbía 62% de las ganancias netas por exportaciones y 10% del PIB. De aquí derivó un acuerdo con el FMI que sirvió de modelo para toda Latinoamérica. Estos "ajustes" monitoreados por los organismos financieros multilaterales provocaron cambios en el perfil productivo y la aceleración del fin del modelo de sustitución de importaciones (McNelis, 1991; Portella de Castro y Wachendorfer, 1995: 7).

### *El corporativismo: Relación del Estado con el movimiento sindical*

El desarrollo político populista dio lugar a un tipo de relación del Estado con el movimiento sindical caracterizada por la dominación, entendida ésta como obediencia a mandatos de jerarquías superiores.<sup>2</sup> El movi-

<sup>2</sup> "Por dominación debe entenderse la probabilidad de encontrar obediencia a un mandato de determinado contenido entre personas dadas. Una asociación es siempre en algún grado asociación de dominación por la simple existencia de su cuadro administrativo" (Max Weber; *Economía y sociedad*, Fondo de Cultura Económica, México, vol. 1, p. 43). En-

miento sindical adquiere funciones políticas y económico-productivas que subordinan las relaciones laborales en el nivel de empresa a las políticas estatales, determinando que los asuntos críticos se resuelvan en este nivel (De la Garza, 1993). La mayoría de los movimientos sindicales de la región se institucionalizan en el marco de esta categoría, salvo los casos de Chile, Bolivia, Perú y Uruguay. Con el corporativismo no sólo se modeló a los movimientos sindicales, sino que éstos contribuyeron al desarrollo del capitalismo en la región. Las ventajas fueron para ambas partes: reconocimiento de los sindicatos como actor económico y del movimiento sindical como actor político-económico, a cambio de lealtad y respaldo para la estabilidad. Para las empresas los sindicatos se convirtieron en mecanismos para la redistribución y el control de la fuerza de trabajo. El precio pagado por el movimiento sindical fue la disminución de su autonomía.

La profunda implantación del corporativismo en la relación del Estado con los movimientos sindicales condujo a un proceso complejo, y bajo este esquema se alcanzó el mayor desarrollo del movimiento, así como la estabilización del desarrollo capitalista en la región. Los movimientos sindicales se convirtieron en elementos constitutivos del propio Estado. Apuntar las demandas hacia el Estado no sólo fue la práctica del movimiento sindical corporativizado, sino también de las corrientes críticas del sistema —marxistas, socialistas—, quienes interpelaban a quien veían como eje de las decisiones. El resultado final fue una más activa presión sindical en el plano macro ante el Estado, pero una débil acción reivindicativa en el centro de trabajo.

Pero el desarrollo alcanzado por los movimientos sindicales durante la vigencia de este esquema ha dejado varios déficit y legados históricos que hoy se tornan en “plomo en el ala” o pesada hipoteca para la necesaria adaptación, como pudo advertirse entre los años sesenta y setenta (Wachendorfer, 1995). Salir de este esquema corporativista no es asunto fácil, como lo demuestran las sociedades que han iniciado procesos de modernización económica, pero en las que aún persisten relaciones corporativas entre el Estado y el movimiento sindical (Zapata, 1993). Esta si-

tre los distintos tipos de dominación, según M. Weber, se encuentra la dominación por representación, definida así por el autor: “la acción de determinados miembros de la asociación (representantes) se imputa a los demás o éstos consideran que deben admitirla como ‘legítima’ y vinculatoria para ellos, sucediendo así de hecho” (p. 235).

El corporativismo, de acuerdo con Schmitter, *Still the century of corporatism?*, “Es un sistema de representación de intereses en el cual las unidades que lo constituyen están organizadas en un número limitado y exclusivo. En sí mismas las unidades están organizadas jerárquicamente y aparecen en la realidad con funciones claramente diferenciadas. Asimismo, son reconocidas, permitidas o creadas por el Estado y acuerdan con sus respectivas clases sociales una representación exclusiva y deliberada, por lo cual acuerdan y acatan en reciprocidad ciertos controles, tanto para la selección de sus líderes como para la articulación de las demandas y apoyos” (citado por Arbix, 1996).

tuación es incompatible, pero se mantiene por el bajo desarrollo democrático, así que su superación no dependerá de determinantes económicos, tecnológicos u organizativos, sino que pasa por un avance hacia la democracia que venza las resistencias estatales y empresariales que actúan en complicidad para permitir la sobrevivencia del sindicalismo corporativista: “la flexibilización corporativa” (Bensusán, 1995).

### *La ola democrática y sus reformas*

Al ciclo autoritario le sucede el de una nueva ola democrática, el cual caracteriza a toda la década de los ochenta. Esta década, si bien permitió la recuperación de libertades democráticas y entre ellas, obviamente, las sindicales, también significó un profundo retroceso en materia económica (tan sólo Chile y Colombia muestran signos positivos en su crecimiento económico, aunque no destacaron por los derechos sindicales). La denominación de ola atiende al hecho de que históricamente en la región se han sucedido ciclos democráticos y autoritarios.

Garretón (1997) discrimina en esta ola tres tipos de democratización, aunque en el análisis de un determinado país se encuentran elementos de cada una de estas categorías. *Fundacional*: referida a fenómenos de fundación democrática que provienen de las luchas contra dictaduras oligárquicas o tradicionales, donde las transiciones democráticas suceden a momentos revolucionarios o de guerra civil. Corresponde a casos en Centroamérica. La llamada *transicional*, de regímenes autoritarios modernos —militares— a fórmulas democráticas, donde hay algún grado de ruptura. Se dio especialmente en el Cono Sur. Por último, casos en los que sin haber un momento formal de cambio de régimen, hay un proceso de extensión o profundización democrática desde un régimen de democracia restringida o semiautoritario. México, Colombia y Venezuela entran en esta categoría.

Pero la restauración democrática adopta y emprende la puesta en práctica de programas de reforma (procesos de ajuste económico y reforma estatal), los que “en un principio recibieron una lectura eminentemente económica por parte de la comunidad científica internacional. Sin embargo, pronto se vería que lo que estaba en el centro de las políticas era un ajuste radical de la relación entre el Estado y la sociedad en general, no solamente entre Estado y sistema económico” (Haldenwang, 1997). Por lo tanto, el concepto de ajuste trasciende el ámbito económico convencional, ya que se extiende a una gama de reformas institucionales a partir de las cuales la regulación estatal adquiere nuevas dimensiones y calidades.

En el proceso de restauración democrática, particularmente en el periodo precedente de luchas que permitieron alcanzarla y llegar al estadio identificado como transicional, los movimientos sindicales se perfilaron como paladines políticos, asumieron los mayores riesgos al enfrentar al autoritarismo militar en pro de derechos políticos y humanos, y lograron legitimarse ante la sociedad, no obstante el descrédito inducido desde el poder político. Pero este protagonismo en la consolidación de la democracia se perdió en la etapa de transición, según señalan algunos autores (Zapata, 1993; Wachendorfer, 1995).

### EL NEOLIBERALISMO

Se trata de la adopción de políticas basadas en la liberalización y el libre mercado, donde el mercado externo desempeña un papel fundamental. El neoliberalismo, si bien tiene un conjunto de rasgos comunes, también se manifiesta con visibles diferencias, de acuerdo con las particularidades de cada sociedad.

Chile fue el primer país en América Latina que se adhirió a este esquema a partir del golpe contra el gobierno de Allende, en 1973. Posteriormente otras naciones adoptaron estas políticas en un marco democrático. El caso chileno contradice la teoría clásica que asocia la liberalización económica con la política, aunque se señala que la primera fase del régimen militar, la que llega hasta fines de la década de los setenta, no representó un genuino caso de libre mercado, ya que el régimen se involucró profundamente en subsidiar transformaciones estructurales de la economía por la vía de favorecer los intereses de capital nacional e internacional ligados a los sectores exportadores (Garretón, 1997; Richards, 1997: 140).

El programa común de las reformas o ajustes ha sido descrito como desregulación (de los mercados), liberalización (del comercio exterior), flexibilización (de las relaciones de trabajo), privatización (de las empresas y servicios estatales), y descentralización (de la administración pública y del proceso político) (Haldenwang, 1997: 34). El modelo busca la descorporativización de la articulación de intereses y la definición de éstos con base en la individuación (Zapata, 1996).

### *Fuerzas promotoras*

El nuevo modelo de acumulación —neoliberalismo— emerge por el conjunto de factores ya mencionados, que acompañan el agotamiento del modelo sustitutivo, los cuales se habían traducido en estancamiento eco-



nómico, excesivo tamaño del Estado, con el consecuente gasto público y número de funcionarios, deuda externa, falta de competitividad ante la inminencia de la apertura global, desempleo crónico, deformación del mercado de trabajo, informalidad e hiperinflación.

El impulso al neoliberalismo tiene su antecedente en “la revolución conservadora” de los gobiernos del Reino Unido y de Estados Unidos, Margaret Thatcher del Partido Conservador y Ronald Reagan del Partido Republicano, quienes, a partir de 1979 la primera y de 1980 el segundo, promovieron la difusión de políticas neoliberales en el resto del mundo. Luego, con la caída del muro de Berlín, del socialismo real, se fortalecieron las corrientes neoliberales.<sup>3</sup>

En América Latina el neoliberalismo fue promovido por gobiernos militares autoritarios en un primer momento, pero luego por regímenes civiles que provenían de raíces corporativas populistas (Argentina, México), gobiernos de centro derecha (Perú, Colombia, Bolivia), gobiernos socialdemócratas (Venezuela, Brasil), y organismos financieros multilaterales: Fondo Monetario Internacional —FMI—, Banco Mundial —BM— y Banco Interamericano de Desarrollo —BID—. En este caso se trata de la relación de la crisis de la deuda con estos organismos, que se encargaron, particularmente el FMI, de asumir los procesos de negociación de la deuda externa. Como resultado de las renegociaciones se plantearon los programas de ajuste ortodoxos, que tenían como sustrato orientaciones neoliberales.

Los capitales transnacionales han sido estimulantes del libre mercado y la internacionalización de las economías; tanto las empresas como compañías consultoras rápidamente tomaron posiciones que les han permitido beneficiarse de este nuevo modelo. Se los identifica como el principal promotor.

Los gremios empresariales, por sus propios principios, han sido difusores de las teorías del libre mercado. Sin embargo, con su advenimiento real emergen posiciones que se aferran al proteccionismo, pero que gradualmente van perdiendo presencia.

#### IMPACTOS EN EL CONJUNTO DE LA SOCIEDAD

El tránsito del viejo modelo al esquema neoliberal se plantea por las siguientes fases y dilemas del ajuste (Haldenwang, 1997).

1. Destrucción del viejo modelo y de las bases de poder de los sectores que lo han sostenido. Etapa traumática y económicamente caótica,

<sup>3</sup> También gobiernos socialdemócratas en Francia (Mitterrand) y España (González) pusieron en práctica las políticas neoliberales.

con desarrollos políticos erráticos y experiencias autoritarias de represión de demandas. *Dilema*: la legitimidad del régimen (militar) depende de apoyos de determinados grupos sociales; el mismo carácter destructivo de la fase les exige un altísimo grado de flexibilidad a todos los actores y les resta seguridad de planeación. La excesiva burocratización del aparato estatal (militar) y la baja capacidad de gestión política agudizan el desarrollo caótico e inestable del cambio.

b) Reactivación "keynesiana" frustrada basada en los instrumentos tradicionales de desarrollo, acompañados por un discurso de relegitimación e iniciativas novedosas de integración política. Al no tener éxito el programa económico, el gobierno pierde legitimidad como instancia de regulación y se enfrenta a mayores resistencias de sectores populares y de grupos socioeconómicos influyentes. *Dilema*: márgenes de política fiscal cada vez más estrechos y emergencia de posiciones de bloqueo político.

c) Estabilización. Se basa en pautas centralizadas, autoritarias y, por lo menos en parte, tradicionales de regulación y legitimación; esto es el resultado de la necesidad de decisiones rápidas de fácil implementación. Este régimen se legitima por el desempeño económico. Cuando tiene éxito la ciudadanía acepta e incluso llega a aclamar políticas al margen de la ley o del funcionamiento normal de las instituciones. *Dilemas*: las reformas dentro del modelo neoliberal exigen austeridad fiscal y un control rígido del gasto público, pero coexisten pautas de legitimación tradicionales relativamente costosas y poco eficientes (en términos del modelo neoliberal); hay un desfase institucional. Al gobierno le conviene sugerirle a la ciudadanía que la estabilidad aún es "inestable" y que el tiempo para nuevas políticas redistributivas no ha llegado. Asimismo, tiene que buscar créditos del éxito estabilizador en cuanto a votos políticos y debe convencer al capital nacional e internacional de que ya existen condiciones "estables" para iniciar nuevos proyectos de inversión.

d) Luego de la estabilización se inicia la llamada segunda fase del ajuste estructural, en la cual se encuentra ahora la mayoría de los países latinoamericanos. Por lo tanto es prematuro hacer balances de sus resultados.

La desarticulación que el modelo viene haciendo del marco regulador tradicional, sin que se constituya otro, sino más bien un continuo desmontaje y transferencia al sector privado, está configurando una característica del modelo como es la separación entre economía y política, lo que tiene relación con la poca relevancia que el mercado interno tiene en este modelo. Por ello se señala la separación entre economía y política, de modo que la interrogante sobre la reproducción del modelo es una pregunta abierta (Zapata, 1995). El modelo corre el riesgo de crear un

“anarcocapitalismo”, por lo tanto corre también el riesgo de anarquizar el sistema de relaciones de trabajo, dando lugar a inestabilidades institucionales (Ermida, 1995).

Entre las críticas al neoliberalismo “realmente existente” formuladas por Schmitter (1996) se destacan: 1. su exclusivo hincapié en el individualismo; 2. su indiferencia respecto a las persistentes desigualdades, tanto en la distribución de los beneficios como en la representación de los intereses de los ciudadanos.<sup>4</sup>

### *Impactos en el Estado*

A partir de los procesos de industrialización América Latina se ha caracterizado por una fuerte intervención estatal en la esfera económica y, por supuesto, en la laboral. Esto ha estado influido por dos importantes factores: por un lado, la herencia colonial ibérica, con su espíritu burocrático y el legalismo; por otro, a partir de los años veinte, por la modernización política populista, que transfirió el poder de la elites oligárquicas rurales a las burguesías urbanas, las cuales apelaron a alianzas con los emergentes movimientos laborales. Estos condicionantes trajeron consigo políticas proteccionistas para el desarrollo económico. Bajo este amparo el Estado asumió el papel de protector del trabajador individual, dando lugar a una voluminosa legislación laboral. La creación de la OIT en 1919 y la difusión de encíclicas con contenidos sociales por parte de la Iglesia católica ofrecieron sustento adicional a este papel protector del Estado, el cual, en este esquema de organización social, se planteó aproximarse a un Estado benefactor.

Al tiempo que se protegía al trabajador individual, el Estado también procuró controlar el conflicto social y, particularmente, a los sindicatos. Estas dos tendencias fueron profundizándose con el tiempo: protección amplia al trabajador individual, con concesión de beneficios materiales, y control de las relaciones colectivas de trabajo. Ello se tradujo en amplia discrecionalidad estatal para la legalización de los sindicatos, la admisión de los pliegos de demandas de los trabajadores y la regulación de la huelga (Lucena, 1992; Bronstein, 1995).

Las posturas iniciales del neoliberalismo en América Latina plantearon una reducción del Estado, pero transcurridos varios años de su puesta en práctica se ha replanteado la importancia de un Estado efec-

<sup>4</sup> Las críticas de Schmitter (1996: 67) al neoliberalismo se agregan: su compromiso voluntarista en la forma y contenido de la participación política; su fijación en la representación territorial y la competencia partidista como los únicos lazos entre ciudadano y Estado; su confinamiento a los límites de las instituciones nacionales y su complicidad con el nacionalismo.

tivo para un desarrollo económico y social sostenible, no ya como un proveedor del desarrollo pero sí como un socio, catalizador y facilitador. De acuerdo con diferencias en tamaño, cultura, sistema político, composición étnica, se determinan el tipo y tamaño del Estado adecuado. Estas ideas se encuentran expresadas en el informe de 1997 del Banco Mundial, lo que indica nuevas posiciones con algunos elementos redefinidos de las posiciones previas.

Con el neoliberalismo han venido multiplicándose y fortaleciéndose las organizaciones no gubernamentales —ONG—, las cuales se explican por el hecho de que la retirada del Estado de la provisión de servicios sociales ha agudizado la situación de los pobres. Por supuesto que los liderazgos neoliberales no jerarquizaron la atención a estos sectores, con lo que se dieron peligrosas tensiones sociales. Las ONG han prestado servicios en estos espacios liberados por la acción estatal tradicional.

El papel del Estado, que se percibió inicialmente como un generador de ambientes favorables para la inversión y el desarrollo amplio de las fuerzas del mercado, tuvo que agregar el ambiente necesario para la participación popular y las iniciativas autogestionarias, que aminoren tensiones propias del ajuste estructural. El Banco Mundial, que inicialmente había calificado la “inadecuada participación” como una de las principales razones de la ineficiencia estatal, volvió a tomar el tema de la participación, pero vinculado a una mayor descentralización, como requisito para el desarrollo. Por lo tanto no sólo neoliberales, sino también radicales, críticos del establecimiento estatal, empezaron a hablar del “tercer sector” como opción para combatir la pobreza, fortalecer la sociedad civil y ecologizar la sociedad y la economía (O’Brian, 1995). Pero la vuelta a la participación —ONG y la familia—, que en un principio es muy positiva, se hace desde el desmantelamiento y la renuncia explícita del Estado a asumir sus responsabilidades en términos de provisión de servicios sociales básicos mínimos en salud y educación, no por sus méritos organizativos-participativos sino por su nula significación financiera para el sector público (CLAT, 1993; Bustelo, 1991: 413).

### *Los cuestionamientos al derecho laboral y a los sistemas de relaciones de trabajo*

Es claro que están planteados nuevos problemas a los sistemas de relaciones de trabajo y al derecho laboral. El neoliberalismo da lugar a que los procesos productivos se organicen de maneras nuevas, lo que tiene implicaciones en la gestión de la fuerza de trabajo y en las relaciones laborales. En el ámbito normativo laboral se produce un debate que pone

en entredicho instituciones que por muchos años orientaron la relación entre las partes sociales; se asiste a un proceso de desregulación de las relaciones de trabajo. Es importante recoger los argumentos centrales que animan este debate, ya sean los correspondientes a quienes pugnan por una mayor subordinación de las normas a las fluctuaciones de lo económico, destacando que el exceso de protección dificulta el empleo, o los que admiten que éste ha sido el motivo principal del derecho laboral latinoamericano, pero que este modelo sufre un desgaste enorme frente a las nuevas realidades económicas internacionales y a la crisis creciente del empleo en nuestra región (Hoyos, 1993: 29). A los sistemas de relaciones de trabajo tradicionales se los identifica como el principal obstáculo que bloquea la esperada reactivación económica.<sup>5</sup> Ambas oposiciones —al DT y a las RT— aspiran a un mínimo de regulación e intervención, y por otro lado están quienes persisten en un tratamiento del trabajo humano como el objeto central de lo normativo (Von Potobsky, 1995; Aparicio, 1996). Ambas posiciones admiten que las negociaciones salariales y los mecanismos de consulta conducen a un mejor desempeño económico y son identificados como escuela “institucionalista”. La conclusión de los laboristas es que el problema que argumentan los neoliberales al culpar al derecho del trabajo y a las relaciones de trabajo por las dificultades para el crecimiento y la creación de empleos no se resuelve sino por la vía de los sistemas económicos, aunque admiten que sí cabe hacer modificaciones a estos campos institucionales (Ermda, 1995).

Rama concluyó que las medidas normalmente atribuidas a los institucionalistas no constituyen un impedimento para un buen desempeño económico. El autor manifiesta la asociación entre el alto volumen de empleo público y altas tasas de sindicalización, y un mal desempeño económico. Con ello apunta a sugerir que la reestructuración del sector público y una revisión de los incentivos sindicales producen mejores resultados que reformar el código laboral.<sup>6</sup>

### MOVIMIENTO SINDICAL: RESPUESTAS

Las respuestas del movimiento sindical al neoliberalismo difieren en cuanto al hecho de que su articulación con el modelo de acumulación

<sup>5</sup> A. Hualde y J. Michelli (1988), en un análisis de *La flexibilización del trabajo en Europa*, de R. Boyer; véase “Un overol teórico para la reconversión”, *Trabajo*, núm. 3, 1989.

<sup>6</sup> Martín Rama, 1995, analiza los efectos en más de treinta países de la región, en el periodo 1980-1992. Las variables analizadas son: número de convenios de la OIT ratificados, permisos por maternidad, contribuciones a la seguridad social pagadas por empleadores y por trabajadores, tamaño del empleo público, pagos por despido, salarios mínimos y tasa de sindicalización.

previo dio lugar a un sindicalismo predominantemente corporativo en la mayoría de los países, y a un sindicalismo clasista mayoritario en unos pocos. Con esto se trata de precisar que no dejó de existir el sindicalismo clasista en las distintas sociedades, pero sólo en pocos países logró ser dominante. El fin de la Guerra Fría repercutió en el mundo sindical al debilitar a un actor que tradicionalmente asumía las acciones más arriesgadas en la oposición política, como eran los movimientos sindicales más vinculados a la izquierda. De aquí que se produjesen cierto desasosiego y confusión en vastas capas del movimiento. En general ha faltado cohesión: “conflictos locales aislados, carentes de la coordinación de un movimiento político social nacional y fuerza suficiente para desafiar al ‘status quo’”. Esto lleva a plantear si el sindicalismo está preparado para los nuevos escenarios, ya que predomina la percepción de que no lo está por desactualizado (Moreno, 1995; Wachendorfer, 1995; Murillo, 1996). Del otro lado está ocurriendo que la globalización alienta la movilidad de los capitales, de las tecnologías, de las empresas y de los productos, pero no tanto del trabajo, que se convierte en el factor menos móvil. Estas mayores velocidades de movilización de los factores con los cuales encara el sindicalismo su acción contribuyen a los desencuentros. Es lo que lleva al pragmatismo del neoliberalismo: “En este modelo las empresas procuran producir donde los salarios sean más bajos, para vender donde los salarios sean altos. Los estados-nación no controlan ya muchos de los flujos de información, de bienes, de capitales, aunque se los sigue considerando responsables de los mismos” (Jacques Delors, presidente de la Comisión Laboral de la Comunidad Europea, 1993).

### *Reacciones iniciales*

El movimiento sindical corporativo, por su estilo burocratizado, fue recurriendo menos a los paros y optando más por resolver sus necesidades en la relación directa con el Estado; por lo tanto fue lento en apelar a movilizaciones de sus bases. Sin embargo, los drásticos efectos de las propuestas neoliberales alentaron protestas sindicales, lo que hizo inevitable, en un primer periodo, que en algunos países se tradujeran en paros y huelgas nacionales.<sup>7</sup> En la mayor parte de los casos esta presión no varió el contenido fundamental de las propuestas neoliberales. En los mejores casos sirvió para que las políticas gubernamentales corrigieran parcialmente las políticas implementadas, así como para que los gobier-

<sup>7</sup> *Latin American Labor News* dedicó los números 2 y 3 de 1990 al tema de las huelgas nacionales.

nos elaboraran mejores estrategias de prevención del orden público y comunicación a la opinión pública. En algunos países la protesta sindical contra las políticas neoliberales ha sido tratada con criterios de seguridad nacional, como si fueran acciones subversivas; tal ha sido el caso de Colombia.<sup>8</sup>

En estas reacciones iniciales se deja ver la acción de nuevos actores sociales, que los sindicatos no percibieron o ignoraron, en algunos casos con una representación más eficaz que los mismos sindicatos, ya que éstos se encontraron atrapados en los conceptos y métodos tradicionales (Wachendorfer, 1995). Aquí se incluyen organizaciones de mujeres, informales, profesionales, ONG.

La disyuntiva de sobrevivir o morir marcó el papel del movimiento sindical corporativista en varios países. Ello explica su participación en una lógica neoliberal, aun cuando sus prácticas del más tradicional corte corporativista no han sido abandonadas. Pero esa incongruencia se manifiesta en la limitada capacidad de surtir efecto en la real defensa de sus afiliados, tal como sostener el poder adquisitivo salarial.

### *La concertación y sus límites con el corporativismo y el neoliberalismo*

En las relaciones de trabajo se cuenta con la concertación social como un proceso en el cual los actores, partiendo de posiciones divergentes y manteniendo su independencia, buscan un acuerdo. A partir de los setenta tuvo un amplio desarrollo en la Europa latina así como en América Latina. Si bien se señalan diferencias con el corporativismo y el neocorporativismo, mantienen ciertos elementos comunes (Hernández, 1994). La diferencia fundamental es que en estos últimos procesos los actores pierden su independencia. Pero en la historia latinoamericana se han bautizado como concertación procesos que distan de serlo, trayendo obviamente confusiones (tal es el caso mexicano, en el cual el gobierno no renuncia al unilateralismo consustancial con el corporativismo).

El modelo neoliberal que jerarquiza el comercio exterior como la palanca del desarrollo, y la globalización que sustrae de los países decisiones importantes en cuanto al desarrollo, le ofrece un escenario diferenciado a

<sup>8</sup> Por ello en posteriores convocatorias —1981, 1985 y 1988— a otras huelgas nacionales el movimiento sindical evidencia cierto grado de división, de alguna manera derivado del temor producido por las acciones de paramilitares —“guerra sucia”— contra dirigentes sindicales. De todos modos se afirma, desde corrientes sindicales divergentes, que efectivamente existen lazos de corrientes importantes del sindicalismo con los grupos armados (Cárdenas: 50-53).

la concertación o diálogo tripartita para la consecución de sus acuerdos marco, porque la tradición de concertación ha funcionado para la atención de problemas que respondían al ámbito nacional. Ésta es una primera dificultad en este instrumento macro de las relaciones de trabajo.

La concertación es planteada generalmente desde los gobiernos, que la proponen como medio para alcanzar los consensos necesarios que hagan gobernable la sociedad. Por lo tanto, una primera condición es la aceptación del gobierno, no sólo en su constitucionalidad, sino además en la percepción por parte de las representaciones de los actores sociales de que el gobierno propone un proceso genuino de concertación. Por supuesto, lo anterior no implica la inviabilidad de procesos de concertación planteados inicialmente desde los empleadores y sindicatos, pero que después se generan compromisos que demandan la participación gubernamental. Entre las partes debe existir una "cultura" de la negociación, lo que se refiere a escoger en cada caso las formas mejor adaptadas a la tradición nacional en materia de relaciones de trabajo.

Existe una reserva que afecta la percepción de la concertación. Se trata de la tradición de "pactismo" que practicó el modelo corporativista, el que ha sido criticado duramente en el discurso neoliberal pero ha contribuido a la gobernabilidad social. Las críticas al "pactismo" no sólo provienen del neoliberalismo sino también de posiciones más radicales en el propio movimiento sindical; por consiguiente los sectores empresariales y las tendencias estatales neoliberales se debaten entre criticar al sindicalismo corporativista y, al mismo tiempo, admitir mecanismos concertadores con su liderazgo. Aquí se identifica otro dilema importante; por una parte el propósito del modelo neoliberal de achicar el Estado y, por la otra, la necesidad de que éste disponga de suficiente poder de convocatoria para hacer de la concertación un mecanismo efectivo. En el fondo el modelo neoliberal privilegia los acuerdos en el plano de la empresa; por lo tanto los acuerdos en el plano nacional o sectorial son aceptados más por razones atribuidas al peso de la historia y por la necesidad de la transición de un modelo a otro, que no borra de un plumazo las prácticas y actores corporativos.

Los acuerdos marco, si bien han surgido para abordar temas de política económica y laborales con propósitos flexibilizadores, donde al tiempo que se modifican los marcos legislativos el movimiento tiene margen para atenuar los efectos o para el logro de contraprestaciones,<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Argentina: *Acuerdo marco para el empleo, la productividad y la equidad social*, 1994; México, varios acuerdos a partir de 1987; Venezuela en 1997. La modernización normativa, como la ocurrida en Colombia, a partir de su nueva Constitución Nacional que entró en vigor en julio de 1991, incorpora un consejo tripartita permanente para la concertación de cuestiones laborales.



también se conocen como un mecanismo para legitimar imposiciones estatales, de ahí un riesgo de la concertación social para el movimiento sindical.

El modelo neoliberal provoca pérdida de fuerza negociadora del movimiento sindical en el plano político y fortalecimiento en el nivel de la empresa. Esto resulta complejo para aquellos movimientos que tienen una tradición de actuar en el nivel macro o sectorial, ya que no disponen de la experiencia y organización necesarias. Sin embargo, cuando han tenido la estructura de organización en el nivel de empresa, no siempre han estado actuando en la organización de la producción, sino en prácticas redistributivas en este nivel, alejadas de la agregación de valor, del proceso productivo propiamente dicho. Actuar en el nivel de empresa puede replantear la posibilidad de recuperación de la autonomía limitada por el corporativismo. Sin embargo, no hay que dejar de lado que como parte del interés de la empresa se pretenda mantener el cordón umbilical corporativo.

El papel de la OIT se ha mencionado por su aporte a la definición y el establecimiento del marco institucional tradicional, lo que le ha permitido impulsar instituciones que hoy están en proceso de revisión. Con la creación de la OIT, en 1919, la mayoría de los países de América Latina se adhirieron en calidad de miembros fundadores, y la región se inspiró en sus convenios para nutrir sus políticas y códigos laborales.<sup>10</sup> El cuestionamiento al orden normativo no deja de incluir la producción normativa de la OIT. Tan sólo escapan a esta crítica los derechos básicos (jornada laboral, salarios, descansos), la libertad de asociación, de negociación colectiva (aunque en el nivel de empresa y no de sector), como puede desprenderse de las negociaciones del acuerdo lateral del TLC y de enfoques como el del Banco Mundial, en su informe de 1995.

En América Latina existe la tradición de la ratificación de un elevado número de convenios internacionales aprobados con respecto a los países desarrollados del continente (véase la situación de Estados Unidos y Canadá con la cantidad de convenios de la OIT, sólo 12 y 29).<sup>11</sup> Pero al mismo tiempo el gran número de ratificaciones de convenios significó una alta proporción de quejas por incumplimiento y violación ante instancias de esta organización.

<sup>10</sup> Entre los convenios de OIT que estimulan esquemas concertadores se cuentan: núm. 117 (1962) sobre política social; núm. 122 (1964) sobre política de empleo; núm. 142 sobre desarrollo de recursos humanos; núm. 144 (1976) sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo); núm. 150 sobre administración del trabajo.

<sup>11</sup> No puede hacerse extensivo a la categoría países desarrollados este limitado número de ratificaciones, ya que España ha ratificado 126 convenios, Francia 115, Italia 102, Reino Unido 80, Alemania 75, Japón 42. Véase <http://www.ilo.com> (septiembre, 1997).

CUADRO 1. Países de América Latina y número de convenios ratificados

Argentina	68
Bolivia	44
Brasil	83
Colombia	52
Chile	48
México	76
Perú	67
Venezuela	52

FUENTE: <http://www.ilo.com> (septiembre de 1997).

### *Posiciones y tendencias ante los planteamientos centrales neoliberales*

En cuanto a los principales temas que resultan modificados por las propuestas neoliberales, las posiciones señalan tendencias, ya que no se observa un patrón uniforme.

### *Apertura e integración*

Con estas políticas algunos sectores experimentan consecuencias que van incluso hasta el cierre de empresas y la minimización de sectores completos. Mientras se producen las transformaciones en el aparato productivo para alcanzar los niveles de competitividad demandados en el sector correspondiente, las condiciones de trabajo son objeto de revisión profunda, y se deterioran los niveles salariales y reivindicativos en general. En este plano, ha ocurrido un retroceso para los movimientos sindicales de la región.

En cuanto a la integración económica, el Mercosur y la Comunidad Andina presentan expectativas favorables, dada la menor asimetría entre estas economías que la existente en los esquemas que involucran a Estados Unidos. Tal es el caso del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, donde es notoria la asimetría con México, con resultados desfavorables para la mayor parte de la actividad económica mexicana (*El Cotidiano*, 69). El movimiento sindical de la región se inclina por la constitución de las cláusulas sociales y la participación en las políticas. En el TLC, ante la presión del sindicalismo del norte frente al temor que significan los bajos salarios mexicanos, se diseñó el acuerdo paralelo laboral y ecológico con novedosas instituciones administrativas, con la oposición de los sectores empresariales de Estados Unidos.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Comisión para la Cooperación Laboral; constituida por un consejo ministerial y un secretariado laboral, es una organización creada por el Acuerdo de Cooperación Laboral

La tesis de la cláusula social, a la cual se adhieren importantes sectores sindicales, como la ORIT y la CLAT, es un tema sumamente controvertido, ya que las propuestas oscilan desde el no reconocimiento de la relación entre el comercio y la situación laboral hasta cláusulas vinculatorias y punitivas en términos de sanciones comerciales cuando hay violaciones de comercio. El peligro que se advierte es que la cláusula social pueda convertirse en un instrumento de proteccionismo del norte (Anderson, 1996). Otro peligro es la división que la discusión ha generado en el seno del movimiento sindical internacional.<sup>13</sup>

El acercamiento entre los movimientos sindicales de los países, ya sean las centrales o las federaciones sectoriales, a propósito de los efectos y las políticas de la integración, es un requisito necesario para formular estrategias que compensen la ya bien establecida coordinación empresarial en este ámbito.

### *Pago de la deuda*

Se admite que este problema está en el origen de drásticas medidas de ajuste que repercuten en la clase trabajadora; no obstante, las posturas más radicales en cuanto al tratamiento del tema no se han convertido en acciones directas de los movimientos sindicales.

Si bien el liderazgo de Fidel Castro (1983), que dirigió su atención a este tema en el marco de los países no alineados, planteando incluso el no pago de la deuda, y por otro lado la decisión del gobierno de Alan García en Perú —1985-1990—, que limitó el pago de la deuda a un determinado porcentaje de las exportaciones peruanas, llamaron la atención mundial y generaron el malestar de los organismos multilaterales, realmente poca repercusión tuvieron en las acciones sindicales.

Los gobiernos latinoamericanos han pagado en intereses varias veces el monto de sus deudas, sacrificando la satisfacción de necesidades de su población; por ello se señala que ahora hay que atender la deuda social acumulada y que sigue creciendo, por los programas de ajuste.

de América del Norte, ACLAN. El ACLAN es el primer acuerdo y la comisión el primer organismo que vinculan temas de derechos y normas laborales con un acuerdo internacional de comercio. También requiere que cada gobierno mantenga una Oficina Administrativa Nacional. (Folleto *Comisión para la Cooperación Laboral. Consejo Ministerial y Secretaría*, Dallas, 1996.)

<sup>13</sup> "En la propuesta de la CIOSI respecto a Cláusulas Sociales para la Organización Mundial de Comercio —Bruselas, 1994— se habla sólo sobre armonización hacia abajo a nivel internacional" (Wannoffel, 1995).

### *Privatización*

En el modelo neoliberal la privatización de las empresas públicas es una de las acciones que ataca con mayor precisión las bases del corporativismo. Por lo tanto, es un proceso que tiene una repercusión muy sentida para el movimiento sindical, ya que en estas empresas, en el contexto corporativista, se adoptaron políticas clientelares que dieron a los trabajadores relativas ventajas reivindicativas y altos índices de sindicalización y contractualización, ensayándose por otro lado fórmulas de relaciones de trabajo con participación sindical, que en algunos casos sirvieron de referencia para la legislación privada. Lo estratégico de la privatización lleva a señalar que “busca eliminar la posibilidad de un regreso del corporativismo y del populismo más que ser un mecanismo de búsqueda del incremento de la rentabilidad de las empresas estatales” (Zapata, 1993b).

La estrategia sindical para oponerse a estas transformaciones, que eliminan parte de las ventajas adquiridas por las organizaciones sindicales para sí y sus afiliados, se ha dividido entre oponerse a la privatización o negociarla. Los primeros casos son excepcionales y generalmente producen desgaste entre las propias organizaciones sindicales. La opción negociadora apunta al mantenimiento de los niveles de empleo, de reivindicaciones y de acceso o participación en la propiedad. Esto último no termina de convencer como estrategia firme, ya que en varias experiencias los trabajadores acaban vendiendo sus acciones o entregándolas en garantía a los grandes accionistas de las empresas privatizadas (CLAT, 1993).

En algunos países el sindicalismo más militante se localiza en las actividades de servicio público gubernamental (tales son los casos de México, Colombia, Venezuela, Argentina), lo que ha dado lugar a una mayor posición contestataria de parte de estos sindicatos. También es importante mencionar que dados los propósitos de privatización que acompañan las políticas neoliberales, ello exacerba la oposición sindical de estos entes públicos. A la diversidad de respuestas se agrega la ocurrida en Uruguay, a propósito de la privatización del sector de telecomunicaciones, donde se celebró un referéndum y la población se pronunció en contra.

### *Desregulación laboral y oposición a las reformas legislativas laborales.*

La revisión de los marcos normativos ha sido un eje de la controversia entre las fuerzas inclinadas al neoliberalismo y las fuerzas opositoras. La revisión ha pasado por el nivel de las constituciones nacionales —Brasil y Colombia—, como también por el de las legislaciones laborales. En el primer caso el papel de las organizaciones laborales ha sido activo en cuanto a la presentación y defensa de sus posiciones. Ermida (1995) cla-

sifica en tres grandes categorías las reformas legislativas laborales en América Latina; en primer lugar las “reformas desreguladoras” (incluye los casos de Panamá, Chile, Colombia, Perú y Ecuador); luego las “reformas que reafirman la protección unilateral” (incluye en el nivel constitucional a Brasil, Colombia, Paraguay; en el nivel propiamente de leyes del trabajo a Venezuela, República Dominicana, Paraguay y El Salvador). La tercera categoría, “la búsqueda de un camino intermedio”, incluye sólo a Argentina, que introduce un esquema para una verdadera flexibilidad negociada.

Hay otra opción flexibilizadora que, sin modificar el marco normativo, introduce por la vía de los hechos cambios que alteran los convenios colectivos y las condiciones de trabajo en general. Y no sólo se trata de las pequeñas unidades productivas, en las cuales históricamente siempre ha sido así, sino de grandes empresas transnacionales, incluso con el consentimiento de las autoridades de la administración del trabajo. En esta categoría se incluiría a México. Existe la posición que indica que el derecho laboral no puede adaptarse, ya que se presentan para los trabajadores necesidades reales de dar respuesta a problemas concretos, lo cual contribuye a la flexibilización de hecho (Moreno, 1994).

### *Mercado laboral*

Si bien el deterioro del mercado laboral era ya marcado en el modelo sustitutivo, con el neoliberalismo se ha agudizado a situaciones extremas. La informalidad que ha estado presente por largos años en la región ha adquirido ahora, en varios países, niveles incluso superiores al mercado formal. Por lo demás, es un fenómeno que no existía en significativa cuantía en el mundo desarrollado, y ahora es parte de la cotidianidad.<sup>14</sup> No obstante el gran porcentaje que ocupa de la población económicamente activa, y que su análisis ha sido profuso, el sindicalismo aún carece de estrategias para su organización; las pocas iniciativas que se presentan generalmente resultan efímeras y se limitan a recomendaciones de carácter general (Anderson, 1996). De la mano con la informalidad, ocurre que en el sector formal se sustituyen empleos más o menos estables por otros menos estables y con menor calidad en salarios y derechos, todo con el objetivo de alcanzar una mayor competitividad. País tras país se alinean en la misma corriente, lo que lleva a esfuerzos diferenciados en la formación de la fuerza de trabajo. Pero en esta opción está adelantado, con amplia

<sup>14</sup> En una encuesta realizada por la OIT —1989— entre organizaciones sindicales del norte, para conocer la amplitud y las características del trabajo informal, señalaban que las únicas actividades informales eran la prostitución y el narcotráfico, pero hoy se ven vendedores ambulantes en las principales calles de grandes ciudades de Estados Unidos (Anderson y Trentini, 1996).

ventaja, el mundo desarrollado. Mas el mayor problema en cuanto a mercado laboral se refiere es que el modelo admite la inevitabilidad de los excluidos. No hay lugar para todos en el sistema productivo. Más y más adelgazamiento de las organizaciones, más incorporación de tecnologías duras y blandas para lograr mayores índices de competitividad, van expulsando mano de obra y haciendo más difícil la incorporación de los nuevos contingentes de jóvenes. Por eso las políticas sociales asistencia-listas se vuelven tan populares en el modelo. La contrapartida a la exclusión es el aumento de la violencia y la criminalidad, verdadera amenaza para la convivencia civilizada y para la democracia. Entre los excluidos se observan predisposiciones al mensaje *autoritario o populista*.

### *Reforma de la seguridad social*

La propuesta neoliberal identifica la seguridad social como una carga muy fuerte para el Estado; por lo tanto se trata de la sustitución del esquema tradicional de administración estatal en el contexto de una dirección tripartita de administración de la seguridad social. Si bien no se sustituye totalmente el esquema de administración estatal con un cuerpo directivo tripartito, sí ocurre que se establecen sistemas mixtos y complementarios, que abren la opción privatizada, o dejan una base bajo la administración estatal pero con un sistema complementario privado. En el caso argentino la sustitución es por un esquema de administración sindical. Los sindicatos han sido administradores de las llamadas obras sociales, las que incluían, en un sentido amplio, la seguridad social.

Con la reforma de la seguridad social se aspira a lograr una apetitosa presa del neoliberalismo, como es la creación de los fondos de pensión.

### *¿Nuevas respuestas sindicales?*

Las respuestas sindicales se categorizan en pasivas, adaptativas (negociadoras) y resistentes. Las primeras son la resultante del comportamiento tradicional, que tiene dificultades en encontrar respuestas diferentes, y por lo tanto carece de capacidad de enfrentar las transformaciones del nuevo modelo. Las respuestas resistentes implican confrontaciones pero ahora sin el beneficio del viejo modelo, que permitía ventajas brindadas por el marco institucional. Las respuestas adaptativas, que suponen componentes tradicionales, tanto pasivos como resistentes, con un componente de estrategias negociadoras, han sido adoptadas por el liderazgo de dos casos que ilustran respuestas sindicales de las cuales se derivan perspectivas innovadoras.

La legitimidad de este tipo de organización que enfrenta con nuevos esquemas el poder del Estado está en constante ebullición, que es el precio de la autonomía. Por ello se observan fricciones en la relación con el Estado, resultado de acciones reivindicativas en las que además concurren intereses del conjunto de la sociedad. Por ejemplo, cuando el sindicato actúa en empresas de servicios públicos sus reivindicaciones y el papel de estos servicios son difícilmente separables. Las elites neoliberales en el Estado recurren al discurso de la lucha contra los monopolios y el costoso mal servicio para ganarse la adhesión de la sociedad. El sindicalismo no sólo lo legitiman sus afiliados sino también la sociedad en la cual funciona. A manera de referencia se han escogido dos manifestaciones del movimiento sindical latinoamericano, cada una de las cuales, a su manera, ha identificado formas para responder a los nuevos escenarios. Sin pretender llegar a conclusiones definitivas sobre lo acertado o no de cada uno de estos casos, lo importante es resaltar la existencia de opciones.

*CUT Brasil.* En la transición de modelos de desarrollo y marcos institucionales el movimiento sindical brasileño, organizado en la Central Unitaria de Trabajadores de Brasil —CUT— exteriorizó en los ochenta y primera parte de los noventa una estratégica capacidad de adaptación. Se trata de un movimiento nuevo que emerge oponiéndose al sindicalismo corporativo, al mismo tiempo que mantiene distancia con las posiciones izquierdistas dogmáticas.

Este movimiento ha logrado articular una opción política con la identidad obrera. Ello permite tener un mecanismo de defensa y protagonismo en el plano político, lo que cubre el vacío que resulta de la crisis del modelo corporativo con partidos que desdibujaron sus proyectos, como los socialdemócratas.

Los ejes de su estrategia se apoyan en interpretar las transformaciones como un proceso estructural, que introduce cambios en todos los planos de la sociedad, y por lo tanto el movimiento está articulado con un partido político que es portador de un proyecto, en el cual los trabajadores, acompañados de otros sectores, participan en una visión amplia de la acción sindical y política. Las transformaciones del marco institucional son acompañadas, discutidas y confrontadas con propuestas del movimiento.

La representatividad de los nuevos actores sociales muestra en la CUT una iniciativa moderna, si se piensa en la escasa representatividad que tiene la mujer en la dirección sindical de la región, como la aprobación, en 1994, de reservar un tercio de los puestos directivos para las mujeres en todas las instancias. Así también la CUT estimula la organización de los informales (Da Silva —presidente de la CUT—, 1995).

*Telefonistas, México.* En México el Sindicato de Telefonistas transita la

elaboración de un proyecto de práctica sindical, basado en su enfoque negociador en la privatización del sector de telecomunicaciones y la creación de una federación que aglutina el descontento con el sindicalismo corporativo oficial (Murillo, 1996: 160). Su capacidad negociadora le ha permitido mantener la defensa de los empleos, de las conquistas contractuales, y la participación sindical en la reestructuración tecnológica y organizativa (Bensusán, 1995). El liderazgo sindical manifiesta que haber advertido oportunamente el carácter y las lógicas del nuevo modelo les ha permitido desarrollar sus estrategias.

Las diferencias de este sindicalismo con el corporativo no son absolutas, ya que se mantienen restricciones a la democracia interna, acuerdos de cúpula, sistemas de selección de delegados con métodos no ajenos a la manipulación. E. de la Garza (1993: 48) identifica este tipo de sindicalismo como "neocorporativo".

#### ¿HACIA DÓNDE VAMOS?

En los ochenta y los noventa las alternativas al neoliberalismo no se ven claras. No se han propuesto otras opciones por parte de los principales centros de poder: Grupo de los 7, Unión Europea, las multinacionales. El movimiento sindical se ha adherido a la tesis de una solidaridad basada en las relaciones norte-sur, en la búsqueda de un nuevo orden económico mundial. Algunas instituciones influyentes en el desarrollo del neoliberalismo han replanteado ciertos elementos centrales; tal es el caso del Banco Mundial en sus informes de 1995 y 1997. El primero incorpora argumentos que los sindicatos han expresado desde que se implantó el neoliberalismo; tal es la importancia del sindicalismo como organismo representativo de la fuerza de trabajo. El informe de 1997 replantea el papel del Estado al reconocer que no es posible un desarrollo equilibrado sin su intervención adecuada y efectiva en el proceso de desarrollo socioeconómico. Pero persiste la reserva de que esto tenga sólo carácter de diagnóstico y de propuestas (Anderson, 1996).

En ese marco, se plantean los siguientes escenarios del desarrollo de los modelos de acumulación y el marco regulatorio (Haldenwang, 1997; Ermida, 1995).

*Autoritario:* se basa en la despolitización represiva de las demandas legítimas de la sociedad. Adquiere cierta legitimidad en un principio mientras pone fin a una etapa de caos político y agudos conflictos distributivos; el efecto se desvanece pronto, debido a lo represivo del régimen. Desempeña un papel importante en cuanto a la destrucción del orden institucional del viejo modelo de desarrollo, pero tiene limitaciones



para contribuir efectivamente a la construcción y consolidación de un nuevo orden institucional. El movimiento sindical, en tanto actor político, es blanco de medidas debilitadoras.

*Democracia de baja intensidad:* combina formas institucionalizadas de legitimación en el marco del régimen liberal-democrático con represión estatal o paraestatal, ejercida principalmente sobre las organizaciones y sectores que rechazan el proceso de ajuste en su forma actual. El régimen ofrece canales de integración política individual mientras que controla y sanciona formas colectivas de articulación de intereses. Puede contrarrestar tendencias de deslegitimación por lo menos parcialmente, apoyándose en las instituciones democráticas. En lo que se refiere a las medidas más complejas del ajuste estructural, las perspectivas de este escenario son menos claras.

*Neoliberal:* el régimen se abstiene de un tratamiento sistemáticamente represivo de las demandas legitimatorias, basándose en estrategias de legitimación y en la reducción o modificación de las regulaciones estatales. Apunta a la eliminación de prestaciones específicas en el marco de legitimaciones tradicionales; mientras más fuertes sean éstas, más liderazgo político se requiere. Se incrementa la polarización social y se agudizan los conflictos distributivos. Por supuesto es la opción mejor acogada entre los grandes grupos de poder internacional.

*Corporativista:* se legitiman, por medio de las instituciones del Estado, el marco regulatorio y la participación política. El régimen maneja las exigencias legitimatorias del proceso de ajuste a través de la incorporación controlada de diferentes grupos sociales en el proceso político, suavizando las luchas distributivas. Este escenario depende de la disposición a cooperar por parte de los intereses afectados y de la competencia negociadora y reguladora del gobierno.

*Neoestructuralista:* es la que promueve la CEPAL, identificada más ampliamente como la transformación productiva con equidad. Si bien en sus orígenes esta institución fue crítica de un desenfrenado liberalismo económico con sus propuestas estructuralistas, ya que ello constituía la receta para un desbalanceado crecimiento dependiente, con su actual tesis neoestructuralista existe una notoria convergencia con la agenda neoliberal. Su más importante diferencia con el enfoque neoliberal radica en que la CEPAL considera que la transformación productiva con equidad requiere una intervención activa del Estado, sin despreciar el papel del mercado ni descuidar los equilibrios macroeconómicos.

*Regulación internacional:* se plantea que el actual desarrollo del neoliberalismo con la agudización de inequidades hace necesarias instituciones de regulación internacional. En esa dirección se entiende la propuesta de J. Delors —secretario general de la Comunidad Económica

Europea— de un Consejo de Seguridad de lo Social, que permita un acompañamiento social de la mundialización de la economía. Asimismo se menciona en esta dirección que el Comité Provisional de la Junta de Gobernadores del FMI decidió reforzar la cooperación con la OIT. Se trata de que las misiones del FMI aprehendan mejor los problemas laborales y de protección social, y de contribuir a que los servicios de la OIT tenga más presente el punto de vista del FMI sobre las políticas y objetivos macroeconómicos (OIT, 1996).

#### LÍNEAS DE DESARROLLO TEÓRICO Y EMPÍRICO DESEABLES

1. Necesidad de analizar la relación del marco institucional y la modernización económica, teniendo presente el papel redistributivo y de progreso social de elementos de dicho marco. Si bien éste se originó para atender las necesidades de un modelo de desarrollo dado, la expectativa de equiparar las fuerzas del capital y del trabajo actúa en su desmedro. La ausencia de un nuevo orden de relaciones que fije límites a este desequilibrio plantea la necesidad de un desarrollo democrático y de la ciudadanía al cual los empresarios y los movimientos sindicales no estaban acostumbrados. Hay que estudiar en profundidad los procesos de adaptación de ambos actores a un desenvolvimiento que vaya superando las limitaciones del esquema corporativo, identificar mecanismos y procesos que coadyuven a facilitar este proceso, dentro de un marco que contribuya al progreso social y económico.

2. Necesidad de asociar la competitividad del sistema productivo con los mecanismos de concertación social. Téngase presente que no sólo de la productividad depende la competitividad de una empresa, sector o nación. Existen factores asociados con las escalas de producción, el grado de concentración industrial, las características de la apertura, el papel y aporte de las empresas básicas, la incorporación de tecnologías, así como de investigación y desarrollo, las políticas y diseños de incentivos, y en general con el marco macroeconómico, el funcionamiento del sistema financiero y de mercado de capitales. En general se parte de la afirmación de que la productividad es el resultado de un mejoramiento en el funcionamiento de todo el sistema económico, político y social, y no únicamente la consecuencia del deseo de uno de sus agentes o elementos constitutivos.

3. Necesidad de analizar la viabilidad de acciones regionales de parte de las organizaciones sindicales. Opciones como comités transnacionalizados en función de sectores, productos o empleador han sido ensayados en el sindicalismo europeo para servir de base a negociaciones concretas. En nuestro caso existen actores supranacionales creados en el

marco del Mercosur y la Comunidad Andina, tanto de trabajadores como de empleadores. A partir de estos comités se estima la creación de bases para eventuales negociaciones en marcos regionales. En el liderazgo, ha privado tradicionalmente lo nacional pero la globalización que ha dejado sentir sus efectos negativos en empleos y salarios aún no ha tenido respuesta. La coordinación entre movimientos está sobre la mesa de opciones.

4. En el mismo orden de ideas del punto anterior, está planteada la necesidad de nuevas instituciones que sean capaces de distribuir los recursos en escala mundial y que ejerzan algún grado de control de los movimientos de los capitales financieros. Las centrales sindicales internacionales reconocen que su papel, a lo sumo, ha sido el de presentar respuestas complementarias a las políticas del FMI o del BM, pero no originales.

5. Evaluar las posiciones asumidas por las políticas laborales en los países de la región en cuanto a su mayor o menor apego a la ortodoxia neoliberal, y cuáles han sido sus resultados. Además de identificar los correspondientes a los indicadores macroeconómicos, evaluar los resultados en el plano de la fuerza de trabajo. Jerarquizar cuál es su evolución cualitativa. Al mismo tiempo es necesario evaluar las diversas combinaciones entre las políticas neoliberales originalmente propuestas y las políticas que resultaron, luego del intercambio con los factores nacionales que se convirtieron en filtros de las mismas.

6. Necesidad de redefinir y compartir el empleo, habida cuenta de la reducción drástica de puestos de trabajo tanto en la industria como en los servicios. Dar respuesta a la cada vez mayor cantidad de personas aptas para el trabajo pero que no encuentran empleo aun contando con calificaciones para determinadas ocupaciones. El neoliberalismo incubó una bomba de tiempo por las dificultades en atender este problema. En la región, al carecerse de mecanismos que alivien la situación de los desempleados, se fomenta a un ritmo vertiginoso la descomposición del mercado laboral, generándose respuestas que estimulan los empleos de baja productividad de la informalidad. Pero el crecimiento de la violencia, asociado con la carencia de oportunidades, invita a reflexionar un poco más sobre esta asociación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AA. VV., *El Cotidiano: México-Estados Unidos*, núm. 69, mayo-junio, 1995.  
ACLAN (Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte), "Comisión para la Cooperación Laboral. Consejo Ministerial y Secretariado", Dallas, 1996.

- Anderson, L. y B. Trentini, *Trabajo, derechos y sindicato en el mundo. Diálogo norte-sur*, Nueva Sociedad, Caracas, 1996.
- Aparicio V., Luis, "La reforma laboral en Latinoamérica", documento presentado en el seminario Reestructuración Productiva e Impactos Laborales en la Industria Automotriz, Experiencias de Brasil, Argentina, Colombia, México y Venezuela, Valencia, marzo, 1996, p. 13.
- Arbix, Glauco, *Uma aposta no futuro. Os primeiros anos da câmara setorial da indústria automobilística*, Pagina Abierta, São Paulo, 1996.
- Bensusán, Graciela, "Entre la tradición y el cambio: El corporativismo sindical en México", en *Sindicalismo latinoamericano: Entre la renovación y la resignación*, Nueva Sociedad, Caracas, 1995.
- Bizberg, Ilán, Enrique de la Garza y Yolanda Montiel, "Modernización empresarial y relaciones industriales en México", en R. Dombois y P. Ludger, *Modernización empresarial: Tendencias en América Latina y Europa*, Fundación Friedrich Ebert/Nueva Sociedad, Caracas, 1993.
- Bronstein, Arturo, "Cambio social y relaciones de trabajo en América Latina: Balance y perspectivas", *Revista Internacional del Trabajo* (OIT), vol. 114, núm. 2, 1995, pp. 184-209.
- Bustelo, Eduardo, "La producción del estado de malestar: Ajuste y política social en América Latina" (Buenos Aires), *Revista del Centro de Investigación y Acción Social*, año XL, núm. 406, septiembre, 1991, pp. 413-431.
- Cárdenas, Mauricio, "La respuesta laboral al neoliberalismo en Colombia: El contexto político", *Innovar, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales* (Bogotá), núm. 5, enero-junio, 1995, pp. 43-65.
- Castro, Fidel, *La crisis económica y social del mundo. Informe a la VII cumbre de los países no alineados, Siglo XXI*, México, 1983.
- Cedrolla S., Gerardo, "Negociación colectiva internacional: ¿Realidad o utopía?", *Relasur* (Montevideo), núm. 6, 1995, pp. 58-79.
- CIOSL-ORIT, "Integración, desarrollo y democracia", *Trabajo* (México), núm. 8, 1992, pp. 72-77.
- CLAT, "Neoliberalismo y movimiento de los trabajadores", septiembre, 1993.
- CLAT-UTAL, "Coloquio sobre los cambios en el mundo del trabajo: Globalización y desarrollo social, desafíos para los sindicatos", documentos, noviembre, 1996.
- Collier, David (comp.), *The New Authoritarianism in Latin America*, Princeton University Press, 1979.
- Da Silva, Vicente Paulo, entrevista en *Sindicalismo latinoamericano: Entre la renovación y la resignación*, Nueva Sociedad, Caracas, 1995.
- Delors, Jacques, "Europa y Argentina, socios en un mundo interdependiente", *Revista del Centro de Investigación y Acción Social* (Buenos Aires), año XLII, núm. 428, octubre de 1993, pp. 557-566.
- Di Tella, Torcuato, "Populism and reform in Latin America", en Claudio Veliz (comp.), *Obstacles to Change in Latin America*, Oxford University Press, Oxford, 1969.
- Dombois, Rainer y Pries Ludger, *Modernización empresarial: Tendencias en América Latina y Europa*, Fundación Friedrich Ebert/Nueva Sociedad, Caracas, 1993.

- Drake, Paul, "Socialism and populism in Chile, 1932-1952", University of Illinois Press, Chicago, 1978.
- Ermida, Oscar, "América Latina: Sinopsis legislativa, 1990-1994", *Relasur* (Montevideo), núm. 6, 1995.
- , "El futuro del derecho del trabajo y las relaciones laborales", en *Sindicalismo latinoamericano: Entre la renovación y la resignación*, Fundación Friedrich Ebert/Nueva Sociedad, Caracas, 1995.
- Garretón, Manuel Antonio, "Revisando las transiciones democráticas en América Latina", *Nueva Sociedad*, núm. 148, marzo-abril, 1997, pp. 20-29.
- Garza, Enrique de la, "Reestructuración del corporativismo en México: Siete tesis", *El Cotidiano* (México), núm. 56, julio, 1993, pp. 47-53.
- Germani, Gino, *Política y sociedad en una época de transición*, Buenos Aires, 1965.
- Green, W. John, *Popular Mobilization in Colombia: The Social Composition, Ideology and Political Practice of Gaitanismo on the Atlantic Coast and Magdalena River, 1928-1948*, tesis de doctorado, Universidad de Texas, Austin, 1994.
- , "Nuevas interpretaciones del populismo latinoamericano y el caso del 'gaitanismo' en Colombia", *Innovar, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales* (Bogotá), núm. 5, enero-junio, 1995, pp. 119-125.
- Haldenwang, Christian von, "La legitimación de los procesos de ajuste en América Latina", *Nueva Sociedad*, núm. 147, enero-febrero, 1997, pp. 35-43.
- Hernández A., Oscar, "La concertación social en América Latina", Biblioteca de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales, Caracas, 1994.
- Hoyos, Arturo, "Los desafíos presentes", en Antonio Ojeda y Oscar Ermida, *La negociación colectiva en América Latina*, Trotta e Instituto Europeo de Relaciones Industriales, Madrid, 1993.
- Hualde, A. y J. Michelli, "Un overol teórico para la reconversión", *El Cotidiano* (México), núm. 21, enero-febrero, 1988, pp. 9-15.
- Laclau, E., "Hacia una teoría del populismo", en *Política e ideología en la teoría marxista*, Siglo XXI, México, 1980.
- , *Latin American Labor News*, por John French y auspiciada por Florida International University, núm. 2-3, 1990.
- Lucena, Héctor, "El papel del Estado en las relaciones industriales en América Latina", *Relations Industrielles* (Quebec), vol. 44, núm. 1, 1989.
- , *Las relaciones laborales en Venezuela*, 2a. ed., Centauro, Caracas, 1992.
- Maspero, Emilio, "El sindicalismo internacional debe renovarse a fondo", *Revista del Centro de Investigación y Acción Social* (Buenos Aires), año XL, núm. 407, octubre, 1991, pp. 483-488.
- Mattoso, Jorge E., "Emprego e concorrência desregulada: Incertezas e desafios", en *Crisis e trabalho no Brasil*, Pagina Aberta, São Paulo, 1996.
- McNelis, Paul, "Estancamiento e inestabilidad de la deuda externa", *Revista del Centro de Investigación y Acción Social* (Buenos Aires), año XL, núm. 408, noviembre de 1991, pp. 536-550.
- Moreno, Omar, "Recuperar el protagonismo social del sindicalismo", *Revista del Centro de Investigación y Acción Social* (Buenos Aires), año XLIII, núm. 433, junio, 1994, pp. 201-225.

- Moreno, Omar, "Reforma laboral en Argentina", en M. Wannoffel (comp.), *Ruptura en las relaciones laborales*, Fundación Friedrich Ebert/Nueva Sociedad, Caracas, 1995.
- Murillo, M. V., "Los sindicatos frente a la reforma del Estado en Argentina y México", *Sociedad* (Buenos Aires), núm. 8, abril de 1996, pp. 147-166.
- O'Brian, Phil, "Participation and sustainable development in Colombia", *Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe* (Amsterdam), núm. 59, diciembre de 1995, pp. 7-35.
- Organización Internacional del Trabajo, *La consulta tripartita en el plano nacional sobre la política económica y social*, Informe vi, Conferencia Internacional del Trabajo, 83a. reunión, Ginebra, 1996.
- Portella de Castro, M. y A. Wachendorfer (comps.), *Sindicalismo latinoamericano: Entre la renovación y la resignación*, Fundación Friedrich Ebert/Nueva Sociedad, Caracas, 1995.
- Rama, Martín, "Do labor market policies and institutions matter? The adjustment experience in Latin America and the Caribbean", *Labor*, número especial, X IIRA World Congress, 1995, pp. 243-268.
- Richards, Donald, "The political economy of the Chilean miracle", *Latin American Research Review*, vol. 32, núm. 1, 1997, pp. 139-159.
- Schmitter, Philippe, "Democracia posliberal: ¿Tiene futuro?", *Cuadernos del CLAES* (Montevideo), núm. 75, 1996, pp. 65-80.
- Sulmont, Denis, "Transformación productiva y opciones para el trabajo", *Revista del Centro de Investigación y Acción Social* (Buenos Aires), año XLIV, núm. 444, julio de 1995, pp. 277-292.
- Von Potobsky, Geraldo, "La normativa laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y la globalización de la economía", en *Relasur* (Montevideo), núm. 6, 1995, pp. 9-43.
- Wachendorfer, A., "El sindicalismo latinoamericano: Salud delicada, pronóstico reservado", en *Sindicalismo latinoamericano: Entre la renovación y la resignación*, Fundación Friedrich Ebert/Nueva Sociedad, Caracas, 1995.
- Wannoffel, Manfred, "Regulación laboral en el proceso de la integración económica en América Latina", en M. Wannoffel (comp.), *Ruptura en las relaciones laborales*, Fundación Friedrich Ebert/Nueva Sociedad, Caracas, 1995.
- Zapata, Francisco, "Sistemas de articulación sindicalismo-Estado y crisis sindical en América Latina", *Revista Trabajo* (México), núm. 8, 1992, pp. 43-51.
- , *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*, Fondo de Cultura Económica y El Colegio de México, México, 1993a.
- , "Reestructuración económica, democratización política y sindicalismo en América Latina", en Rainer Dombois y Ludger Pries, *Modernización empresarial: Tendencias en América Latina y Europa*, Fundación Friedrich Ebert/Nueva Sociedad, Caracas, 1993b.
- , "Reestructuración productiva en América Latina: ¿Con o sin la presencia de los sindicatos?", en *Sindicalismo latinoamericano: Entre la renovación y la resignación*, Fundación Friedrich Ebert/Nueva Sociedad, Caracas, 1995.
- , "La formación de la acción colectiva en el nuevo modelo de desarrollo", presentado en el II Congreso de ALAST, aguas de Lindoia, diciembre, 1996.

## EFFECTOS SOCIALES Y ECONÓMICOS DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO: DEBATES Y EVIDENCIAS

ADRIANA MARSHALL<sup>1</sup>

LOS EFECTOS sociales y económicos de la protección del trabajo se han constituido en objeto de debate en América Latina por lo menos desde la década de 1980. La discusión enfrenta posiciones fundadas más en presunciones ideológicas que en resultados de investigación. Aunque aún se sabe muy poco acerca de los efectos de distintos regímenes de protección laboral, en muchos países de América Latina se cuestionan, por ejemplo, la efectividad del salario mínimo y la conveniencia de mantener o crear esquemas de provisión de ingresos para los desempleados, se prescriben la flexibilización de las contrataciones y recortes a la protección frente al despido, y se promueve la descentralización de la negociación colectiva. La controversia recrudeció en los noventa cuando, argumentando que los estándares laborales vigentes, sostenibles en el marco propicio de un proceso de industrialización protegido de la competencia internacional, se habrían tornado “disfuncionales” en el contexto de una mayor integración a la economía mundial, se reformó la legislación laboral en varios países de la región.

La polémica acerca del impacto de la protección laboral adquirió particular notoriedad a raíz de los procesos de integración regional, especialmente en relación con el Tratado de Libre Comercio entre Canadá, Estados Unidos y México, así como con la consolidación del Mercosur. La discusión tiene como eje el impacto del comercio entre países con desiguales niveles de protección social y de costos laborales. En los países más avanzados preocupa la competencia de productos de bajo costo elaborados por trabajadores escasamente protegidos; en los países más atrasados, los efectos de un comercio “condicionado” a que mejoren sus niveles de protección laboral. Para algunos el “comercio condicionado” es una forma disfrazada de proteccionismo porque la ventaja “comparativa” de las economías menos desarrolladas residiría precisamente en su menor protección laboral y su fuerza de trabajo más disciplinada. Para otros, es un factor positivo porque los estándares de protección más estrictos contribuirían no sólo a salvaguardar a los trabajadores de los países avanza-

<sup>1</sup> Doctora en economía, profesora de la Universidad de Buenos Aires. Dirección electrónica: marshall@mail.retina.ar.

dos de la competencia de una mano de obra desprotegida y barata, sino también a evitar que los países más atrasados queden atrapados en la trampa del círculo "vicioso" de persistentes bajos costos laborales, baja productividad, bajos niveles de ingreso y pobre desempeño económico.

Subyacen a este debate fuertes supuestos acerca de cómo influyen los distintos aspectos de la protección del trabajo sobre el comportamiento tanto de asalariados como de empleadores y, consecuentemente, sobre el comportamiento de la economía. Estos supuestos deben confrontarse con la realidad, con el objeto de verificar si son válidos y en qué condiciones. Es importante, por lo tanto, conocer algunas de las hipótesis desarrolladas en la bibliografía y examinar qué avalan las conclusiones extraídas de estudios empíricos, nacionales o comparativos, en áreas como protección del empleo, protección del ingreso, salarios mínimos y negociación colectiva. Estas cuatro áreas de controversia, que por cierto no agotan los campos en que se ha manifestado el debate, han generado numerosos estudios en los países avanzados, pero en América Latina han recibido escasa atención en la investigación empírica. En parte esto se debe al pobre desarrollo de algunas instituciones protectoras, como sería el caso de los seguros de desempleo y la asistencia a los desocupados, cuyo peso en la región es mínimo.<sup>2</sup> Pero en otros temas el interés es incipiente. Los efectos del grado de centralización de la negociación colectiva, de la protección del empleo y del salario mínimo han sido analizados ocasionalmente.

En este capítulo se discuten debates y evidencias referidos al impacto de la protección sociolaboral, concentrándose en los efectos sociales y económicos de la legislación del trabajo. En primer lugar, se analiza el papel de la legislación del trabajo como instrumento de regulación social. Luego nos concentramos en dos temas: salario mínimo y protección del empleo. Después de revisar los términos de la discusión y algunas evidencias, se presentan con mayor detalle, para ejemplificar con el estudio exhaustivo de un tema particular, los resultados de una investigación sobre el impacto de las reformas a la protección jurídica del empleo puestas en práctica en los años noventa en América Latina.

#### LEGISLACIÓN DEL TRABAJO: INSTRUMENTO DE REGULACIÓN SOCIAL

La legislación del trabajo<sup>3</sup> es uno de los instrumentos cruciales de que dispone el Estado para regular el mercado de trabajo y el conflicto,<sup>4</sup> si-

<sup>2</sup> Los seguros de desempleo en América Latina se examinan en Marshall (1996c).

<sup>3</sup> Entendemos "legislación del trabajo" en un sentido amplio, incluyendo las normas de carácter legal que no son leyes propiamente dichas.

<sup>4</sup> En el capitalismo contemporáneo el Estado incide sobre el mercado de trabajo a través de los instrumentos de regulación económica y también de los de regulación social: la



guiendo los lineamientos de la política laboral. La legislación del trabajo constituye, por lo tanto, un instrumento de regulación y de cambio. Si bien los proyectos legislativos son una de las expresiones más claras de la ideología y la política laboral del Estado, las leyes, al ser el resultado de la lucha inherente a la naturaleza del proceso legislativo, reflejan en alguna medida la influencia de diversas posturas políticas, a menudo contrapuestas. Su formulación final, en este sentido, es expresión de compromisos políticos (Marshall, 1996a).

La legislación del trabajo, cuyos cuerpos principales son el derecho laboral individual y el derecho colectivo, regula las condiciones de trabajo, contratación y despido, así como las remuneraciones, ya sea en forma directa o estableciendo los mecanismos de negociación entre asalariados y empleadores. Contribuye de este modo a determinar el poder relativo del trabajo y el capital y a delimitar los alcances de la prerrogativa empresarial (Cortés y Marshall, 1993). La legislación laboral opera como un incentivo a la incorporación al mercado de trabajo, ya que en general es exclusivamente el trabajo asalariado el que permite tener acceso a un amplio espectro de beneficios sociales. Sin embargo, aun si nos concentramos exclusivamente en los asalariados, el régimen legal de protección laboral raras veces es de alcance universal; por el contrario, tiende a ser inherentemente selectivo y dual:<sup>5</sup> al definir el campo de aplicación de las leyes protectoras quedan caracterizados también los sectores excluidos, aquellos que no podrán obtener algunos o todos los beneficios legales. La exclusión total o parcial se logra a través de la fijación de umbrales mínimos para el acceso, en términos, por ejemplo, de edad, horas o meses trabajados, remuneraciones, tamaño de la empresa o tipo de tarea o de actividad, así como también a través de la creación de actividades o zonas (maquilas, "zonas francas") que se rigen por normas laborales *ad hoc*, diferentes de las que regulan la generalidad de los contratos de trabajo.<sup>6</sup>

legislación del trabajo y las así llamadas políticas hacia el mercado de trabajo, la provisión estatal de bienes, servicios y transferencias y la seguridad social, así como otras políticas referidas a la población y la familia (Cortés y Marshall, 1993).

<sup>5</sup> Véase Muckenberger (1989).

<sup>6</sup> Por ejemplo, los códigos laborales de los países latinoamericanos han hecho uso intensivo de umbrales, en particular para acotar el acceso a las formas de protección más estrictas, como la estabilidad en el empleo. Ya antes de las reformas de los noventa se requerían por lo menos cuatro horas diarias de trabajo en Perú y un mínimo de diez años de antigüedad en el empleo en Colombia (y en Brasil, hasta que en 1966 quedó en desuso) para obtener la estabilidad; tres meses de empleo continuo en la misma empresa para tener derecho a la indemnización en caso de despido injustificado en Argentina y Perú, un año en Chile y Brasil, y ocho meses en Venezuela; el tamaño de la empresa (definido en términos de cantidad de trabajadores o valor de la producción) incidía sobre los derechos de los trabajadores a ciertos beneficios en Colombia y Venezuela. Además de estas exclusiones, las diversas formas de contratos temporales definían exclusiones específicas, la más importante la exclusión al derecho a compensación por despido (aunque en

La contrapartida de la legislación protectora o de las regulaciones negociadas por los sindicatos que revisten ese mismo carácter protector es, desde la perspectiva del empleador, un costo laboral adicional. Éste puede ser directo, como por ejemplo las contribuciones patronales al sistema de seguridad social, las vacaciones y licencias pagadas, la indemnización por despido y la tasa especial por el trabajo de horas extra, o indirecto, por ejemplo los gastos en sistemas de prevención de accidentes de trabajo y en el mejoramiento de las condiciones físicas en que se desarrolla el trabajo. Estos costos propician la difusión de prácticas diseñadas para eludir u oscurecer ya sea la propia constitución del estatus de asalariado (por ejemplo contratando trabajadores autónomos) o, por lo menos, la relación de empleo paradigmática (recurriendo a situaciones o contratos caracterizados por alguna exclusión con respecto al derecho a los beneficios ligados a la relación estándar). Estas prácticas pueden desarrollarse sobre la base de exclusiones ya existentes en el marco legal (contrataciones "atípicas" o "no estándar") o incursionar directamente en la utilización espuria o fraudulenta de las excepciones legales, incluyendo por ejemplo la fragmentación de la jornada para aprovechar el umbral en términos de horas de trabajo; dividir empresas en forma ficticia para obtener exenciones aplicables a la pequeña empresa, y malversar el uso de las contrataciones temporales (Marshall, 1992). Cuanto más restringidas sean las exclusiones legales disponibles, mayor sería el recurso a prácticas ilegales, incluyendo formas de empleo clandestino o no registrado. El escaso control del cumplimiento de la legislación significa que, de hecho, se extienden las exclusiones a las que no se aplica la protección legal.

### EFECTOS CONTROVERTIDOS

La protección del trabajo en general, y en particular la que se confiere a través de la legislación laboral, ha generado un intenso debate internacional a partir sobre todo de la década de 1980, cuando comienza a cuestionarse el sistema de protección laboral vigente en Europa, en el marco de déficit fiscales, persistente desempleo y auge de las prescripciones neoliberales. La controversia se manifiesta en los distintos ámbitos en que se regulan el empleo y los salarios, pero las concepciones antagónicas se reproducen en cada caso, ya se trate de la protección del empleo, el salario mínimo, la negociación colectiva o los esquemas de protección del ingreso de los desempleados. Para unos las restricciones al libre albedrío empresarial para contratar y despedir y para establecer las condiciones de trabajo (por ejemplo en algunos países se estipulaba una indemnización reducida al finalizar el contrato, por ejemplo en Argentina).

diciones de trabajo y las remuneraciones no sólo protegen a los trabajadores a las que están destinadas, sino que también son favorables para el nivel de empleo, el crecimiento de la productividad y el desempeño de la economía. Para otros son adversas para el desempeño de las variables económicas, y hasta para los propios trabajadores a los que pretenden proteger. Más concretamente, los primeros aducen que la existencia de ingresos alternativos al salario, provenientes de los seguros de desempleo o de los esquemas de asistencia a los desocupados, trae aparejada alzas salariales que desalientan la creación de empleo, socavan el incentivo al trabajo y a la movilidad, y estimulan la informalización.<sup>7</sup> La negociación descentralizada es considerada como la única que puede asegurar crecimiento económico y del empleo, con baja inflación, e incentivar la movilidad de los trabajadores.<sup>8</sup> De acuerdo con esta misma concepción, la protección frente al despido debilitaría la disciplina y el esfuerzo laboral afectando negativamente a la productividad, e impediría la creación de empleo. Además el salario mínimo, argumentan, generaría un aumento “artificial” del piso de la estructura salarial, desestimulando la generación de puestos de trabajo sin contribuir a resolver el problema de la pobreza. En cada caso la concepción opuesta relativiza estas consecuencias, muestra evidencias que no apoyan dichos planteos, y enfatiza los aspectos favorables para el desempeño del mercado de trabajo y la economía, así como para los trabajadores.

Las diversas controversias se reiteraron en América Latina donde, además, adquirieron algunas connotaciones propias. En opinión de los que sostienen que es necesario recortar la protección del trabajo, en América Latina la legislación protectora habría introducido “prematuramente” varios estándares laborales; para ellos la protección sociolaboral en realidad no cumpliría su cometido, ya que, dada la creciente difusión de prácticas contractuales “informales” e ilegales, precisamente para eludir el cumplimiento con la legislación, sólo alcanzaría a un segmento cada vez más reducido de la fuerza de trabajo. Según esta visión el costo de la protección social no sólo desalienta la generación de empleo sino que también incentiva el empleo clandestino y la segmentación de la fuerza de trabajo.

<sup>7</sup> Los contradictorios efectos atribuidos al seguro de desempleo se discuten en Marshall (1996c) y en los trabajos allí citados.

<sup>8</sup> El impacto de los regímenes de determinación salarial, en particular del grado de centralización de las instituciones que establecen el salario, es un tema que viene siendo debatido en Europa y Estados Unidos desde hace tiempo. Se planteó que tanto las estructuras de negociación centralizadas (corporativismo, o más precisamente corporativismo social) como las más descentralizadas, en oposición a las intermedias, contribuyen a moderar el incremento de los salarios y, de ese modo, a controlar la inflación y estimular el crecimiento del empleo. En otras palabras, que conducen a un mejor desempeño del mercado de trabajo y, en última instancia, de la economía (en Marshall, 1996b se analiza este tema, su especificidad en América Latina y algunas evidencias para la región).

Una primera cuestión es, entonces, dilucidar si es cierto que en los países latinoamericanos el alcance de la protección que otorga la legislación del trabajo es limitado. En principio la legislación general del trabajo cubre a todos los asalariados empleados en el sector privado<sup>9</sup> y, usualmente, a los trabajadores de empresas estatales, mientras que las condiciones de empleo en la administración pública están reguladas por estatutos particulares. Por lo tanto, el segmento protegido por la legislación laboral varía entre países de acuerdo con la importancia del empleo asalariado en el empleo total, como también difiere el grado de cumplimiento con las normas legales. A fines de los ochenta los asalariados representaban más del 60% de la fuerza de trabajo en, por ejemplo, Argentina, Brasil, Chile y Venezuela, y más del 50% de la fuerza de trabajo urbana en Colombia, Ecuador y Perú.<sup>10</sup> Los empleados estatales protegidos por los estatutos de la administración pública constituían entre un 15 y un 25% del conjunto de los asalariados. Naturalmente, una apreciable proporción de los asalariados está contratada sin cumplir o cumpliendo sólo parcialmente con las reglas legales. No reciben sino algunos, o ninguno, de los beneficios sociales estatuidos; particularmente se evaden las obligaciones con el sistema de seguridad social y la indemnización por despido injustificado. Estos trabajadores en situación semi o plenamente ilegal representaban cerca de un tercio del empleo asalariado en las ciudades más importantes de los países citados.<sup>11</sup> De cualquier manera, en teoría, todos están bajo la protección de la legislación laboral y eventualmente podrían llegar a los beneficios llevando las trasgresiones a los tribunales del trabajo. No es éste el caso de los asalariados "ocultos" bajo una apariencia de trabajo autónomo —como vimos, uno de los mecanismos que se utilizan habitualmente para evadir el cumplimiento con las normas es evitar el propio estatus de relación asalariada—, quienes raramente se encuentran en condiciones de certificar la naturaleza de su verdadera situación de empleo y, por consiguiente, su derecho a la protección. En conclusión: si bien más acotada que en los países avanzados, el alcance de la protección legal en América Latina es bastante sustancial y, además, habría indicios de que aun en el sector que evade las obligaciones legales las normas estarían desempeñando un papel de nivel de referencia en la determinación de las condiciones de empleo y remuneración, tema que indudablemente merece mayor investigación.

Una segunda cuestión es aclarar cuál es la naturaleza de la protección

<sup>9</sup> En ciertos países algunos grupos especiales, como el servicio doméstico, los trabajadores rurales o los trabajadores a domicilio, suelen estar cubiertos por estatutos específicos.

<sup>10</sup> Datos provenientes de censos de población y encuestas de hogares.

<sup>11</sup> Las estimaciones difieren según se considere la evasión de las contribuciones a la seguridad social solamente o la del conjunto de los beneficios sociales. En algunos países, Brasil por ejemplo, hay además diferencias sustanciales entre regiones.

que provee la legislación del trabajo en América Latina, aspecto que solamente puede evaluarse en términos comparativos con otros contextos regionales. Sin realizar un análisis exhaustivo, que debería considerar los diversos ámbitos de la protección laboral, podemos examinar un ejemplo ilustrativo: la protección legal del empleo. Se ha solido considerar que las regulaciones vigentes en la región latinoamericana hasta aproximadamente fines de los ochenta garantizaban una protección importante en términos de los estándares internacionales. Sin embargo, la comparación con países de la Unión Europea pone de manifiesto las limitaciones de la protección laboral en los países latinoamericanos. En la mayoría de las naciones de la Unión Europea, como en las de América Latina, la legislación estipula notificación previa del despido y compensación cuando el despido es arbitrario (con duración y monto variables entre países), y en muchos de ellos la contratación temporal está regulada legalmente.<sup>12</sup> Además, los convenios colectivos pueden incluir cláusulas más favorables a los trabajadores, referidas a despidos y contratos temporales. Pero en Europa, para efectuar despidos, particularmente los colectivos, a menudo se exige algún tipo de intervención de los consejos de empresa (conformados por trabajadores) o de los sindicatos y, a veces, también autorización gubernamental previa; de hecho, los empresarios europeos visualizan el preaviso y los procedimientos legales involucrados en los despidos como la interferencia más grave, aún más importante que el costo de la indemnización (Emerson, 1988), con la posibilidad de separar libremente a los trabajadores no requeridos. Por el contrario, sólo en dos (Colombia y Perú) de siete países latinoamericanos examinados se requiere autorización gubernamental en caso de despidos colectivos, y esta exigencia es a veces meramente simbólica.<sup>13</sup> Y si bien los sindicatos con frecuencia intentan evitar, minimizar o retrasar los despidos, sobre todo los colectivos, prácticamente no existe en América Latina ejemplo de legislación que establezca que es necesaria alguna forma de intervención sindical antes de que se hagan efectivos, para negociar alcance, mecanismos, *timing* o planes compensatorios.<sup>14</sup> Incluso el contraste con Estados Unidos o Canadá, cuya protección laboral es mucho más frágil que en Europa, muestra algunas de las debilidades de los países latinoamericanos. En Canadá, por ejemplo, la indemnización es notoriamente más baja que en muchos países latinoamericanos, pero se espera un esfuer-

<sup>12</sup> Los detalles pueden consultarse en European Commission (1994); OECD (1993); Mosley (1994). Para América Latina véase Marshall (1996a).

<sup>13</sup> Este aspecto es analizado, por ejemplo, por Dombois y Pries (1994) con referencia a Colombia.

<sup>14</sup> Con posterioridad a las reformas Brasil y Perú parecen constituir excepciones, ya que se otorgó cierta función a los sindicatos, por lo menos en el papel, en la discusión de los despidos colectivos.

zo concertado con los representantes de los trabajadores para minimizar las pérdidas masivas de empleo (Labour Canada, 1993-1994). Por cierto que si en vez de contrastar América Latina con los países de la OCDE la comparación se realiza con países de Asia, la protección de la legislación del trabajo en América Latina es indudablemente superior.<sup>15</sup>

### EVIDENCIAS

Los estudios empíricos sobre los efectos de la protección laboral han ido acumulando evidencias fragmentarias y contradictorias, sin llegar a proveer aún una respuesta contundente. Los resultados de numerosos trabajos dependen de los supuestos adoptados, que "contaminan" las conclusiones.<sup>16</sup> En lo que sigue examinamos algunas de estas evidencias con referencia a dos áreas de debate: el salario mínimo y la protección del empleo. En este último caso ampliamos la discusión, presentando los resultados de una investigación referida a impactos de las "reformas laborales" de los noventa en países latinoamericanos.

#### *Salario mínimo*

La concepción acerca del papel del salario mínimo, así como la forma en que se lo ha utilizado, han ido sufriendo, a lo largo del tiempo, modificaciones que fueron incidiendo sobre el contenido del debate acerca de sus efectos. Desde un punto de vista histórico, originalmente se visualizó el salario mínimo como un instrumento para frenar la explotación y competencia irrestrictas que ponían en peligro la reproducción de la fuerza de trabajo; en otras palabras, como instrumento para imponer un límite a la capacidad unilateral de los empleadores de establecer los salarios. En varios países su objetivo particular fue el de proteger a los asalariados no sindicalizados o no cubiertos por la negociación colectiva. Últimamente, en cambio, se ha privilegiado la noción según la cual el salario mínimo es una herramienta para combatir la pobreza.<sup>17</sup> Por otra

<sup>15</sup> La comparación entre países de Asia y América Latina con respecto a dos indicadores de protección: derecho de huelga y protección frente al despido, ratifica esta evaluación (véase De Freitas y Marshall, 1998).

<sup>16</sup> Véanse, por ejemplo, las críticas realizadas por Atkinson y Micklewright (1991) a los estudios sobre los impactos del seguro de desempleo.

<sup>17</sup> Véase la síntesis en Benjamin (1995), donde se hace referencia al papel inicial del salario mínimo en Canadá, dirigido a proteger a las mujeres trabajadoras y a los jóvenes, en este caso para incentivar su permanencia en el sistema educativo; hacia la década de 1950 ya se subrayaba la noción de que el salario mínimo contribuiría a combatir la pobreza. En algunos países de América Latina se produjo una evolución similar.

parte, en algunos países de América Latina se ha utilizado el salario mínimo, en forma hasta cierto punto espuria, como mecanismo de indexación y cálculo de prestaciones sociales (indemnización, asignaciones familiares, jubilaciones, seguro de desempleo). Por último, se ha atribuido al salario mínimo el papel de operar como señal a seguir para la fijación del resto de los salarios.<sup>18</sup> En todos los casos, tácitamente o como producto de una política deliberada, el salario mínimo actúa como mecanismo de regulación del mercado de trabajo.

Las controversias y la investigación empírica sobre los efectos económicos y sociales del salario mínimo giran en torno a tres aspectos entrelazados: pobreza, empleo y desigualdad salarial.<sup>19</sup> También se han discutido las relaciones entre salario mínimo y prestaciones sociales; por ejemplo, los efectos del salario mínimo sobre el “incentivo al trabajo”: en Estados Unidos se sostiene que si el salario mínimo supera el nivel de las prestaciones sociales, se incentiva la preferencia por trabajar en vez de acogerse a la asistencia social (*welfare*).

Por una parte, partiendo de la noción según la cual el propósito central del salario mínimo es el de aliviar la pobreza, se ha cuestionado que llegue efectivamente a proteger a los trabajadores más pobres (o, en el caso de países no desarrollados, a los del sector “informal”), y planteado que, más aún, en realidad los perjudicaría. Por la otra, se ha analizado hasta qué punto el salario mínimo fija las remuneraciones que conforman el piso de la estructura salarial e incide sobre la determinación del conjunto de los salarios, en particular sobre el grado de desigualdad salarial.

Para el *mainstream* dominan los supuestos efectos negativos del salario mínimo sobre el empleo y la pobreza: el salario mínimo, al elevar el salario “artificialmente” por encima del precio de mercado, desalentaría la contratación, sobre todo de trabajadores no calificados y con bajos ingresos, es decir justamente aquellos a quienes pretende proteger; de este modo contribuiría a intensificar el desempleo y, en países como los de América Latina, a expandir el sector informal, en el cual también presionaría hacia abajo sobre los ingresos. Los estudios más conocidos provienen de Estados Unidos y no han llegado a producir un *corpus* sólido de hallazgos empíricos que favorezcan ya sea la visión negativa, ya la opuesta. Algunas evidencias para ese país, que indican impactos positivos del salario mínimo sobre el empleo bajo determinadas condiciones, señalaron las debilidades de la posición ortodoxa, pero, a su vez, dieron

<sup>18</sup> Camargo y García (1992) relatan algunas experiencias latinoamericanas en esta dirección.

<sup>19</sup> La discusión se refiere a veces a la propia existencia del salario mínimo, y otras al aumento o indexación del mismo. La introducción del salario mínimo podría considerarse como un aumento del salario más bajo y, en este sentido, los términos de la discusión se aplican a ambos.

lugar a un profuso debate.<sup>20</sup> Otro aspecto que se ha discutido (generalmente sobre la base del caso de Estados Unidos) es en qué medida la contribución del salario mínimo a la disminución de la pobreza se ve limitada por el hecho de que muchos de los que ganan el salario mínimo no provienen de los hogares más pobres, sino que son jóvenes cuyos ingresos familiares no son bajos.<sup>21</sup>

Con referencia a América Latina se ha sostenido que el salario mínimo no llega a proteger a los trabajadores del sector informal, en el que se ubica la mayoría de la población en condiciones de pobreza, ni beneficia a los trabajadores por cuenta propia. Con respecto al sector informal en particular, sin embargo, algunos autores apuntan que el salario mínimo (o un aumento del salario mínimo) contribuye a expandir la demanda de productos y servicios del sector informal, que abastece a los trabajadores más pobres, generando más empleo e ingresos en las actividades informales.<sup>22</sup> Un estudio comparativo de países de África, Asia y América Latina ha encontrado que salario mínimo y pobreza están relacionados inversamente, es decir, que un aumento del salario mínimo trae aparejada una caída de la pobreza (Lustig y Mc Leod, 1995). Por otra parte, un estudio acerca del impacto de variables institucionales sobre el desempeño económico, referido a 31 países de América Latina y el Caribe (1980-1992), que considera entre ellas al salario mínimo, concluye que este último está asociado positivamente con el empleo total, una vez "controlado" el efecto de cambios en el producto (Rama, 1995).<sup>23</sup>

En cuanto a si el salario mínimo tiene un papel efectivo en la determinación de los salarios, las evidencias no ofrecen una única respuesta.<sup>24</sup> ¿El salario mínimo establece o no un piso a la estructura salarial, afectando al salario medio y disminuyendo la desigualdad? ¿Un aumento en el salario mínimo se difunde al resto de los salarios?<sup>25</sup> En América

<sup>20</sup> Benjamin (1995) presenta una exhaustiva síntesis de los resultados encontrados para Estados Unidos y Canadá (varios trabajos recientes —los más citados son los de Card y Krueger— concluyeron que en Estados Unidos los aumentos del salario mínimo no generaron efectos negativos sobre el empleo; en cambio en Canadá los estudios empíricos indican que el salario mínimo tiene efectos negativos sobre el empleo). También Wilkinson (1992) discute los efectos del salario mínimo sobre el empleo. Véase además Lustig y Mc Leod (1995).

<sup>21</sup> Las evidencias para Canadá, en Benjamin (1995), muestran que en el caso de los adultos el salario mínimo beneficia más que proporcionalmente a los hogares pobres; hay evidencias comparables para Estados Unidos.

<sup>22</sup> Véase Lustig y Mc Leod (1995).

<sup>23</sup> Este impacto positivo sobre el empleo podría originarse en la expansión de la demanda que podría generar el salario mínimo, pero no es ésta la interpretación propuesta por el autor (véase Rama, 1995).

<sup>24</sup> Con respecto al debate en Brasil, véase Cacciamali *et al.* (1993). Para una visión de la evidencia empírica para Estados Unidos y Canadá, nuevamente consúltense Benjamin (1995) y las referencias allí citadas.

<sup>25</sup> La influencia de un aumento del salario mínimo sobre los salarios depende de cuál sea la relación salario medio/salario mínimo, cuán importante sea la proporción de em-



Latina, donde el control de la aplicación del salario mínimo es débil, se consideró conveniente estudiar su impacto separadamente en el sector formal y en el informal. En Brasil, por ejemplo, varios trabajos demostraron que el salario mínimo y los sueldos (medios, sectoriales) se correlacionan, pero el estudio de Cacciamali *et al.* (1993) indica además que la influencia se ejerce del salario mínimo al salario del sector formal (trabajadores registrados), y que el salario mínimo no incide sobre el salario de los trabajadores no registrados, sector en el que prevalece la competencia.

En síntesis, las evidencias sólo circunstancialmente apoyan la noción ortodoxa —enraizada y difícil de desterrar— de que el salario mínimo es perjudicial para los trabajadores en general, o para ciertos grupos en particular. Además, las evidencias a menudo señalan impactos decididamente positivos. El tema, frecuente objeto de investigación en los países avanzados, requiere sin duda una exploración más profunda en América Latina.

### *Protección del empleo*

Los efectos atribuidos a la protección legal del empleo se refieren principalmente a dos áreas: rendimiento, disciplina laboral y productividad, por una parte, y empleo y desempleo, por la otra. Se ha considerado, alternativamente, que la “protección del empleo” (término que utilizo para referirme a las instituciones legales que colocan trabas al libre uso del despido individual y colectivo y de contrataciones menos o no protegidas) favorece, o bien es adversa, al desempeño del empleo. Sintéticamente, se planteó que, al estimular la sustitución del trabajo incluso en contextos de excedente de mano de obra, desalentar el reclutamiento en fases económicas expansivas e incentivar la segmentación entre ocupados y desocupados, la protección agudiza el desempleo e inhibe la creación de empleo, y que además alienta la utilización de contratos temporales y de la jornada extraordinaria. Sin embargo, también se ha argumentado que, al restringir los despidos en periodos de recesión de la actividad económica, la protección frente al despido contribuye a frenar el crecimiento del desempleo y a estabilizar la demanda de mano de obra en el largo plazo.<sup>26</sup> En realidad, la cuestión es estrictamente empírica. Si fuera cierto que una menor protección intensificará la generación de puestos de trabajo en las fases expansivas, también es indudable que permitirá más presas que pagan alrededor del mínimo, y del segmento de individuos cuyas remuneraciones se ubican en torno al mismo.

<sup>26</sup> Hay muchas variaciones en torno a estos argumentos básicos. Para un análisis detallado de los diversos efectos que se atribuyen a la seguridad en el empleo, véanse, por ejemplo, Emerson (1988) y Buechtemann (1993).

despidos en las recesivas; los aumentos en el corto plazo tanto de despidos como de reclutamiento simplemente pueden compensarse de manera recíproca en un periodo más largo, o bien uno de ellos superar al otro. Es obvio que la protección legal del empleo es sólo uno —y seguramente secundario— de los determinantes del crecimiento y del nivel del empleo. Dadas las tendencias en el producto, determinadas *inter alia* por la demanda interna e internacional y por la tasa de inversión, la magnitud de la generación de empleo depende básicamente de cambios en la estructura económica y los patrones de inversión, la innovación tecnológica y organizacional y el consiguiente desarrollo de la productividad; la disponibilidad y costo de la fuerza de trabajo, así como las restricciones sobre su utilización, ejercen alguna influencia sobre esos procesos.

Por otra parte, se han atribuido a la protección del empleo efectos tanto positivos como negativos sobre el crecimiento de la productividad,<sup>27</sup> y se ha destacado, alternativamente, su impacto en la productividad a través del comportamiento individual o colectivo de los trabajadores, o bien el impacto que ejerce a través de las prácticas empresariales. Las evaluaciones adversas se derivan de diferentes perspectivas teóricas. Sostienen que la protección modera el miedo a la pérdida del empleo, debilitando de este modo el esfuerzo laboral y la disciplina, y fortalece la resistencia colectiva de los asalariados a cambios tecnológicos y organizacionales que ahorran mano de obra e implican modificaciones en las características de la fuerza de trabajo requerida o en los métodos de trabajo; ambos factores tendrían repercusiones negativas sobre la productividad agregada. Pero también se han destacado efectos positivos de la protección en relación con la productividad: impulsaría la innovación ahorradora de mano de obra y, al asegurar relaciones de empleo de más largo plazo, reforzaría el compromiso de los trabajadores con los intereses y el éxito de las empresas, motivaría a los empresarios a proveer y a los trabajadores a adquirir habilidades específicas para la firma y favorecería relaciones de cooperación. Además, se sugirió que los efectos de la protección sobre el desarrollo de la productividad no son necesariamente positivos o negativos, sino que dependen de otros factores, como la naturaleza —conflictiva o cooperativa— de las relaciones laborales y las condiciones en el mercado de trabajo (Buchele y Christiansen, 1992). DeFreitas y Marshall (1998), analizando comparativamente veinte países de América Latina y Asia, encuentran apoyo empírico de esta última observación. Un estudio comparativo sobre siete países de América Latina, por su parte, llega a la

<sup>27</sup> *Inter alia* Weisskopf (1987); Rebitzer (1987); You (1992). Por supuesto, en ciertos casos existe un *trade-off* entre los efectos positivos sobre el empleo y sobre la productividad. Para una discusión crítica de los contradictorios efectos sobre la productividad asignados a la protección del empleo, véase Marshall (1994).

conclusión de que si bien la protección influye sobre los comportamientos de empresarios y trabajadores, el efecto sobre la productividad agregada es insignificante *vis-à-vis* los de otros factores más centrales (Marshall, 1994).

Desde los años ochenta las investigaciones sobre este tema se han multiplicado en los países de la OCDE, pero sus resultados han sido contradictorios. El problema es mucho más complejo de lo que habitualmente reconocen las posiciones opuestas en este debate: las consecuencias de la protección laboral varían de acuerdo con el contexto social y económico de cada país y, además, si bien indudablemente la legislación laboral tiene un papel central en estructurar el mercado de trabajo, influyendo sobre comportamiento y prácticas tanto de empresarios como de trabajadores, también es cierto que son varias las instituciones que contribuyen a la protección e intervienen en dar forma final a los efectos del régimen legal sobre el mercado de trabajo.

En los países más avanzados de la OCDE (la Unión Europea, Canadá, Estados Unidos) esta polémica ha generado un vasto número de investigaciones empíricas, cuyos resultados, aunque están lejos de presentar un panorama uniforme, han colocado las bases para que las decisiones de política laboral y social se tomen con cierta cautela. Contrastando con este desenlace en los países más industrializados, en la región latinoamericana la indagación empírica sobre los efectos socioeconómicos de la protección laboral es insuficiente, y la formulación de políticas con desafortunada frecuencia se apoya en aseveraciones infundadas y supuestos no demostrados. Frente a esta situación, es prioritario realizar investigaciones sobre el impacto de la protección del trabajo, tanto en el nivel de cada país como a través de estudios comparativos. En lo que sigue se presentan los resultados de un análisis que se concentra en el impacto de las reformas a la protección legal del empleo encaradas en los noventa en varios países de América Latina, con el objeto de ilustrar qué aportes puede hacer el estudio de casos concretos en la región.

#### PROTECCIÓN Y EMPLEO: ESTUDIO SOBRE AMÉRICA LATINA<sup>28</sup>

A fines de la década de 1980 y durante los primeros años de la de 1990 en varios países de América Latina se reformó, entre otros aspectos del sistema legal de protección del trabajo, el régimen de protección del empleo que regula la situación de los asalariados del sector privado. En el marco de procesos de liberalización económica que seguían, con variaciones locales, las prescripciones básicas del Consenso de Washington, en Argentina (1991), Colombia (1990), Ecuador (1991) y Perú (1991) se

<sup>28</sup> Lo que sigue se basa íntegramente en Marshall (1996a).

reformuló la protección frente al despido y se “flexibilizó” el contrato de trabajo, argumentando que los cambios incidirían favorablemente sobre el desempeño del empleo (en Colombia y Ecuador las reformas fueron algo híbridas ya que, si bien en la orientación global privó el objetivo de disminuir la protección laboral, algunas modificaciones en áreas específicas favorecieron a los trabajadores).<sup>29</sup> En Brasil (1988), Chile (1990-1991) y Venezuela (1990), por el contrario, las transformaciones se propusieron mejorar la protección de los asalariados. En Chile y Brasil, antes de las reformas, los regímenes de protección laboral habían sido notoriamente frágiles y los cambios para mejorar la protección estuvieron asociados con los procesos de democratización.<sup>30</sup> En Venezuela la nueva ley del trabajo, inconsistente en apariencia con el proceso de liberalización económica en curso en el momento de su sanción, se había diseñado con anterioridad (1985), y fue aprobada por el Congreso, después de prolongadas discusiones, sólo cinco años más tarde.

Algunas de las reformas a la legislación laboral se dirigieron a ampliar el rango de situaciones exentas, parcial o totalmente, de protección legal del empleo.<sup>31</sup> Para extender las exclusiones, se crearon modalidades de empleo temporal y ocasional u otros contratos específicos no protegidos, o bien se eliminaron o redujeron las restricciones que limitaban la utilización de modalidades ya existentes; también se establecieron “zonas francas” y de “maquilas”, no protegidas por las leyes de trabajo generales sino reguladas por una legislación específica menos rigurosa. Son varios los ejemplos del propósito de facilitar contratos de trabajo más flexibles, con derechos más restringidos a diversos beneficios sociales: la introducción, en 1991, de una variedad de modalidades “promovidas” de contratos temporales en Argentina, y la posterior (1995) exención, en el caso de las empresas pequeñas, del cumplimiento de algunas de las restricciones al uso de contrataciones temporales establecidas por la ley de 1991, así como la creación de nuevos contratos temporales de mayor alcance en 1995; el conjunto de contratos temporales creados en Perú desde 1991; el debilitamiento, en 1990, de las

<sup>29</sup> Sobre la relación entre las reformas laborales y el modelo económico véase Marshall (1996a).

<sup>30</sup> La erosión previa de los derechos laborales había sido componente central no sólo de la política represiva de los militares sino también de sus estrategias económicas, y en el caso de Chile había implicado una transformación radical del derecho laboral individual y colectivo. Después de largos debates, el gobierno democrático de Chile aplicó, desde 1990, algunas reformas modestas en áreas centrales (despido, contratos, derecho de huelga, por ejemplo), en el contexto de desempleo declinante y exitoso desempeño económico. También en Brasil el derecho colectivo del trabajo había sufrido recortes sustanciales y en 1966 se habían debilitado las restricciones al despido; la reforma constitucional de 1988 pretendió revertir, al menos parcialmente, esa situación.

<sup>31</sup> Al mismo tiempo, en algunos países se reguló más restrictivamente la actividad de las agencias intermediarias de empleo para prevenir abusos y fraudes (Colombia, Argentina).

limitaciones a las contrataciones temporales —ya extremadamente fáciles— en Colombia (eliminación del mínimo de un año para los contratos); la creación de zonas francas y de “maquilas” en Ecuador y Perú, y la legalización de un contrato de tiempo parcial, a utilizarse para trabajos en fines de semana con pago ordinario, en vez de extraordinario, en Ecuador. En contraste con estos cambios, en esos mismos años otros países reforzaron las restricciones a los contratos temporales, coherentemente con su orientación global hacia un mejoramiento de la protección laboral (Chile, Venezuela).

Además de crear exclusiones a la protección general frente al despido, se reformaron las normas que regulan el propio despido, redefiniendo, entre otros aspectos, las causas justas de despido, la existencia o monto de la indemnización y los requisitos para obtenerla, y la estabilidad en el empleo (derecho a la reincorporación). Entre los países que “flexibilizaron” las normas se destaca Perú, donde las causas de despido justificado se ampliaron para incluir “impuntualidad” y “rendimiento deficiente” en ciertas circunstancias, y el derecho a la reincorporación se debilitó. Además, una indemnización a cargo del empleador, ahora más reducida, se complementa con un fondo de capitalización. En Argentina se había elevado la compensación por despido en 1989, cuando se eliminó la limitación de tres salarios mínimos por año de antigüedad; la ley de 1991 reintrodujo un techo que, sin embargo, excede al vigente hasta 1989, ya que ahora no puede superar tres remuneraciones de convenio, incluyendo todos los componentes habituales pero sin la bonificación por antigüedad, por año.<sup>32</sup> En Ecuador la cláusula de estabilidad —un mínimo de un año de empleo antes de que se permita el despido— se recortó, pero la compensación por despido arbitrario mejoró, y los asalariados que pierden el empleo por despido colectivo pasaron a tener derecho a indemnización. En Colombia regía hasta 1990 la estabilidad para los trabajadores con diez o más años de empleo en la empresa, pero esta cláusula se eliminó (compensando a este grupo con una indemnización algo más elevada); además, el costo global del despido disminuyó<sup>33</sup> y la “modernización de la empresa” se agregó a las causas admitidas de despidos masivos; sin embargo, el despido colectivo (ahora definido con mayor precisión) se encareció y las empresas pequeñas dejaron de beneficiarse con una indemnización más reducida en caso de despidos injustificados (pero no de despidos colectivos).

Por su parte, en el otro grupo de países se acentuaron las limitaciones al

<sup>32</sup> A partir de 1995 la pequeña empresa puede modificar (hacia abajo o hacia arriba), por convenio colectivo, las regulaciones sobre el despido y, además, se le exige un preaviso más corto que el general.

<sup>33</sup> Esta disminución fue consecuencia de la reforma al sistema del fondo de capitalización (al que tienen acceso todos, independientemente de la causa de terminación del empleo).

despido. En Venezuela, si bien se eliminó la indemnización a cargo del empleador (ahora los trabajadores reciben sólo una compensación proveniente del fondo de capitalización, beneficio que alcanza a todos, cualquiera sea la causa de terminación de la relación laboral), también se introdujo la estabilidad en el empleo (derecho a reincorporación), susceptible de remplazo por el doble de la indemnización normal, a cargo del empleador, y los despidos por causas económicas o tecnológicas adquirieron el mismo estatus que el despido injustificado; además, se caracterizaron más precisamente las causas justas de despido. El costo del despido se incrementó en Chile, pero el impacto de este cambio alcanza sólo a los trabajadores con más de cinco años de antigüedad en la empresa, ya que se duplicó aproximadamente el techo a la indemnización (de un mes por año de antigüedad), de cinco meses a 330 días; las cláusulas que antes se dirigían a impedir la acción colectiva de los trabajadores ahora se eliminaron de la lista de causas de despido justificado; por otra parte, los despedidos a causa de la modernización o por necesidades económicas de la empresa ahora tienen derecho a la misma compensación que los despedidos arbitrariamente. En Brasil la "multa" que recae sobre los empleadores que despiden sin causa justa se incrementó, del escaso 10% inicial, al 40% del fondo (de capitalización) individual acumulado; también aumentó la multa correspondiente a despidos colectivos.

Las reformas a la legislación del trabajo que se propusieron lograr normas más flexibles, ¿tuvieron éxito en cumplir su propósito declarado de contribuir a la generación de empleo? Y los cambios que fortalecieron la protección, por el contrario, ¿fueron perjudiciales para el desempeño del empleo? El estudio del comportamiento, antes y después de las reformas legislativas en cada uno de los países citados, de un conjunto de indicadores de la repercusión de prácticas empresariales sobre el empleo industrial (por ejemplo tasas de rotación, sensibilidad del empleo a cambios en el producto, estimada a través de las elasticidades empleo-producto,<sup>34</sup> peso del empleo temporal), permite extraer algunas conclusiones.<sup>35</sup>

Primero, en los países donde se puso a disposición de las empresas una variada gama de contratos flexibles, que implican un costo laboral más bajo o una posibilidad de manejo más discrecional de la mano de obra, o donde este tipo de contratos ya existía pero se facilitó o agilizó su uso (contratos temporales en Argentina, Colombia y Perú; maquilas en Ecuador), estas nuevas oportunidades se utilizaron, y mucho más

<sup>34</sup> La elasticidad empleo-producto se refiere al cociente entre cambio porcentual en el empleo y cambio porcentual en el producto. Se analizó el promedio de las elasticidades empleo-producto anuales en cada fase económica (recesiva y expansiva), antes y después de las reformas laborales.

<sup>35</sup> La investigación se centró en el sector de la industria manufacturera. La información detallada se puede consultar en Marshall (1996a).

donde, como en Perú, la legislación sobre despidos continuaba siendo, a pesar de la reforma, bastante severa en términos de los estándares internacionales.

Segundo, los cambios en la legislación parecen haber influido sobre las prácticas empresariales de despido en el corto plazo, según lo sugiere el comportamiento de las elasticidades empleo-producto en las recesiones pre y posreforma (que cayeron en Brasil, donde el despido se encareció, mientras que aumentaron en Perú y Ecuador, donde se lo facilitó). Además, en Colombia la eliminación de la cláusula de derecho a la reincorporación después de diez años en la empresa provocó cambios, aparentemente, en las políticas de despido, que se reflejan en una recomposición de la estructura del empleo según antigüedad.

Por último, las políticas de reclutamiento en las fases expansivas también parecen haber respondido a los cambios legislativos: en Chile y Brasil declinaron las elasticidades empleo-producto mientras que en Colombia, donde se intensificó la flexibilidad, se incrementaron. Sin embargo, en ninguno de los otros países donde se "flexibilizaron" las normas (Argentina, Ecuador y Perú) creció el reclutamiento durante las fases de expansión económica, con lo que se desvirtúa el argumento postulado desde la posición ortodoxa. Por su parte, la expansión del empleo ilegal y de la subcontratación en Brasil después de la reforma sugiere que se produjeron cambios en las estrategias de reclutamiento como consecuencia del endurecimiento de la protección.

Si ahora nos concentramos en las tendencias promedio en el mediano plazo,<sup>36</sup> vemos que, dado el crecimiento del producto, en Colombia el empleo tuvo mejor desempeño después del debilitamiento de la protección laboral, pero lo mismo ocurrió en Venezuela donde, por el contrario, se la fortaleció. Excepto en Chile, en los demás países el empleo cayó después de las reformas, generalmente profundizando la tendencia declinante de la década anterior. En Argentina y Perú, y en menor grado en Ecuador, esta caída tuvo lugar a pesar del crecimiento del producto industrial. El camino que adoptó la transformación de la economía y su impacto sobre la inversión y el crecimiento de la productividad son por supuesto determinantes más importantes que los cambios en la regulación legal del mercado de trabajo. En Argentina y Perú, por ejemplo, el desempeño negativo del empleo estuvo asociado predominantemente con los efectos de la reforma económica (liberalización del comercio internacional con apreciación cambiaria) y la consecuente reestructura-

<sup>36</sup> Es decir, mientras que antes, para discutir el comportamiento del empleo frente a cambios de corto plazo en el producto, se analizó el promedio de las elasticidades empleo-producto anuales en cada fase económica (recesiva y expansiva), ahora se examinan las elasticidades empleo-producto de las tasas anuales promedio del empleo y el producto en los periodos pre y posreformas.

ción. En Chile, por su parte, si bien el empleo creció aún más rápidamente que en los ochenta, la elasticidad empleo-producto disminuyó después de la reforma, aunque exclusivamente a raíz de la caída del empleo de 1994. En síntesis, no se observa una relación sistemática entre orientación de las reformas a la protección del empleo y tendencias en la generación de puestos de trabajo en el mediano plazo.

De todos modos, las tendencias en el empleo industrial no explican por sí solas el comportamiento del desempleo. El nivel de éste está afectado, obviamente, por cambios en el empleo en todas las actividades económicas, así como en las tasas de participación laboral. En Colombia, por ejemplo, el desempleo disminuyó, mientras que en Argentina subió dramáticamente como resultado de una caída en la demanda de mano de obra en la industria, la construcción y los servicios públicos, entre otras actividades, en un lapso en que se expandía la oferta de fuerza de trabajo. Una inspección de las tendencias en el desempleo sugiere que la "flexibilización" de la protección no tuvo como correlato una menor desocupación, y que tampoco se intensificó el desempleo a causa de la ampliación de la protección del trabajo.

La desprotección se tradujo en una intensificación de los despidos y en una sustitución de personal permanente por trabajadores temporales. Con excepción de Colombia (como vimos, un caso de reforma más híbrida), los recortes a la protección no indujeron un mejor desempeño del empleo. En otras palabras, contrariamente a su objetivo declarado, la nueva política laboral dirigida a fragilizar la protección, puesta en práctica en varios países de América Latina, no contribuyó a generar empleo. Si tuvo algún efecto, éste fue más bien el de exacerbar la inestabilidad. Estas conclusiones sugieren que, si bien es innegable que la legislación del trabajo contribuye a moldear los comportamientos —en este caso de los empresarios—, difícilmente incida sobre las tendencias de más largo alcance en el empleo, en cuya determinación intervienen factores más fundamentales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atkinson, Anthony B. y J. Micklewright, "Unemployment compensation and labor market transitions: A critical review", *Journal of Economic Literature*, xxix, diciembre de 1991.
- Benjamin, Dwayne, "Minimum wages in Canada", conferencia sobre Labour Market Policy in Canada and Latin America under Economic Integration, Toronto, 1995, mimeo.
- Buchele, Robert y Jens Christiansen, "Industrial relations and productivity



- growth: A comparative perspective", *International Contributions to Labour Studies*, otoño, 1992.
- Buechtemann, Christoph F. (comp.), *Employment Security and Labor Market Behavior*, ILR, Ithaca, 1993.
- Cacciamali, María Cristina, André Portela y Eduardo F. De Freitas, *O papel do salario mínimo nos anos oitenta: Novas observações para o caso brasileiro*, Fundação Instituto de Pesquisas Economicas, 1993.
- Camargo, José M. y Norberto E. García, *El salario mínimo como señal para el mercado de trabajo*, PREALC, 371, Santiago, 1992.
- Cortés, Rosalía y Adriana Marshall, "State social intervention and labour regulation: The Argentine case", *Cambridge Journal of Economics*, 17(4), 1993.
- De Freitas, Gregory y Adriana Marshall, "Labour surplus, worker rights and productivity growth: A comparative analysis of Asia and Latin America", *Labour*, 12(3), 1998.
- Dombois, Rainer y Ludger Pries, "Structural change and trends in the evolution of industrial relations in Latin America: A methodological-conceptual outline", XIII World Congress of Sociology, 1994, mimeo.
- Emerson, Michael, "Regulation or deregulation of the labour market", *European Economic Review*, 32: 775-817, 1988.
- European Commission, *Tableau de Bord*, 2, DGv, Bruselas, 1994.
- Labour, Canada, *Employment Standards Legislation in Canada*, Ottawa, 1993-1994.
- Lustig, Nora y Darryl Mc Leod, "Minimum wages and poverty: A cross-section analysis for developing countries", Conferencia sobre Mercados de Trabajo en América Latina, Buenos Aires, 1995, mimeo.
- Marshall, Adriana, *Circumventing Labour Protection. Non-Standard Employment in Argentina and Perú*, Research Series 88, International Institute for Labour Studies, Ginebra, 1992.
- , "Economic consequences of labour protection regimes in Latin America", *International Labour Review*, 133(1), 1994.
- , "Protección del empleo en América Latina: Las reformas de los años 1990 y sus efectos en el mercado de trabajo", *Estudios del Trabajo*, 11, 1996a.
- , "Wage determination regimes and wage inequality: Latin American cases", *FOCAL/CIS Discussion Papers* FC1996-3, University of Toronto, 1996b.
- , "Mercado de trabajo y seguros de desempleo", Buenos Aires, 1996c, mimeo.
- Mosley, Hugh G., "Employment protection and labor force adjustment in EC countries", en G. Schmidt (comp.), *Labor Market Institutions in Europe*, M. E. Sharpe-Armonk, Londres, 1994.
- Muckenberger, Ulrich, "Non-standard forms of employment in the Federal Republic of Germany: The role and effectiveness of the State", en G. y J. Rodgers (comps.), *Prearious Jobs in Labour Market Regulation*, International Institute for Labour Studies, Ginebra, 1989.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), *Employment Outlook*, julio, 1993.
- Rama, Martín, "Do labor market policies and institutions matter? The adjustment experience in Latin America and the Caribbean", 1995, mimeo.

- Rebitzer, J. B., "Unemployment, long-term employment relations, and productivity growth", *Review of Economic and Statistics*, 1987, 64: 627-635.
- Weisskopf, T. E., "The effects of unemployment on labour productivity: An international comparative analysis", *International Review of Applied Economics*, 1987, 1: 127-151.
- Wilkinson, F., *Why Britain Needs a Minimum Wage*, Institute for Public Policy Research, London, 1992.
- You, J., "Labour institutions and economic development in Korea", International Workshop on Labour Institutions and Economic Development in Asia, 1992, mimeo.

# SEGURIDAD SOCIAL EN AMÉRICA LATINA

SILVIA TAMEZ GONZÁLEZ<sup>1</sup>  
PEDRO MORENO SALAZAR<sup>2</sup>

## LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA REGIÓN LATINOAMERICANA

### *Antecedentes y doctrina de la seguridad social*

LOS MODELOS latinoamericanos de seguridad social fueron inspirados por el sistema de seguro social creado por Bismark en Alemania en 1883, el cual se institucionalizó en el código general de seguros sociales de la Constitución de Weimar de 1919 (Tetelboin, 1997). Durante este periodo se fueron ampliando de manera progresiva los diferentes tipos de protección, conformándose un sistema que cubría las siguientes contingencias: seguro de enfermedad, accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo, e invalidez y vejez. Los fondos se integraban con la afiliación y cotización obligatorias con participación del Estado, los empresarios y los trabajadores, con lo que los primeros esquemas de seguro social se constituyeron como componente primordial de construcción del llamado Estado de bienestar.

Desde sus inicios los modelos de seguro social tuvieron como propósito primordial el cuidado físico e intelectual de la fuerza de trabajo asalariada y su familia, y por esta razón la seguridad social es concebida como una variable controlada del proceso de industrialización. El financiamiento es aportado generalmente de manera tripartita por los empleadores, los trabajadores y el Estado, y las prestaciones se conceden en función de necesidades, independientemente del aporte individual. Los programas son organizados por separado en función del tipo de riesgo cubierto (Mesa-Lago, 1986).

El segundo antecedente que fue fundamental en el modelado de los sis-

<sup>1</sup> Médica cirujana de la UNAM. Maestría en medicina social en la UAM-X y candidata al doctorado de educación y ciencias sociales de la Universidad de Londres. Ha realizado diversas investigaciones en el campo de la salud laboral y coordinó desde hace tres años el proyecto Políticas Comparadas de Salud en América Latina (México). Actualmente es profesora del Departamento de Atención a la Salud de la UAM-X. Dirección: stamez@cueyatl.uam.mx.

<sup>2</sup> Profesor del Departamento de Política y Cultura de la UAM-X. Dirección: msph6107@cueyatl.uam.mx. Agradecemos a Javier de la Rosa, Horacio Catalán y Martha Segura la asistencia en la elaboración de este trabajo.

temas de protección social para Latinoamérica fue el modelo inglés, plasmado en el informe Beveridge de 1942, denominado "Sobre seguros sociales y sistemas afines", cuyo propósito respondió a la necesidad de proteger a la población de las contingencias derivadas de la segunda Guerra Mundial (Escalante, 1998). Surgió así el concepto de seguridad social, el cual parecía ser "una nueva filosofía basada en el derecho positivo capaz de originar una sociedad más humana y justa" (Tamburi, 1986).

En su versión integral, la seguridad social protege por lo general a casi toda la población, independientemente de su inserción laboral y condición económica, y la cubre contra todos los riesgos sociales; depende de una gran diversidad de recursos financieros, incluyendo los de carácter tributario; otorga beneficios más homogéneos y unifica y coordina los servicios que ofrecen los diferentes programas, entre ellos la asistencia social. Las prestaciones son universales e integrales, y el esquema se complementa con prestaciones asistenciales del Estado en caso de falta de ingresos a causa de desempleo, discapacidad o indigencia.

Desde luego, estos esquemas de protección social son armónicos con estados nacionales en proceso de expansión y consolidación, y sus características particulares dependen de la articulación de procesos económicos y políticos específicos. Por ejemplo, en los países desarrollados el contexto económico de la conformación de la seguridad social fue de crecimiento sostenido del gasto público y de incremento de las funciones reguladoras del Estado. La política social era guiada por rasgos propios de un Estado en expansión, ya que "la promoción del desarrollo a través de políticas de empleo y sectoriales y de aumento del gasto social (salud, educación, servicios básicos y combate a la pobreza) caracterizaron esta etapa" (Lomelí, 1997).

Los principios de la seguridad social han sido descritos recientemente en un ensayo sobre la reforma del Seguro Social en México, enfatizando su connotación jurídica. La solidaridad, punto de "partida y de llegada de la seguridad social" (De Buen, 1996: 20), implica la fusión de recursos que permite la atención igualitaria de las necesidades, independientemente del nivel de aportación. De esta característica se derivan los otros rasgos distintivos de los esquemas de seguridad social, que son la subsidiaridad, la universalidad, la integralidad, la igualdad y la unidad de gestión.

### *La seguridad social latinoamericana*

En América Latina encontramos los primeros antecedentes de seguro social en legislaciones promulgadas entre 1924 y 1940, dirigidas a normar el derecho a la garantía de libre acceso a la asistencia médica bási-

ca para el trabajador y su familia, provisión de prestaciones en dinero en caso de jubilación, incapacidad, muerte, y en algunos casos accidentes de trabajo, a categorías seleccionadas de trabajadores. El sistema contributivo fue muy parecido al modelo original. En sus inicios estuvo concentrado en la región sur del continente y a partir de 1940 se extendió a casi todos los países de la región (Tamburi, 1986).

Los sistemas de seguridad social en Europa y Estados Unidos surgieron cuando ya existía un contingente de trabajadores industriales en proceso de expansión. Sin embargo, en América Latina los seguros sociales se organizaron cuando los países eran todavía predominantemente agrícolas y existían pocos trabajadores dentro del sector industrial (Ugalde, 1985: 142). En los inicios los seguros sociales cubrieron a los trabajadores industriales y a los empleados públicos. En ese sentido, la seguridad social fue conformada como un fenómeno urbano.

La influencia del plan Beveridge en los sistemas de seguro social de la región fue importante, y se tradujo en la adopción de tres estrategias para el logro de objetivos de una protección parecida a la seguridad social. Las estrategias fueron: 1. seguro contributivo, obligatorio y solidario; 2. inversión en la construcción de la infraestructura sanitaria necesaria para la administración directa de los servicios, y 3. gradual ejecución de programas por tipo de riesgo y por región. Bajo estas premisas, los esquemas de seguridad social se fueron desarrollando de acuerdo con las características presentes en cada país, con una creciente expansión de las prestaciones en general, pero sobre todo de los servicios médicos. Se calcula que en la región, al inicio de la década de los ochenta, la cobertura de dichos servicios se brindaba a más de 174 millones de personas (Tamburi, 1986).

Sin embargo, a finales de los sesenta y principios de los setenta el incremento sustancial de la demanda de servicios médicos obligó a los gobiernos a elevar de manera importante las contribuciones al seguro de salud, y en algunos casos, como el de México, se echó mano de los fondos de las pensiones para financiar la construcción de infraestructura hospitalaria. Así, la contención de los costos de la atención médica y, paradójicamente, la necesidad de continuar el proceso de extensión de cobertura, se convirtieron en los problemas centrales de la seguridad social.

Fue entonces cuando en la mayoría de los países empezaron a aplicarse medidas tendientes a racionalizar la prestación de los servicios de salud, entre las que destacan la de coordinación de las instituciones prestadoras de servicios y la introducción de esquemas de atención primaria a la salud.

Los países que dieron los primeros pasos para coordinar los servicios fueron Chile en 1952 (primer país en organizar un servicio nacional de salud), Cuba en 1963, Colombia en 1967, Brasil en 1969, Argentina en

1972, Costa Rica y Panamá en 1973. En México se adoptaron estas estrategias a inicios de la década de los ochenta, al igual que en Nicaragua, Venezuela y República Dominicana (Tamburi, 1986).

Los resultados obtenidos por las medidas impulsadas fueron muy diversos pero en general se puede considerar que, debido a limitaciones presentes en la mayoría de los países, la seguridad social se mantuvo como filosofía dentro de la política social, pero no alcanzó un desarrollo pleno en la región. Por esta razón ha sido calificada como parte de una política social "incompleta" (Laurell, 1997), pero que a pesar de eso ha implicado uno de los principales mecanismos de distribución del ingreso. En este sentido, ya en 1985 se consideraba que, con pocas excepciones, los países latinoamericanos no habían rebasado la etapa del seguro social, y la seguridad social era vista como un "objetivo lejano" (Isuani, 1985). Para entonces se calculaba que los sistemas de seguro social cubrían sólo entre el 11 y el 37% de la población económicamente activa de la región (Tamburi, 1985: 12). Datos más actuales indican que la seguridad social cubre apenas alrededor del 30% de la población latinoamericana (Londoño y Frenk, 1997).

De acuerdo con Malloy (1986), los sistemas de seguridad social de los países desarrollados, antes de los cambios operados en años pasados, eran centralizados, dominados por tecnoburocracias, difíciles de politizar y con un ritmo de expansión basado en el crecimiento económico y del empleo. En contraste, el sistema de América Latina es caracterizado por el autor como "más estratificado y fragmentado, menos aislado y por lo tanto sujeto a una politización y escrutinio intensos, y provocó prematuras crisis fiscales derivadas del errático crecimiento económico y de la menor dotación de recursos" (Mallo, 1986: 11).

Se puede considerar que en la región, y hasta la década de los setenta, el crecimiento económico fue superior al crecimiento poblacional, garantizando un aumento sostenido del empleo, lo que permitió una expansión importante de la cobertura de la seguridad social. Sin embargo, en la segunda mitad de los setenta hubo cambios macroeconómicos y demográficos que llevaron a revisar la viabilidad de los sistemas de seguridad social (Lomelí, 1997). Estos cambios pueden resumirse como sigue:

1. Agotamiento del modelo de industrialización de la posguerra, lo que se expresó en ciclos de tasas de crecimiento económico menores a las de la población.
2. Crisis fiscal del Estado, lo que llevó a revisar sus funciones económicas.
3. Menor generación de empleos e incremento del desempleo abierto, lo que repercutió negativamente en la población que cotizaba a las instituciones de seguridad social.

4. Acelerado crecimiento de la población pensionada y de su esperanza de vida.

5. Crecimiento del sector informal de la economía como resultado de la incapacidad creciente de generar empleo formal.

## EVOLUCIÓN DE LOS MODELOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

### *Modelos de financiamiento*

#### *Los sistemas generales de financiamiento de la seguridad social*

Para el tratamiento de este punto seguimos a Thullen (1985). Un sistema de financiamiento de un régimen de seguro es una suma de métodos que se aplican a la determinación de las primas o tasas de contribución para conseguir un relativo equilibrio financiero del régimen. En el caso de un fondo de pensiones establecido por ley como obligatorio se entiende que será ilimitado en el tiempo; la situación inversa se presenta cuando se trata de un fondo privado, sujeto además a un financiamiento de tipo capitalización total. Mientras en éste se habla de una comunidad cerrada de riesgos, en los fondos de la seguridad social se considera a una comunidad abierta de riesgos que “comprende a la población inicial [. . .] y la población abierta de todas las generaciones futuras de personas aseguradas, incluidos todos los beneficiarios derivados de ellas” (Thullen, 1985: 184).

Los sistemas de financiamiento principales en un régimen obligatorio (público) o de *seguridad social* son cuatro:

1. *Prima media general*. Se trata de un sistema que desea fijar tasas de contribución constantes (primas) para un futuro ilimitado y uniforme en los dos sentidos que implica que sea para todas las generaciones, la inicial y las nuevas. Este sistema opera en condiciones más o menos estáticas y representa un promedio entre el costo del seguro relativamente elevado de la población inicial y el costo relativamente bajo de las nuevas generaciones, de donde surge una cierta solidaridad intergeneracional.

2. *Periodos de equilibrio o prima escalonada*. La diferencia básica con el anterior es que éste divide el futuro en periodos preestablecidos, fijando para cada uno primas fijas y crecientes, y requiriendo una reserva de monto al final.

3. *Reparto puro*. Con este sistema se asegura que las aportaciones del año cubran exactamente los egresos del mismo; las primas deberán fijarse entonces de acuerdo con esa estimación. En este caso los pagos por pensiones se cubren con las contribuciones de los asegurados activos que vivan al mismo tiempo. La solidaridad intergeneracional cobra un

sentido pleno. Asimismo, la comunidad abierta de riesgos nunca termina. El hecho de que este sistema sea sensible a las variaciones del nivel general de salarios y dependiente de los cambios demográficos ha llevado a su aplicación recurrente y difundida.

4. *Reparto de capitales constitutivos*. A diferencia del sistema anterior, en éste las contribuciones de un año dado deben cubrir las pensiones nuevas otorgadas en ese mismo año hasta su extinción. La prima tiene un valor estimado a partir del cociente entre el número de pensionados nuevos y el número de asegurados activos en el mismo año. La solidaridad intergeneracional también está presente y hay una comunidad abierta de riesgos.

Thullen introduce una reflexión adicional al considerar la naturaleza dinámica de las pensiones, que consiste en la demora en su ajuste respecto al aumento del nivel general de salarios, lo que ocasiona un retraso en las contribuciones. Este elemento es externo a la seguridad social y explica en parte el incremento del costo de los regímenes de pensiones. Los otros dos factores externos son el descenso de las tasas de crecimiento de la población asegurada y el incremento de la esperanza de vida. Respecto a este último factor se presenta contemporáneamente un debate al introducir el concepto de esperanza de vida laboral activa, que llevaría a retrasar la edad de jubilación, siempre y cuando las personas sean aptas para seguir trabajando (Hazas, 1996).

Llama la atención que Thullen no considere, para resolver la crisis financiera de la seguridad social, que en su ensayo trata en sentido general, particularizando en los casos de Brasil, Panamá y México, la opción de capitalización total (la llamada privatización), cuando en Chile ya habían transcurrido casi cinco años desde su implantación. Quizás eso se haya debido a que la reforma chilena —según los conceptos y la teoría de la seguridad social profesados por Thullen— desnaturalizó el carácter *social* de la seguridad. En el mismo sentido opina Álvaro Castro (1986).

Como ya se mencionó, Mesa-Lago (1986) construye una tipología distinta con base en el tipo de organización económica presente en cada país, y las clasifica en modelo estratificado, modelo privatizado y modelo tradicional. Los casos estudiados por Mesa-Lago, a pesar de sus diferencias, coinciden en tres elementos: universalidad, prestaciones generosas y costos elevados.

Otro autor presenta una tipología de los modelos de seguridad y de las políticas de reforma con base en las características de los regímenes políticos (Borzutzki, 1985). Se consideran los casos históricos de los regímenes populista y burocrático-autoritario. El modelo resultante del primero obedece a presiones y grupos de interés, además de adoptar fórmulas de compromiso sin atender principios de equidad ni de eficiencia. Se desarrollaron por lo tanto sistemas muy estratificados y con



altos costos. En el caso del régimen burocrático-autoritario, éste “desmanteló los grupos políticos y los excluyó de la organización política, adoptó el neoliberalismo y estableció un nuevo patrón de inclusión-exclusión [de otro tipo en el caso de los populismos] en la seguridad social” (Mesa-Lago, 1986). El sistema de seguridad resultante fue de carácter centralizado y uniformado por el matiz neoliberal en función de adaptarlo al modelo del mercado.

Las tres tipologías expuestas se mezclan en la realidad pues cada una de ellas hace énfasis en algún elemento importante; así, la presentada por Thullen se basa en el factor primario de los seguros: la matemática actuarial, mientras que la segunda clasificación, de Mesa-Lago, pone el acento en la organización económica, y la última se apoya en configuraciones o regímenes políticos. La pregunta clave aquí es la que se refiere a las relaciones de sobredeterminación o interdependencia entre los sistemas de financiamiento, las relaciones políticas y la organización económica.

### *Los servicios de salud*

En general existe coincidencia en que en Latinoamérica la seguridad social ha hecho sus principales aportes en el campo de las prestaciones en salud (Tamburi, 1986; Laurell, 1996; Fleury, 1991; Frenk, 1994). En la mayoría de los países de la región existen sistemas públicos duales, compuestos por un subsistema de seguridad social, que cubre prioritariamente a trabajadores urbanos, ubicados en la economía formal, y un subsistema orientado a la atención de la población pobre, predominantemente rural. Esta situación ha dado lugar a un acceso inequitativo a la atención médica, tanto en calidad como en cantidad. Otros rasgos constitutivos de los sistemas nacionales de salud del área hasta antes de la primera ola de reformas son: 1. orientación de la política sanitaria hacia una práctica curativa individual, especializada y sofisticada, en detrimento de medidas de salud pública; 2. importante expansión de la infraestructura hospitalaria pública, y 3. coexistencia del ejercicio de la práctica liberal de la medicina privada.

Las principales características de los servicios de salud en América Latina, y que forman parte de las justificaciones oficiales para reformarlos, son las siguientes (IDRC, 1998):

1. Dualidad de los sistemas públicos, los cuales están compuestos por un subsistema de seguridad social y otro de asistencia, representado por los ministerios de salud.

2. Fragmentación institucional derivada del poder de negociación de los diferentes segmentos de la clase trabajadora.

3. Centralización, ineficiencia y baja calidad de los servicios.
4. Baja cobertura de la seguridad social y, frecuentemente, exclusión de sectores de la economía informal.
5. Duplicación y falta de coordinación entre las diferentes instituciones que forman el sistema.
6. Compleja estructura de poder, conformada por burocracia estatal, sindicatos, prestadores privados, prestadores extranjeros, compañías de seguros, etcétera.

Desde luego, existen infinidad de formas organizacionales de los sistemas de salud con características propias a los países de la región, y también hay innumerables clasificaciones o tipologías para estudiar los servicios de salud. Por ejemplo, Mesa-Lago ha propuesto dos tipologías (Mesa-Lago, 1986; CEPAL, 1997) para clasificar los servicios en América Latina; la primera centrada en la situación económica de los países y la segunda en la equidad en el acceso. La primera consiste en los siguientes grupos: 1. el de una economía centralizada, el caso de Cuba; 2. el de una economía con un modelo neoliberal, como Chile, y 3. una economía mixta, el caso de Costa Rica.

La segunda clasificación tendría las siguientes categorías:<sup>3</sup> 1. países con cobertura universal y prestación equitativa, tales como Cuba y tal vez Costa Rica; 2. servicios cercanos a la universalidad, pero con prestación discriminatoria, como Uruguay y Brasil; 3. países con cobertura mediana y provisión muy discriminatoria, como México, Venezuela, Perú, y 4. países con cobertura muy baja y prestación extremadamente discriminatoria, como Paraguay. Desde el punto de vista del autor este rubro generalmente coincide con una ampliación de la participación del sector privado.

Una clasificación que nos permite dar cuenta de la diversidad de los modelos es la recientemente propuesta por estudiosos del tema,<sup>4</sup> que toma en cuenta los rasgos esenciales de los diferentes sistemas de salud (Londoño y Frenk, 1997). La tipología consta de las siguientes categorías: *modelo público unificado*, *modelo segmentado*, *modelo de contrato público* y *modelo privado atomizado*.

El criterio central de esta clasificación es la integración de los sistemas, vista desde una perspectiva doble: 1. integración de la población cubierta, la cual expresa en qué medida los grupos tienen acceso a cada una de las instituciones, y 2. integración de las funciones de las instituciones involucradas en la prestación de los servicios de salud, funda-

<sup>3</sup> La ubicación de cada uno de los países en alguno de los grupos no es de Mesa-Lago sino de los autores de este trabajo.

<sup>4</sup> Esta clasificación tiene algunas coincidencias con la propuesta por Evans (1990) para tipificar los sistemas de salud europeos. Tal vez la coincidencia más importante es que ambos autores consideran la existencia de los modelos público unificado y de contrato público.

mentalmente financiamiento y prestación del servicio. A continuación se describen a grandes rasgos los rasgos principales de cada uno de los modelos y se profundiza un poco más en el modelo segmentado, debido a que es el más generalizado en América Latina.

### *Modelo público unificado*

La población está integrada de manera horizontal, es decir, toda la población tiene acceso a la misma atención médica. El financiamiento es de carácter obligatorio, a partir de impuestos generales. La provisión se realiza por parte de instituciones públicas, o sea que el financiamiento y la provisión se encuentran integrados. Se puede decir que el único país que cuenta con este esquema en su forma pura es Cuba. Las principales críticas que se le hacen al esquema son la imposibilidad de que los usuarios elijan el servicio y la ausencia de competencia entre los prestadores. Costa Rica representa una variante de este esquema, donde sí existe elección por parte de los usuarios y también hay competencia entre proveedores privados, pero el Estado financia las actividades de este subsector.

### *Modelo privado atomizado*

En la región latinoamericana ningún país presenta este esquema en su forma pura, pero existen dos variantes que se le aproximan. La primera consiste en el esquema prevaleciente en Paraguay, denominado de "mercado libre", donde hay un nivel muy bajo de aseguramiento y un predominio muy importante de la actividad del subsector privado en la prestación de la atención médica, ya que el 87.5% del gasto en salud es de origen privado (Londoño y Frenk, 1997). En este esquema se segrega a grandes sectores poblacionales y la estratificación en el acceso por parte de la población es muy acentuada. Existe otra variante denominada "corporativista" (Londoño y Frenk, 1997) y cuyo caso más ilustrativo son las obras sociales en Argentina. Se caracteriza por la segregación de diferentes grupos en fondos de enfermedad exclusivos, y generalmente implican la participación de intermediarios financieros denominados "terceros pagadores" (OECD, 1995). Lo usual es que el financiamiento y la prestación estén separados y el servicio pueda ser prestado por instituciones públicas o privadas.

### *Modelo de contrato público*

Durante la última década Brasil ha representado el ejemplo de este modelo, que al parecer será en el futuro el sistema emergente en varios países de la región (IDRC, 1998). En este modelo el financiamiento pú-

blico se combina con la prestación privada de los servicios, es decir, los servicios privados son contratados con fondos públicos. Esto implica que las funciones de financiamiento y provisión estén separadas. Aunque esta modalidad puede favorecer la elección por parte de los usuarios y mayor competencia entre los proveedores, se considera que en ausencia de regulaciones eficientes es muy fácil que la fragmentación en la prestación se acentúe y que el control de calidad y de costos se torne muy difícil.

### *Modelo segmentado*

Es el prevaleciente en la mayoría de los países de la región. En relación con los grupos sociales cubiertos, existe una distinción fundamental entre los asegurados y los no asegurados. La inmensa mayoría de los asegurados son beneficiarios de la seguridad social, pues el sector privado cubre a una parte muy pequeña de la población. A su vez, los no asegurados se dividen en dos grupos: los pobres, tanto urbanos como rurales, que son excluidos de la seguridad social por no participar en el sector formal de la economía, y otro sector de la población que corresponde a la clase media, sobre todo urbana, que no está protegida por la seguridad social ni ha adquirido seguros médicos, y cuyas necesidades de salud frecuentemente son cubiertas por los servicios privados.

En cuanto a las funciones del sistema, el principal problema es que segrega a los grupos sociales en subsistemas separados. Así, el modelo puede caracterizarse como de "integración vertical", pero de "segregación horizontal" (Frenk, 1994). Es decir, cada grupo institucional (seguridad social, población abierta y sector privado) ejerce las funciones del sistema de manera separada. Una evaluación actualizada sobre cobertura considera que en América Latina aproximadamente un tercio de la población está cubierto por la seguridad social, otro por los ministerios de salud y otro por los servicios privados (OMS/OPS/CEPAL, 1997).

Esta estructura del sistema da lugar a muchos problemas, entre los que destacan la duplicación y el desperdicio de recursos, el establecimiento de monopolios para las clientelas respectivas, etc. Tal vez el problema más serio sea el traslape de la demanda, pues una proporción muy elevada de derechohabientes de la seguridad social utiliza servicios del sector privado y de los ministerios. Así, el derechohabiente en muchas ocasiones paga doble o triple, dando lugar a lo que se ha llamado cotización múltiple. Otra fuente de desigualdad de este modelo consiste en que frecuentemente las familias no aseguradas no pueden hacer uso de la seguridad social ni son cubiertas por programas ministeriales de focalización del ingreso. En esa situación el sector privado se vuelve una fuente muy importante de aten-

ción para los hogares pobres, lo que explica que, por ejemplo, en México, sean los hogares pobres los que destinan mayor porcentaje de su ingreso a la atención de sus problemas de salud (INEGI, 1994).

A partir de la descripción de esta tipología podemos apreciar la complejidad de los problemas que los servicios de salud implican en nuestros países. Si a esta situación le añadimos la complejidad del perfil demográfico y epidemiológico de las poblaciones de la región, entenderemos la magnitud de los retos que las reformas han enfrentado en el pasado y enfrentan en la actualidad. Sin embargo, no hay que dejar de observar que a pesar de las deficiencias de los servicios de salud de la seguridad social, éstos han significado un mecanismo de redistribución del ingreso y de mejoramiento de las condiciones generales de vida de amplios sectores de la población.

#### LA REFORMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL LATINOAMERICANA

##### *Las reformas previsionales y los nuevos modelos de seguridad social*

Se distinguen cuatro generaciones de reforma (CEPAL, 1997): 1. la efectuada en Chile, considerada paradigmática, pues se aparta de los sistemas de financiamiento propios de la seguridad social y aplica el principio de capitalización total en una comunidad cerrada de riesgos; 2. el caso de Colombia ilustra la segunda generación: un sistema paralelo y competitivo; 3. Argentina creó un sistema mixto, integrando el sistema antiguo con el reformado, y 4. Costa Rica introdujo racionalizaciones al sistema antiguo. Estas cuatro generaciones se han inspirado en el modelo propuesto por el Banco Mundial (1994) que considera "pilares" a los regímenes de aseguramiento, más que por su forma de financiamiento, por sus características de obligatoriedad o voluntariedad. En el pilar obligatorio están los sistemas de financiamiento sociales (por ejemplo reparto puro) y privados (de capitalización de algunos seguros o de todos), y en del pilar voluntario se consideran las modalidades de contribución por decisión del asegurado, pero también con un sistema de capitalización total.

Si tomamos como referencia la tipología de Thullen, podemos afirmar que en realidad no hay sistemas nuevos de financiamiento de la seguridad social en el sentido de este autor, pues las reformas sólo han endurecido algunas condiciones para gozar de las prestaciones y han capitalizado parcialmente reservas administradas por las instituciones públicas. El pilar obligatorio "administrado por el sector privado" es, por su naturaleza, un seguro privado, pero obligatorio. Es una modalidad similar, guardando las proporciones, a la obligatoriedad legal de

aseguramiento de un automóvil nuevo, que rige en muchos países. El pilar voluntario, por su parte, no es más que los desembolsos por decisión individual para aumentar la recompensa o monto de la pensión.

Desde la perspectiva de los sistemas de financiamiento, Mesa-Lago (CEPAL, 1997) brinda una categoría denominada sistemas distributivos. Presenta sistemas públicos y —eufemísticamente— sistemas de capitalización e impuestos, es decir privados. Esta clasificación no es en rigor de seguridad social. En cambio, dentro de los sistemas de distribución públicos de seguridad social, Mesa-Lago señala que Argentina y Uruguay, por ejemplo, siguen un método de reparto basado en contribuciones para proporcionar la pensión básica mínima, mientras que Costa Rica y México (antes de la última reforma que llevó las pensiones de jubilación a la capitalización individual) aplican un método de prima escalonada basado en contribuciones para el mismo fin.

Como se dijo, no existen, en sentido estricto, nuevos sistemas de financiamiento de la seguridad social, sino que más bien se están aplicando mecanismos de mercado para apuntalar la reestructuración de la seguridad social en un sentido profundo y general —privatizándola—, a diferencia de lo que ha sucedido en Europa, donde fundamentalmente los cambios han sido parciales y complementarios (Moreno, 1995). Además hay que señalar claramente que las reformas de todos los sistemas previsionales en el caso de América Latina se realizaron sin que los sistemas de financiamiento vigentes alcanzaran su madurez demográfica y actuarial financiera (Thullen, 1985; Argüelles, 1998).

A manera de conclusión, y compartiendo con Malloy (1986) el punto de vista de que la reforma de las políticas sociales responde a una reestructuración entre el Estado y la economía, el autor afirma que en la actualidad se está dando paso a una nueva forma de enfrentar una de las principales contradicciones del mundo capitalista. Dicha contradicción se da entre la necesidad de acumulación e inversión y la necesidad de legitimidad del sistema mediante la integración sociopolítica de la ciudadanía. Además, el papel preponderante del capital financiero en las economías de mercado da bases para pensar en nuevas relaciones, dentro de las cuales el cuidado de la fuerza de trabajo deja de ser importante y la seguridad social es visualizada, más bien, como un terreno sumamente rentable para el capital (Laurell, 1996; Esping-Andersen, 1990).

### *Las reformas de los sistemas de salud*

Existen diversos conceptos de reforma en salud cuyas características dependen del punto de vista al que se le dé prioridad: bienestar, equidad, eficiencia, libertad de elección por parte del usuario, racionalización del

gasto, etc. (Frenk, 1994). Dado que una discusión conceptual sobre la reforma en salud rebasa los objetivos de este trabajo, tomaremos como punto de referencia el siguiente concepto: se trata de un proceso que pretende introducir cambios sustantivos en los diferentes agentes del sector salud, sus relaciones, y los papeles que desempeñan, con el objetivo de incrementar la equidad en los beneficios, la eficiencia en la administración y la efectividad en la satisfacción de las necesidades de la población (OMS/OPS/CEPAL, 1997).

En términos generales, las reformas de la política social institucionalizada en la región han sido consideradas como un proceso de adaptación a la reestructuración económica y al cambio del papel del Estado frente a la ciudadanía. Por su parte, diversas organizaciones internacionales, en una reunión sostenida en Santiago de Chile en 1997, definieron los objetivos de las reformas en salud en América Latina de la siguiente manera (OMS/OPS/CEPAL, 1997):

1. mejorar las condiciones de salud y de vida de todos los habitantes de la región;
2. transformar la reforma en uno de los pilares del desarrollo con justicia, bienestar y equidad;
3. reducir las inequidades en salud, mejorar el acceso a servicios de salud de buena calidad y fomentar la responsabilidad compartida entre instituciones, individuos y comunidades;
4. modernizar y descentralizar la organización y operación de instituciones públicas proveedoras de servicios de salud;
5. equilibrar los subsectores público y privado para alcanzar una sinergia de esfuerzos;
6. asegurar un financiamiento razonable de los recursos disponibles.

La diversidad de los procesos de reforma en América Latina sustenta una de las principales conclusiones de la mencionada reunión, en la que se plantea que los objetivos, alcances y contenido de las reformas, así como las estrategias y los mecanismos adoptados para su realización, varían mucho de un país a otro. Algunas reformas son abarcativas, con reorganización simultánea del financiamiento y los recursos de todo el sector; otras son dirigidas a realizar cambios parciales entre algunas de las instituciones o papeles del sector salud. En algunos casos la reforma involucra la promoción de una gran participación del sector privado, mientras que en otros se pone énfasis en la descentralización y en un ejercicio gubernamental más democrático y responsable (OMS/OPS/CEPAL, 1997).

Sin embargo, salvo algunas excepciones, como el caso de Costa Rica, las tendencias observadas en la región apuntan a reestructuraciones cuya principal característica es la apertura de la atención médica al sector privado (Fleury, 1998).

LA SEGURIDAD SOCIAL EN AMÉRICA LATINA:  
ENTRE LA REFORMA Y LA PRIVATIZACIÓN

*Desarrollo, crisis y reforma de la seguridad social:  
Los casos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México*

*Argentina*

*Situación antes de la reforma.* El sistema de salud argentino ha estado caracterizado históricamente por la existencia de tres subsectores: el público, el de la seguridad social y el privado. Dentro del modelo de análisis propuesto, representa la categoría de *privado atomizado* en la que ha sido tipificado como *variante corporativizada* (Londoño y Frenk, 1997). En los años sesenta se observó crecimiento de la actividad tanto del sector privado como del de la seguridad social. El sistema de seguridad social, institucionalizado en 1970, estaba representado por una multitud de organizaciones gremiales denominadas obras sociales y satisfacía las necesidades de atención médica fundamentalmente contratando al sector privado y, en menor medida, a través de sus propios servicios. Esto originó una gran fragmentación y heterogeneidad de los servicios.

La actividad del Estado estaba limitada a regular y coordinar los diferentes organismos dedicados a la prestación y administración de los servicios; la conducción del sector dependía de las relaciones de poder entre la Confederación General del Trabajo (CGT), las asociaciones médicas y las organizaciones de dueños de hospitales privados.

En cuanto a las pensiones, la cobertura del sistema alcanzaba casi 80% de la población económicamente activa y 75% de la total (Moreno, 1995). Las prestaciones eran amplias pues incluían protección por vejez, invalidez, muerte y sobrevivencia, además de concederse en condiciones muy favorables. Por ejemplo, se proporcionaba pensión de jubilación por años de servicio. La proliferación de regímenes especiales provocó la fragmentación y estratificación del sistema y todo ello ha generado profundas desigualdades (Borzutzki, 1985). Las pensiones cayeron en términos reales 30% en un periodo relativamente corto, entre 1988 y 1991 (Carrasco, 1995). El sistema de financiamiento ha sido el *de reparto*.

Durante la década de los ochenta tuvo lugar un cambio importante en la estructura del mercado de trabajo, con incremento del desempleo y del subempleo, lo que propició el debilitamiento del poder de los sindicatos. A mediados de esa década las dificultades financieras experimentadas por las organizaciones involucradas en la prestación del servicio médico y la insatisfacción de los usuarios y de los profesionales de la sa-



lud, justificaron la adopción del programa de reforma propuesta por organismos internacionales.

*El proceso de reforma y sus resultados.* La reforma del sistema de salud argentino está inspirada en criterios de eficiencia y calidad, a partir de la competencia por el mercado y por una eficiente regulación del gobierno. Un objetivo explícito fue la eliminación de los oligopolios en la oferta y en la demanda; asimismo, se buscaba la creación de un amplio mercado de prestadores públicos y privados. El Estado debía fortalecer su capacidad regulatoria, disminuir su participación económica en la seguridad social y orientar su intervención a población pobre, a través de programas focalizados.

Desde el punto de vista legal se expidieron algunos decretos que tenían como propósito central reducir el poder de las obras sociales, (considerados como “terceros pagadores”),<sup>5</sup> estableciendo relaciones directas entre financiadores y proveedores, combatiendo así las formas tradicionales de contratación entre las obras sociales y las organizaciones de proveedores. De esta manera estos organismos tendrán que competir por ganar a sus afiliados, los cuales, bajo este esquema, tendrán mayor capacidad de elección, lo que a su vez estimularía la competencia en la oferta de los servicios.

La liberalización de las formas tradicionales de contratación y la relación directa entre financiadores y proveedores han sido motivo de gran resistencia por parte de la CGT, pues son los factores a través de los cuales se debilitaría su posición, y aunque hay cambios tendientes a desregularizar la demanda, las obras sociales todavía mantienen el control. No obstante, los organismos de proveedores se han visto afectados, y en consecuencia se han generado nuevas formas de comercialización. Con el objeto de bajar los costos se ejerce mayor control sobre los procedimientos y prácticas terapéuticas (prescripción medicamentosa, cirugías, etc.). En el mismo sentido, también se dieron cambios en la forma de remuneración a los prestadores, ya que el esquema de pago por servicios fue sustituido por el de capitación.<sup>6</sup> Esto creó una situación paradójica pues se puede considerar que existe una “oferta desregulada y una demanda controlada” (IDRC, 1998).

<sup>5</sup> Dentro de la propuesta de Evans (1996) y de acuerdo con el estudio realizado por IDRC (1998), las obras sociales son consideradas como terceros pagadores, porque funcionan como intermediarios entre los financiadores y los proveedores de los servicios de salud.

<sup>6</sup> En el pago por servicios el trabajo del médico es remunerado por el número de procedimientos y técnicas empleadas, lo que frecuentemente ha dado lugar a arreglos poco claros entre los usuarios y los médicos, así como al uso indiscriminado de tecnología, encareciendo los costos de la atención. En el pago por capitación la remuneración es determinada por el número de personas atendidas.

El Estado no ha sido eficiente en establecer mecanismos de regulación, y por lo tanto esta función la ejercen, por la vía de los hechos, los mecanismos del libre mercado. Por otro lado, en la actualidad el Banco Mundial ejerce presión en pro de modificaciones legales más profundas, que obliguen a las obras sociales a liberalizar la demanda y romper su hegemonía. Asimismo, se pugna por la introducción de un paquete básico de servicios y de pagos complementarios. Podemos considerar que en la actualidad no se observan todavía grandes cambios, debido fundamentalmente a la oposición de la CGT; sin embargo, las medidas arriba señaladas conforman una tendencia hacia una mayor estratificación, tanto en la población como en la provisión, en detrimento de la equidad y tal vez también de la calidad de los servicios ofrecidos, así como a una participación cada vez mayor del sector privado de la atención médica.

A manera de conclusión, podemos decir que existe un nuevo escenario político en el cual los nuevos y viejos autores tratan de consolidar su presencia. Asimismo, la situación descrita en relación con la atención médica y las pensiones permite plantear que la tendencia de la seguridad social apunta hacia la conformación de un sistema sumamente estratificado, en función de la inserción laboral y la capacidad de pago de la población y con un predominio del sector privado, lo que terminaría acercando más el sistema a uno de los modelos extremos, tipificado como "privado atomizado" (Londoño y Frenk, 1997), cuyo ejemplo más representativo es el de Estados Unidos, que es uno de los más caros e ineficientes en todo el mundo (Navarro, 1991).

En relación con el sistema de pensiones, en 1994 se introdujo una reforma al programa público y se creó un programa privado, lo que implicó una drástica reducción en las prestaciones y condiciones para otorgar las pensiones. En la actualidad el programa público se limita a proporcionar una pensión básica, al margen del ingreso, mientras que el programa privado, bajo el régimen de capitalización individual, es obligatorio. Las contribuciones a éste son exclusivamente del trabajador (Demarco, 1997). Si bien debe señalarse como un resultado positivo de la reforma la uniformación de los regímenes, con la consecuente desaparición de los especiales, es preocupante la aparición del régimen obligatorio privado, pues introduce una desnaturalización de la seguridad social.

Los beneficios ofrecidos por el régimen de capitalización (seguro privado obligatorio) son la jubilación ordinaria a través del retiro programado y la renta vitalicia, modalidades administradas por compañías privadas de seguros de retiro, así como el retiro por invalidez y la pensión por fallecimiento, administrados por compañías de seguros de vida. Respecto a las afiliaciones, se supone que el seguro privado obligatorio puede propiciar un crecimiento mayor de trabajadores dependientes. Los

autoempleados no son atractivos como sujetos de aseguramiento (obligatorio por ley) para las compañías privadas, lo que introduce un sesgo de parcialidad, exclusión y privatización (Robotnikof, 1997; Cunill, 1997), en el sentido de que la lógica del contrato privado impera sobre la ley, lo que es explicable por la introducción a trasmano de reglas de intercambio de mercado en el sistema de seguridad social.

En relación con las compañías administradoras de las pensiones, existe una oligopolización creciente, pues de 22 tan sólo 4 concentran a más de la mitad de los afiliados, con una recaudación de 53.39% del total (Demarco, 1997). Respecto a las comisiones, han ido creciendo incesantemente, pues representaban, en diciembre de 1995, 2.39% del salario en promedio (comisión neta del seguro), cuando en julio de 1994 era de 1.1%, pese a que la siniestralidad se redujo enormemente en relación con la estimación primera. Estas ineficiencias en la asignación de los recursos, como resultado de múltiples factores (grado de monopolio, poca información, ausencia de instituciones y mercados fuertes, negligencia gubernamental en la administración de la privatización, etc.), sólo son justificables desde una lógica mercantil en la que se ofrecen y demandan bienes no públicos pero presentes en el ámbito de la seguridad social, que introducen dinámicas que perturban, a la larga, la gobernabilidad del modelo.

La expectativa —según Demarco— es que las propias compañías introduzcan a su libre arbitrio las correcciones: “Los procesos de fusión, junto a una política comercial más austera por parte de las AFJP, serían las claves para lograr una reducción del nivel de comisiones en el futuro” (Demarco, 1997: 30). Con todo, se espera un incremento en los niveles de pensiones, siempre y cuando se mantengan ciertas condiciones económicas estables. Los rendimientos de los fondos han sido muy altos, con un promedio anual porcentual de 13.05, 19.72 y 27.93 en julio de 1995, diciembre del mismo año y febrero de 1996, respectivamente. En suma, el modelo de pensiones argentino es de carácter mixto, lo que le ha permitido una transición más o menos plácida, ya que por un lado el seguro público evita una presión importante sobre las finanzas del sistema, al garantizar una pensión mínima, y por otro permite que los fondos privatizados, no tan cuantiosos, se absorban gradualmente en un mercado de capitales poco desarrollado. Por último, hay que apuntar que la ruta de la privatización, una vez abierta, desata presiones políticas por parte del sector financiero para apoderarse del total de los fondos de pensiones.

### *Brasil*

*Situación antes de la reforma.* En la década de los setenta, ante la presión de la población por lograr mayor equidad en los servicios de salud, se in-

tentó crear un sistema unificado, objetivo que no se logró fundamentalmente por ineficiencia de la burocracia gubernamental. Dicho intento cristalizó en un sistema dicotómico, con un Ministerio de Salud muy ineficiente y otro de Seguridad Social que atendía sólo a su población afiliada. Así, el proceso llevó paulatinamente al deterioro del sistema ministerial y la expansión del de la seguridad social, a través de un complejo esquema de contratación de proveedores privados y pago por servicios, creándose una intrincada red de prestadores privados contratados con financiamiento público. Por esta razón, dentro del modelo propuesto para los sistemas de salud Brasil ha sido clasificado como representativo del de *contrato público* fragmentado.

El esquema de contratación prevaleciente en los setenta, en ausencia de una regulación eficiente por parte del Estado brasileño, dio lugar a mucha corrupción, que combinada con insuficiencia de recursos, grandes desigualdades regionales y revitalización de los grupos sociales dentro de un marco de transición democrática, planteó la necesidad de reformar el sistema de salud. En este sentido, la reforma brasileña tuvo dos elementos fundamentales y contradictorios entre sí: la exigencia por parte de sectores tradicionalmente excluidos de ser incorporados en el sistema asistencial, en igualdad de condiciones respecto a sectores privilegiados, y la necesidad de hacer eficientes los servicios desde el punto de vista financiero y organizacional (Eibenschutz, 1996).

En términos de los servicios de salud, se considera que la reforma iniciada a fines de los ochenta responde a una crisis de la seguridad social y está sustentada en el creciente aumento de los costos del servicio, debido, en buena medida, a relaciones poco claras entre financiadores y proveedores, al deterioro de la calidad y al aumento de las diferencias en el acceso, producto de un fuerte recorte del gasto presupuestal derivado de la crisis económica (IDRC, 1998).

En relación con el sistema de pensiones previo a la reforma, el sistema de seguridad social estaba conformado por un conjunto de organismos autónomos. La cobertura abarcaba teóricamente a todas las personas empleadas en el ámbito urbano, incluidos los patrones y los autoempleados. En las áreas rurales la cobertura era parcial. La cobertura legal alcanzaba a casi 96.3% de la población total (Cardozo, 1995). Las prestaciones eran las de vejez, invalidez y sobrevivencia. Las pensiones por jubilación se indizaban a la inflación y se concedían con treinta años de servicios y con apenas un mínimo de cinco años de contribuciones, sin requisito de edad.

El sistema de financiamiento era el de *reparto puro* o *casi puro* (Thullen, 1985). Todo ello provocaba que las pensiones por vejez tuvieran un costo muy alto, que se cargaba a todos los asegurados y provocaba un efecto re-

distributivo regresivo. Existían también severos problemas de administración y control, pues no se cuenta con cifras confiables para estimar el cociente entre trabajadores activos y pasivos, así como el nivel e historial de sus contribuciones. La demora en las contribuciones se estimaba en un 20% respecto de las cubiertas (1981). La crisis ha sido paliada en el pasado con el crecimiento acelerado de la población asegurada y la elevación de las contribuciones, además de los subsidios gubernamentales; sin embargo, se hacía necesario introducir medidas para enfrentar el estado relativamente estacionario de la tasa global de contribuciones que pronto se presentaría, así como disminuir la generosidad con la que se concedía la pensión por vejez, e introducir mejoras en la administración.

*El proceso de reforma y sus resultados.* Dentro del marco de la transición democrática, la reforma fue resultado de acuerdos entre la elite en el poder y los principales grupos de presión representados por los proveedores privados, por los grupos antiguos y emergentes en demanda de mayor equidad, y por el movimiento sanitario. Tal vez Brasil sea el único país de América Latina en el que el personal de las instituciones de salud estuvo involucrado en el proceso de reforma, constituido en un movimiento capaz de construir una propuesta, basada en principios de universalidad, de derecho ciudadano y de equidad en el acceso, en la que el sector público conservara la conducción. Elementos estratégicos de este proyecto fueron el *empowerment* de la ciudadanía y de los niveles locales por medio de un enérgico programa de descentralización. Así, se sentaron las bases jurídicas para la creación del Sistema Único de Salud (SUS) en la Constitución Federal de 1988 y en la Ley Orgánica Municipal de 1988 (González-Bloch *et al.*, 1997).

La reforma tuvo como uno de sus principales logros la unificación de la seguridad social y del sistema ministerial en el mismo sistema público. La profundización de la descentralización fue otro de sus objetivos clave. Sin embargo, los alcances de la creación del SUS estuvieron acotados por un contexto de crisis económica y de enérgicos recortes al gasto en salud. Asimismo, dentro del proceso de descentralización se originaron contradicciones entre el nivel local y el federal, que fueron resueltas por medio de la creación de unos organismos denominados comisiones administrativas, cuya actividad implicó mayor poder del nivel local y de diversos grupos emergentes, fruto de la creciente participación ciudadana. Los principales opositores a esta propuesta fueron las autoridades gubernamentales y los prestadores privados, en combinación con los organismos internacionales que pugnaban por una restructuración sustentada en la eficiencia y en la competencia (IDRC, 1998).

La imposibilidad de transformar el modelo médico de corte curati-

vo y altamente especializado y dirigirlo hacia otro, preventivo, con predominio del primer nivel de atención, favoreció a los dueños de hospitales privados, ya que ellos conservaron la facultad de negociar los precios y las formas de pago, constituyéndose paradójicamente en el grupo más favorecido por la reforma. Otros actores emergentes fueron las aseguradoras privadas, las cuales aumentaron su actuación en el sector público, casi sin regulación por parte de las instancias gubernamentales. Por su parte, el gobierno se ha manifestado en contra del SUS, argumentando su ineficiencia y la necesidad de introducir un mercado competitivo de administración y prestación de servicios. Sin embargo, esta posición ha sido contrarrestada por la presión política de la coalición reformadora.

Los antecedentes de conformación del SUS explican el hecho de que no se pueda tipificar dentro del modelo *público integrado*, pues sigue funcionando el mismo esquema de contratación privada. Se trata pues de un modelo mixto, con características propias del *público integrado* y del de *contrato público*. En términos generales, se puede decir que el proceso de reforma está en marcha y que se está configurando una nueva relación público/privada, pero lo que no se puede negar es que la creación del SUS implicó mayor equidad en el acceso (Fleury, 1998). Por su parte, el proceso de descentralización ha provocado mayor inversión en salud en el nivel local, así como esfuerzos por recuperar la red pública de servicios. Aunque la descentralización ha sido retardada por la tensión entre el nivel nacional y el local en lo relativo a la transferencia de fondos, se puede considerar que existen importantes avances en términos de la generación de nuevos actores locales, tales como las comisiones responsables de determinar el monto de los recursos para los estados y las municipalidades.

Otro resultado de la reforma es la creación de un consejo de salud en cada esfera gubernamental, donde proveedores y usuarios están representados en igual proporción que la burocracia de las instituciones de salud; estos consejos se han constituido en importantes espacios de negociación y control y en el futuro representarán probablemente formas novedosas de regulación.

Por su parte, se ha observado también un rápido crecimiento del esquema de contrato voluntario por parte de los grupos poblacionales de mayores recursos, el cual funciona bajo el esquema de *laissez-faire*, pues las instancias gubernamentales no están realizando las acciones regulatorias necesarias.

En síntesis, el modelo brasileño está caracterizado por la coexistencia de un esquema universal y público, que tiene que superar problemas de presupuesto insuficiente y de ineficiencia y racionalidad, con otro esquema de provisión privada que tiende a fragmentar la prestación de los

servicios. Sin embargo, la creación de nuevos actores plantea una situación de mayor democracia en la conducción de la política de salud.

En relación con el seguro de pensiones, sólo ha habido proyectos de reforma por parte del Poder Ejecutivo, pero no aprobados por el Legislativo. El último de los proyectos ha consistido en mantener descentralizados los regímenes, pero unificando las normas y regulando su funcionamiento. Propone retirar las garantías de que gozan ciertos sectores para jubilarse por años de servicios en términos absolutos, combinándolas con años de cotización, además de la intención de conceder un espacio al sector privado para ofrecer seguros complementarios, sobre todo a los sectores de clase media alta (Almeida, 1997).

La variable política tiene en este caso un peso muy importante en las posibilidades de la reforma. Por lo pronto deberían presentarse reformas en cuanto a mejorar los mecanismos de administración y de control del sistema de seguridad social, para hacerlo más transparente.

### *Chile*<sup>7</sup>

*Situación antes de la reforma.* Como ya se mencionó, en América Latina el primer antecedente de reforma y tal vez el más radical desde la perspectiva neoliberal lo encontramos en Chile, en 1979, a seis años de instaurada la dictadura militar. Este proceso funcionó como ejemplo paradigmático y muchas de las reformas de los otros países de la región se inspiraron en esta experiencia. Hasta entonces existía en el país un sistema nacional de salud que correspondía al *modelo público integrado*, con acceso universal, el cual fue transformado en el Sistema Nacional de Servicios de Salud en paralelo a la descentralización de los servicios y a una apertura sin precedentes a la participación del sector privado. Para tal efecto se conformó un sistema con dos grandes instituciones: las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE) y el Fondo Nacional de Salud (FONASA). En el primer caso se trató de entidades privadas que administran un seguro para financiar las prestaciones médicas y los subsidios por incapacidad laboral; en el segundo se trata de la prestación de servicios asistenciales por parte del ministerio. Los argumentos gubernamentales para reformar fueron: 1. la necesidad de adecuar los servicios al perfil demográfico y epidemiológico; 2. ineficiencia en la gestión de las instituciones que conformaban el sistema, y 3. falta de incentivos para el personal, lo que no permitía mejorar la calidad de los servicios.

<sup>7</sup> Debido a que en este país la reforma del sistema de salud y también del pensionario se inició varios años antes que en las demás naciones, resulta difícil enmarcar el análisis en el antes y después de la reforma, pues de hecho se han presentados tres momentos reformadores. Por tal motivo, el antes es considerado a partir de los ochenta.

En cuanto a las pensiones, el sistema de financiamiento era *de reparto*, en el que prevaleció un desorden institucional en el cual "al momento de su remplazo existían 32 instituciones que administraban cerca de 100 regímenes con diferentes beneficios" (CEPAL, 1996: 51). El sistema de financiamiento presentó problemas graves; por una parte se consumían cinco puntos porcentuales del producto, en promedio, para cubrir el déficit, pero lo más preocupante era la tasa de crecimiento. "Entre 1970 y 1980, los aportes fiscales al sistema de reparto crecían al 9.2% real anual, mientras que el PIB lo hacía al 2.5% anual" (p. 52). En los últimos años de este sistema crecieron las tasas de evasión, lo que se observa por la cobertura que estaba alcanzando el sistema que, de cubrir prácticamente el 74% de la fuerza de trabajo hacia 1973, llegó a 60% en 1980. Otra dificultad de este sistema se localiza en el déficit por la reajustabilidad de las pensiones, dado que no eran ajustables y se abandonaba el criterio de seguridad social porque las pensiones pasaban a ser un elemento más de la política fiscal.

*El proceso de reforma y sus resultados.* Desde el punto de vista de varios autores (Tetelboin, 1997; Laurell, 1997; Fleury, 1992), las transformaciones en ese país se dieron dentro del contexto de un cambio radical en la lógica de las políticas de bienestar social, que transitaron de una concepción solidaria a una concepción individualista, sustentada en la inserción laboral de los individuos y en su capacidad económica de obtener los productos de bienestar social. De tal forma, las medidas se centraron en un esquema de protección individual de los riesgos y de administración privada de los recursos. El resultado fue una estratificación en el acceso de acuerdo con la capacidad de pago y una fuerte participación del sector privado como prestador y administrador de servicios dentro de la seguridad social. Se puede decir que del antiguo *modelo público integrado* se pasó a una mezcla entre el *modelo segmentado* y el de *contrato público*, ya que una de las principales estrategias para promover la participación del sector privado fue la contratación privada con fondos públicos.

Las condiciones políticas y sociales en las que se dio la reforma chilena explican en gran medida sus éxitos relativos, pero explican también por qué han sido irrepitibles en otros países. No obstante, tomando en cuenta las grandes diferencias que puede haber con otros procesos, como el brasileño o el argentino, en general podemos considerar que, tal como sucedió en el caso chileno, la reforma de los sistemas de seguridad social responde en esencia a necesidades de acumulación, más que a la solución de problemas sociales. En síntesis, podemos decir que responde a factores "como la incorporación de capitales frescos, antes reserva-



dos al interés público o social, garantías para que el capital pueda reproducirse en circuitos cerrados, que en efecto han demostrado en corto tiempo una capacidad extraordinaria para acumular y concentrarse. A su vez, las reformas originan condiciones para establecer en el mediano y largo plazo las demandas en un marco de derechos y deberes distinto, cambio cultural que transforma a los individuos con derechos ciudadanos en responsables de sus propios riesgos" (Tetelboin, 1997: 35).

En 1995 se formuló una nueva propuesta de reforma, que desde el punto de vista del discurso oficial tiene como propósito reformar el sector público, con el objeto de responder a las necesidades de salud de los más pobres y ejercer de manera apropiada las funciones reguladoras que le competen, ya que la liberalización de los servicios de salud implicó dejar que los mecanismos del mercado funcionaran como el principal elemento de regulación, lo que seguramente produjo diferencias marcadas en el acceso y en la calidad de los servicios. En esta propuesta también existen modificaciones legales concernientes a las ISAPRE y al FONASA, sobre todo en lo relacionado con la asignación de recursos en el nivel primario y secundario de la atención y con la calidad de los servicios prestados (González-Bloch *et al.*, 1997).

El traspaso de trabajadores del antiguo sistema pensionario al nuevo fue voluntario y el principal incentivo para realizarlo era la disminución de la tasa de cotización, que entre 33.5 y 42% pasó a ser, en el nuevo sistema, de 20%. "[En] el éxito del traspaso a la capitalización por quienes estaban afiliados al sistema de reparto está la medida del déficit que va a quedar en el sistema de reparto, que va a perder a sus cotizantes pero no a sus pensionados. Las personas más próximas a la edad de retiro no van a cambiar de régimen porque no les conviene" (CEPAL, 1996: 51).

Otro aspecto relevante de este sistema de capitalización individual es el aumento en la edad de jubilación. Se establecen contribuciones definidas, con una tasa de cotización para pensión de vejez de 10% del salario corriente del trabajador, con un tope de 60 unidades de fomento, que son alrededor de 1 800 dólares. Esta cotización se complementa con otra adicional, que tiene dos fines: cubrir el financiamiento de las administradoras que operan en este sistema y pagar los servicios de las mismas, incluida la cobertura del seguro de invalidez y sobrevivencia. El sistema es obligatorio para todos los trabajadores dependientes que se incorporen a la fuerza de trabajo, después de la creación del sistema, y voluntario para los independientes y para las personas que estaban afiliadas al sistema anterior. Es administrado por empresas privadas, por sociedades anónimas que solamente pueden dedicarse a administrar fondos de pensiones y que pueden invertir en sociedades filiales en el exterior que también tengan como único fin la administración de fondos previsionarios.

les, y en sociedades cuyo fin sea ser depositarias de valores. Las comisiones son libres pero sobre una estructura predeterminedada, y la esencia de las comisiones que se cobran a los afiliados consiste en que en la cuenta de capitalización individual sólo se pueden cobrar las fijas por depósito y una porcentual, también por depósito, sobre la remuneración cotizante, las que tienen que cubrirse para todos los trabajadores. La única diferencia que pueden hacer las administradoras es en el caso de los trabajadores que no tienen derecho a seguro.

En cuanto a aspectos redistributivos del sistema, cabe decir que el sistema es prácticamente neutral en términos de retribuir con pensiones proporcionales a los salarios promedio por los cuales se efectuaron cotizaciones. Pero existen matices que lo llevan de neutral a ligeramente progresivo: el Estado participa realizando labores de supervisión y de perfeccionamiento del sistema, así como provee ciertas garantías para las pensiones. La garantía que tiene impactos o efectos sobre la redistribución del ingreso es la que asegura a todas las personas que tengan al menos 20 años de cotizaciones, no importa en cuál de los dos sistemas, una pensión mínima, aun cuando su saldo no sea suficiente para financiarla. En la actualidad, pese a que el sistema es relativamente joven, se están pagando garantías estatales a 13 mil beneficiarios. Lo que hace el Estado es complementar lo que falta para cubrir la pensión mínima en el caso de las rentas vitalicias. Otra fuente de diferencia en los montos de estas pensiones es debida a su distinto tipo; son pensiones que van desde orfandad hasta viudez, sobrevivencia o vejez, que son las que reciben mayor monto porque la pensión misma es más elevada.

El otro componente redistributivo del sistema tiene que ver con la estructura de las comisiones. La estructura de las mismas es uniforme para todos los afiliados. En relación con el mercado del trabajo se pasó de tasas de cotización de 33% a tasas del orden de 20%. Las contribuciones al sistema corren a cargo sólo de los trabajadores, pues el gobierno militar los exceptuó de obligaciones al prometer crear suficientes fuentes de trabajo, lo que no se ha cumplido de manera suficiente. La reforma tampoco ha logrado trasponer la cifra histórica de cobertura de 74% de la población económicamente activa y de alrededor del 90% del total de la población.

Pese a su relativo éxito el sistema chileno ha tenido algunos tropiezos en relación con sus rendimientos ofrecidos a los ahorradores, que ascienden a un 13% anual promedio hasta 1991. Sin embargo hay variaciones importantes entre los tipos de cotizantes, por montos de renta. Estas diferencias se ven reflejadas en las cifras cada vez más elevadas de asegurados con garantías por parte del gobierno para completar la pensión mínima. Una preocupación adicional es la gran concentración de

poder económico que tienen sobre los grupos financieros, lo que impide avanzar en la maximización de beneficios derivada del proceso de intermediación, condición *sine qua non* para maximizar la rentabilidad de los fondos de pensiones en el largo plazo (Iglesias y Acuña, 1991). En general, en los últimos dos años los rendimientos se han estancado y se visualiza la necesidad de colocar inversiones en mercados foráneos, lo que aumenta el riesgo.

### Colombia

*Situación antes de la reforma.* El modelo prevaleciente en Colombia hasta las recientes transformaciones realizadas a partir de 1992 era el *segmentado*, cuyas características son falta de universalidad, solidaridad insuficiente e ineficiencia y muy baja cobertura. Como en la mayoría de los casos ubicados dentro de este modelo, existía un sistema nacional de salud, conformado por un subsistema público, dependiente del ministerio, que atendía a la población de bajos recursos y que enfrentaba serios problemas de recortes presupuestales, y un subsistema de seguridad social, cuya cobertura estaba definida por la inserción laboral de los individuos. Asimismo había una gran inequidad en la administración de recursos entre este sistema y el de seguridad social, ya que este subsector era el que menos población cubría y acaparaba la mayor parte del presupuesto en salud. En términos generales se puede afirmar que, al igual que en la mayoría de los países de la región, el presupuesto era asignado prioritariamente a las acciones más especializadas y de mayor costo.

Los antecedentes de la reforma se dan claramente dentro del marco de una transformación acelerada del carácter del Estado colombiano, de interventor de bienestar incompleto a neoliberal. Así, desde mediados de la década de los ochenta se realizaron cambios que hacían hincapié en la descentralización administrativa, política y fiscal y la privatización progresiva de la prestación de servicios a cargo del Estado. En 1986, a instancias del Banco Mundial, se realizó un diagnóstico denominado Estudio Sectorial de Salud dentro del proyecto de consolidación del Sistema Nacional de Salud (Hernández, 1997). Se trataba de un replanteamiento del sector, cuya principal pretensión era restarle peso a la intervención del Estado y abrirle espacio al capital privado (Hernández, 1997).

Los principales actores involucrados eran el gobierno y la OPS. Se puede decir que no existía gran participación ciudadana en la toma de decisiones. Había un número importante de ONG dedicadas a actividades relacionadas con la prestación de los servicios de salud, pero que desempeñaban un papel marginal.

Conviene resaltar que la falta de viabilidad financiera del sistema en

general es uno de los motivos principales para sustentar la reforma. En este contexto el debate fue más álgido sobre la situación del régimen pensional. En 1992 el gobierno presentó ante el Congreso de la república el proyecto de ley para establecer un nuevo sistema de seguridad en pensiones, el cual contempla la creación de un sistema individual de ahorro pensional.

Asimismo, este proyecto contemplaba la posibilidad de contratar seguros de invalidez y supervivencia, estipulaba la garantía estatal para asegurar las pensiones básicas, establecía mecanismos para proteger los ahorros de los afiliados al sistema y garantizar una rentabilidad mínima de los mismos y determinaba un aumento de las cotizaciones a cargo sólo de empleadores y trabajadores.

Durante su tránsito legislativo el proyecto sufrió modificaciones, como la incorporación de la normatividad relativa al sistema de seguridad social en salud, la adopción de dos regímenes para pensiones (solidario de prima media con prestación definida y ahorro individual con solidaridad), la creación del fondo de solidaridad pensional y la apertura a la competencia del mercado a todos los servicios de seguridad social, incluido el manejo de la administración de riesgos profesionales.

El 23 de diciembre de 1993 fue expedida la Ley 100 que define el sistema de seguridad social que entró en vigor en Colombia a partir del 1 de abril de 1994.

En 1990 las instituciones que formaban parte de la seguridad social cubrían al 18% de los colombianos. A estas entidades sólo estaba afiliado el 50% del total de los asalariados. Esto contrastaba con el 60% de cobertura promedio registrada por la seguridad social de América Latina. Dicha situación confirmaba una delicada ineficiencia al encontrar que, de la población cubierta por la seguridad social, una quinta parte correspondía a empleados del sector oficial, atendidos por más de mil instituciones de previsión social con regímenes de afiliación, cotización y beneficios muy diferentes. Estas condiciones y características elevaban sustancialmente los costos de protección. A lo anterior se unía la baja solidaridad pues la población de menor capacidad económica estaba excluida del sistema. El seguro social era de carácter obligatorio para los trabajadores de las empresas privadas, los funcionarios de la seguridad social y los pensionados del mismo régimen; además, las personas con relaciones de parentesco con el trabajador podían hacer uso del mismo seguro. En principio el seguro social se estructuró a partir de un financiamiento tripartita: gobierno, empresa y trabajadores. Los riesgos profesionales eran financiados por los patrones. El sistema fue administrado por el Instituto de Seguros Sociales, establecimiento público de orden nacional. La cobertura del seguro de salud era ampliada con la contra-

tación de servicios con otras entidades públicas y privadas. Además de los servicios de salud en general y maternidad, cubre las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y el seguro de pensiones sobre validez, vejez y supervivencia.

La Previsión Social, subsistema que tiene como objetivo proteger a los trabajadores en materia de enfermedad profesional y no profesional, accidentes de trabajo, auxilio de maternidad, vacaciones, seguro por muerte, auxilio funerario, pensión de invalidez, vejez y jubilación, se financia con los aportes de las entidades públicas y de los trabajadores; las pensiones son financiadas con aportes del tesoro público, provenientes de los tres ámbitos estatales: nacional, departamental y municipal. La previsión social era administrada por instituciones públicas descentralizadas del orden nacional, departamental y municipal, denominadas cajas de previsión social, que prestaban servicios directamente y se complementaban con la contratación de terceros.

*El proceso de reforma y sus resultados.* Dos son los hechos que expresan las características del proceso de reforma de la seguridad social en Colombia. El primero es la propuesta de reestructuración administrativa y financiera del Sistema Nacional de Salud a partir de la promulgación de la Ley 100 en 1990, y el segundo está relacionado con la reforma del Sistema General de Seguridad Social propuesta en 1995 (González-Bloch *et al.*, 1997). En términos generales, ambas propuestas responden a los ordenamientos esbozados en el Estudio Sectorial de Salud, cuyas estrategias son: privatización en la prestación de los servicios de salud, disminución de la participación estatal, establecimiento de sistemas de prepago y acciones de salud pública, fundamentalmente destinadas a la población pobre (Hernández, 1997).

Cabe señalar que el proyecto de ley de 1990 fue motivo de un largo y profundo debate, con tres posiciones diferentes por parte de la burocracia gubernamental en torno a cómo lograr la cobertura universal, provenientes del Instituto de Seguros Sociales (ISS), del Departamento de Planeación Nacional y del Ministerio de Salud. Mientras que el ISS presentaba un esquema de ampliación de las cotizaciones, Planeación Nacional apuntaba a un esquema de total privatización, tanto en la administración como en la prestación de servicios, y el ministerio, que estaba en manos del M-19, defendía una propuesta de seguro universal de salud manejado por el Estado. El resultado del debate generó cambios profundos en el proyecto de ley, y el resultado fue un sistema mixto en el que compiten entidades privadas con el ISS, como empresa comercial del Estado (Hernández, 1997).

Por otro lado, en 1995 se aprobó la Ley 60, que fortalece la descen-

tralización y que establece que el financiamiento quedará organizado en forma mixta bajo regímenes contributivo y subsidiado. Se pretende que casi de manera inmediata el 55% de la población quede integrada en el esquema contributivo. Para garantizar la distribución equitativa a los departamentos y municipios, en 1996 se creó el Fondo de Solidaridad y Garantía de los Municipios.

De acuerdo con diversas opiniones oficiales, la reforma colombiana empieza a funcionar como ejemplo a seguir en América Latina, sobre todo por las modificaciones que se han realizado en el nivel organizativo. Se crearon las Entidades Promotoras de Salud (EPS), organismos responsables de afiliación y registro de los afiliados y de sus cotizaciones, cuya principal función es vigilar la aplicación del Plan de Salud Obligatorio (POS) y girar a otra instancia la diferencia entre los ingresos por las cotizaciones y lo gastado en esta actividad. Para tal efecto se introdujo un esquema de pago por capitación. Las Instituciones Prestadoras de Servicios pueden ser entidades autónomas o no de las EPS, pero se espera que gocen de autonomía técnica y financiera. Desde el punto de vista de las autoridades gubernamentales y de los organismos internacionales, esta estructura organizativa generará competencia en la prestación y aumentará la posibilidad de elección por parte de los usuarios (González-Blok *et al.*, 1997). El sistema resultante es mixto, pues conserva elementos del *modelo segmentado*, pero introduce varios de los mecanismos del *contrato público* y abre un espacio para que se fortalezca la mezcla público-privada.

Aunque existe acuerdo en que la reforma cuenta con instrumentos útiles para lograr un sistema más eficiente y de mayor cobertura, algunos autores opinan que existe una debilidad político-técnica de los actores nacionales para oponerse a los organismos internacionales, los cuales imprimen la direccionalidad de la reforma. La direccionalidad es considerada una

propiedad que es aún más importante en el campo de la salud en la medida en que se piensa fácilmente que éste es un asunto técnico en el que los expertos extranjeros o formados por extranjeros tienen la palabra. De esta forma, el discurso de cierto tipo de experto, según el modelo de Estado predominante y el lugar que se le otorga a la salud en el modelo de desarrollo, ejerce toda la fuerza de la direccionalidad de los procesos de reforma del sector, minimizando la influencia de otros sectores [Hernández, 1997: 80].

La situación descrita anteriormente plantea para el futuro la posibilidad de que objetivos del bienestar social se vean sacrificados en aras de la acumulación de capital.

El subsistema general de pensiones garantiza el amparo contra las contingencias de vejez, invalidez y muerte. Para ello establece el reconocimiento de pensiones, de manera directa o por sustitución, y el pago de prestaciones.

Además de los principios generales, el sistema está regido por la afiliación obligatoria y la selección voluntaria. Todos los trabajadores deben escoger entre uno u otro régimen, aunque la afiliación es voluntaria para los trabajadores independientes, para los extranjeros residentes en el país y para los nacionales residentes en el exterior. Existe libertad de seleccionar administradora y cambiarse de régimen: el afiliado puede cambiar de régimen cada tres años o de administradora —dentro del mismo régimen— cada seis meses. Igualmente, para ambos regímenes se determina una pensión mínima: el monto de la pensión en ningún caso puede ser inferior al salario mínimo mensual legal.

El subsistema de pensiones está compuesto por dos regímenes: el régimen solidario de prima media con prestación definida (administrado por el Instituto de Seguros Sociales) y el régimen de ahorro individual con solidaridad (administrado por los fondos privados de pensiones).

En el régimen de prima media con prestación definida los aportes y sus rendimientos constituyen un fondo común con el cual se garantiza el pago de las pensiones. Por su parte, en el régimen de ahorro individual con solidaridad los aportes y sus rendimientos constituyen un fondo para cada afiliado, destinado a cubrir el pago individual de la pensión. Entre los dos regímenes se encuentran los siguientes elementos comunes: 1. prestaciones cubiertas: vejez, invalidez, supervivencia y auxilio funerario; 2. acumulación de tiempo: la suma de las semanas cotizadas con anterioridad a la reforma y las cotizaciones posteriores a la ley en cualquiera de los regímenes; 3. aportes: el 75% a cargo del empleador y el 25% del trabajador; 4. base de cotización: el salario mensual del trabajador; si es el salario integral, se calcula sobre 70% de la remuneración; el ingreso base de cotización no puede exceder el equivalente a veinte salarios mínimos mensuales legales; 5. monto de cotización: 13.5%, distribuido en 10% para vejez y 3.5% para invalidez, sobrevivientes y gastos de administración; si el salario es igual o superior a cuatro salarios mínimos mensuales se destina un 1% adicional para el fondo de solidaridad pensional; 6. beneficios: las pensiones y demás prestaciones son inembargables (excepto pensiones alimentarias y pago de créditos a cooperativas); están exentas del pago de impuestos sobre la renta. Los aportes al sistema no forman parte de la base para retención en la fuente y no se consideran renta o ganancia ocasional; 7. pensión de invalidez por riesgo común: debe haber cotizado mínimo 26 semanas y perdido la capacidad laboral en 50 o más; el monto de la pensión será el 45% del ingreso base

de cotización si la pérdida de la capacidad laboral está entre 50% y 65%; tiene derecho al 1.5% adicional por cada 50 semanas de cotización por encima de las primeras 500 semanas; el monto de la pensión será el 54% del ingreso base de cotización si la pérdida de la capacidad laboral es del 66% o más; en este caso tiene derecho al 2% adicional por cada 50 semanas por encima de las primeras 800 semanas; pensión de sobrevivientes: tienen como requisito que fallezca el pensionado o, si fallece el afiliado, que éste hubiere cotizado mínimo 26 semanas hasta el momento de su muerte o en el año inmediatamente anterior.

Si fallece el pensionado se transfiere el 100% de la pensión, y si muere el afiliado el 45% del ingreso base de cotización y un 2% adicional por cada 50 semanas por encima de las primeras 500, sin exceder el 75%. Son beneficiarios el cónyuge o compañera permanente, los hijos menores de 18 años, los hijos mayores de 18 años pero menores de 25 que dependan económicamente y no puedan trabajar, los hijos inválidos con dependencia económica, los padres dependientes económicamente si no hay cónyuge ni hijos. El sistema de financiamiento en Colombia se asemeja bastante al de capitalización total, aunque con algunas garantías adicionales; sin embargo a la larga se profundizará en la privatización.

### *México*

*Situación antes de la reforma.* El proceso de reforma del Sistema Nacional de Salud en México (SNS) puede ser comprendido a partir de las transformaciones impulsadas en dos momentos: principios de la década de los ochenta y mediados de los noventa (Tamez, 1998). Aunque en grados diferentes, ambos momentos se enmarcan dentro de un contexto de crisis económica y de cuestionamiento al arreglo corporativo que había sido el principal sustento de estabilidad política en el país.

En la actualidad esa situación crónica de crisis económica y política demanda una profunda transformación de las relaciones entre el Estado y la sociedad, y se habla de que el país se encuentra en un periodo de transición democrática. La reforma del SNS se inscribe dentro de ese proceso.

Desde los años setenta el SNS puede ser clasificado como *modelo segmentado*, pues divide a la población en dos grandes grupos: los asegurados y los no asegurados. Asimismo, segrega funcionalmente a las poblaciones, pues cada grupo institucional cumple sus funciones de manera separada. Estos aspectos han propiciado que el sector sea caracterizado como estratificado por grupos de población, centralizado, con problemas de cobertura, de duplicación y calidad.

Al principio de los ochenta, en el proceso denominado "cambio estructural", los cambios impulsados fueron llevados a cabo fundamental-



mente por el gobierno federal, que depositó en el ministerio de salud (la SSA) el papel de dirección y modulación. Su propósito fundamental fue la creación del Sistema Nacional de Salud, el cual tenía como sustrato funcional la coordinación de todas las instituciones de salud bajo la rectoría de la SSA. Aunque la formulación legal y programática de la reforma estaba sustentada en principios y metas claros, sus alcances fueron limitados debido a la situación de austeridad económica y a la resistencia que ejercieron algunos grupos de poder que formaban parte del pacto corporativo. En consecuencia, la coordinación interinstitucional, considerada una de las metas más importantes, no se logró.

Algunos de los logros de este periodo fueron la inclusión del derecho a la protección de la salud dentro de los ordenamientos constitucionales; el reforzamiento normativo y regulatorio a partir de la elaboración de la Ley General de Salud y la descentralización en 14 estados del país.

Los alcances de estas modificaciones también fueron limitados porque en el periodo presidencial posterior la mayoría de las acciones fueron suspendidas. Este periodo se caracterizó por su alto grado de centralización, por ausencia de control y profundización de las duplicaciones y faltas de coordinación. En lugar del proceso de descentralización se pusieron en efecto programas selectivos hacia poblaciones marginadas, como vía de legitimación gubernamental. Asimismo, se introdujeron medidas tendientes a aumentar la participación del sector privado en la prestación de los servicios (Tamez, 1998).

En relación con el sistema de pensiones, hasta antes de la promulgación de la ley de 1995 se obligaba al seguro social a invertir el 85% de las reservas en propiedad inmobiliaria, lo que resultó perjudicial, porque estos activos no se revaluaban y aparecen con precios por debajo de su valor, cosa que acarreó déficit de caja, no actuariales. Otro problema de las inversiones inmobiliarias ha sido su reducida liquidez y baja rentabilidad, elementos que han agravado la descapitalización. En general las opciones universales de canalización de las reservas de la seguridad social han sido tres: prioridades de inversión nacional y metas de desarrollo, financiamiento de necesidades de los asegurados (préstamos) e inversiones en la lógica de obtención de rendimientos por un nivel dado de liquidez y de riesgo (Arellano, 1986).

Sin embargo, la cobertura del sistema de pensiones es notablemente baja en relación con la población misma y con otros países de la región: sólo un 38% de la población económicamente activa y 52% de la población total. Su organización ha sido fragmentada, aunque ha conservado la hegemonía el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Respecto al desfinanciamiento, el seguro social mexicano ha adoptado el sistema de prima escalonada, o sea de capitalización parcial (Thullen, 1985), el que

con el tiempo se aproxima al de reparto puro, o sea aquel con un bajo grado de capitalización. Todos estos elementos han determinado que el fondo general se fragmente en miles de pequeñas cuentas. Conforme a los cálculos actuariales, el seguro social prevé enfrentar sin mayores problemas financieros las pensiones a pagar en el año 2022; sin embargo debería seguir una serie de recomendaciones: un análisis detallado del seguro de enfermedad y maternidad y de los gastos generales, revisar sus métodos de ajuste de las pensiones actuales y futuras y reformar las disposiciones reglamentarias relativas a la política de inversiones.

*El proceso de reforma y sus resultados.* La reforma impulsada a partir de las transformaciones realizadas en 1995 se dio dentro de un contexto crónico de crisis económica y de “dislocamiento” del poder político, que tomó cauce en lo que se ha llamado “transición democrática”. A partir de una iniciativa gubernamental muy enérgica, la formulación de la reforma descansó fundamentalmente en el IMSS y en la SSA, aunque la institución más protagónica fue el IMSS, debido a que —a diferencia de las modificaciones impulsadas en la década pasada, que centraba los cambios en los servicios que cubrían a la población no asegurada—, las transformaciones actuales están dirigidas prioritariamente a modificar las bases de la seguridad social (Laurell, 1996).

Existen dos proyectos que expresan con claridad los objetivos de los cambios y que están dirigidos a diferentes grupos poblacionales: el Programa de Reforma del Sector Salud 1995-2000, que representa la posición de la SSA y que dirige sus propuestas hacia la población no asegurada, y la reforma de la seguridad social a partir de las modificaciones efectuadas a la ley del IMSS.

La reorganización del sistema se fundamenta en las características socioeconómicas de la población, con lo que se convierte en un modelo de acceso estratificado sobre la base del ingreso y el lugar de residencia. Este aspecto, aunado al hecho de que la diversificación de opciones se dará a expensas de nuevas formas de aseguramiento privado, propiciará mayor inequidad en el acceso a los servicios de salud. Asimismo, la elegibilidad del médico no será resultado de la voluntad ni de la necesidad, sino de la posibilidad económica que permitirá o no obtener determinados servicios en función de la capacidad de compra de cada individuo (Barreiro, 1996).

Como ya se mencionó, la segmentación institucional histórica del sector ha determinado que prácticamente estemos frente a dos reformas: la de la seguridad social y la de las instituciones de población no asegurada (Tamez, 1998). En esta situación la regulación no será tarea fácil para la SSA, pues los cambios operados no solucionan el problema funcional,

en el sentido de que los dos subsistemas realizan sus funciones (financiamiento, provisión y regulación) de manera independiente.

Otros retos que tendrán que enfrentar las instancias reguladoras serán la expansión y diversificación de las formas privadas de aseguramiento y la formalización de opciones de mezcla público-privada, pues en el país prácticamente no existe experiencia al respecto. Asimismo, aunque la población ahora tiene más información que en épocas pasadas, no llega a ser suficiente para evitar que se produzcan asimetrías entre los proveedores y los pacientes.

Por su parte, las instituciones de seguridad social tendrán que vencer serios obstáculos para ser competitivas frente a las aseguradoras privadas. En la actualidad, exceptuando la versión oficial, existen serias dudas de que las medidas asumidas permitan superar la crisis financiera en la que se encuentra la seguridad social. Además existen análisis actualizados que demuestran que las causas esgrimidas para realizar la reforma de la seguridad social no son tan claras como pretenden las autoridades del IMSS, y que las medidas propuestas no se traducirán en una superación de la crisis financiera (Laurell, 1997). Por el contrario, se prevé un mayor desfinanciamiento, fruto del debilitamiento de los mecanismos de ingreso del instituto, ya que puede reducirse hasta en un 50%. Además, el financiamiento dependerá, ya no de contribuciones obligatorias, sino de la capacidad del gobierno de recaudar eficientemente los fondos que serán destinados a estas instituciones. En este sentido, se ha calculado que la reforma de la seguridad social le costará al presupuesto federal lo correspondiente al 1.5% del PIB (Barreiro, 1996).

Por otro lado, en la situación de crisis recaudatoria por la que atraviesa el gobierno existen serios cuestionamientos a los alcances de la descentralización en cuanto a su carácter redistributivo. Además, la rapidez con la que se realizó la segunda etapa (16 estados descentralizados en menos de un año), pone en tela de juicio también que su efecto democratizador sea una realidad en un futuro inmediato.

Al contrario de lo sucedido en la década pasada, el movimiento actual de reforma ha sido motivo de movilizaciones y fuertes debates. Algunos actores, como el movimiento obrero organizado, han perdido peso al debilitarse el arreglo corporativo; los empresarios y los grupos de poder financiero se han reubicado en una posición preponderante en relación con épocas pasadas. Dentro del marco del replanteamiento de las relaciones entre la sociedad y el Estado, y ante la necesidad de construir un nuevo pacto social, han surgido nuevos actores que pugnan por una política inclusiva de bienestar social. Sin embargo, al parecer las autoridades gubernamentales y las burocracias de la seguridad social quieren evitar una salida más equilibrada a la reforma en términos de la equidad

y la eficiencia, ya que de manera sorpresiva se anunció un nuevo avance de la reforma al anunciar la subrogación de los servicios médicos del IMSS al sector privado.

Respecto de las pensiones se introdujo, a partir de la ley de 1997, el sistema de financiamiento de capitalización total en la rama de seguros de retiro, cesantía y vejez. Respecto de las cotizaciones, éstas bajan; sin embargo los recursos estatales deberán completar la pensión mínima que se estima no alcanzarán el 60% de los asegurados. También se considera que los rendimientos serán bajos dado el escaso monto real a invertir, debido a las altas comisiones de las compañías privadas encargadas de la inversión y a la poca probabilidad de que haya incrementos sustanciales a los salarios. La incertidumbre es el signo de los tiempos, pues ahora se hace depender las pensiones futuras de múltiples decisores, no todos con igual poder.

#### TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS

Dada la diversidad de los procesos de reforma, cualquier aproximación que pretenda hablar de tendencias de la seguridad social en América Latina implica el riesgo de cometer imprecisiones en el análisis. Por tal motivo, en este apartado se presenta resumidamente lo que arrojan las experiencias en cada uno de los países seleccionados, y a partir de ellas se esbozan algunas características comunes, a manera de tendencia. En el caso de Argentina el sistema de salud apunta hacia una mayor estratificación, lo que puede significar que evolucione al modelo privado atomizado en su forma pura, lo que en ausencia de una regulación efectiva por parte del Estado plantea para el futuro un incremento en los niveles de inequidad en el acceso y en la calidad. En cuanto a las pensiones, se pasó de un sistema de reparto a uno mixto, en el que el modelo emergente es el de capitalización individual, con reducción de las prestaciones y de las condiciones para otorgar las pensiones.

En el caso brasileño, tal vez el de mayor participación ciudadana del continente, encontramos que para los servicios de salud se cambia de un modelo de contrato público fragmentado a una mezcla de este modelo con el público integrado, con tendencia a universalización de la cobertura y con participación creciente del sector privado. Las pensiones no han sufrido grandes cambios; sin embargo existen proyectos en los que se pretende disminuir prestaciones y abrir la participación al sector privado.

En Chile, en un primer momento, se cambió de un sistema público integrado a uno mixto con elementos de este modelo y del segmentado, y con una apertura al sector privado sin precedentes. Actualmente la re-

forma se centra en los programas dirigidos a la población pobre y a mejorar la reasignación de recursos entre las diferentes instituciones *públicas* prestadoras de servicios médicos. En cuanto a las pensiones, se pasó sin transición alguna de un esquema de reparto a uno de capitalización individual, con aumento en la edad de jubilación y con la aparición de la figura del esquema voluntario.

En México y Colombia el principal cambio en sus sistemas de salud es la aparición del modelo de contrato público, modificándose el modelo original segmentado en un modelo mixto con componentes de ambos. Esto significa que se abren muchas opciones para esquemas de mezcla pública-privada, que supuestamente implicarán ampliación de cobertura. Para el sistema de pensiones, en Colombia se cambió de un esquema solidario de prima media a uno mixto entre éste y otro de ahorro individual, y en México el cambio consistió en el paso de un esquema de prima escalonada de capitalización parcial a otro de capitalización total a la manera "chilena", con una importante participación de los capitales privados. En ambos casos se espera mayor estratificación de acuerdo con la capacidad de pago y la inserción laboral.

De acuerdo con lo anterior, el elemento común a las experiencias presentadas que podría conformar una tendencia, y que corresponde en buena medida a los lineamientos del Banco Mundial para América Latina (World Bank, 1993), es la mayor participación de capitales privados en la producción de bienes y servicios que pertenecían al ámbito del bienestar público, *a partir de la aparición de modelos mixtos que implican formas distintas de relación público-privada que frecuentemente consisten en financiamiento público y prestación privada*. Así, la seguridad social, al desplazarse de un campo cuya lógica estaba guiada fundamentalmente por el bienestar social hacia otro en el que priva la acumulación y la ganancia se desnaturaliza, y en ausencia de regulaciones efectivas que sólo podrían provenir de estados nacionales fuertes, apunta en perspectiva hacia una mayor estratificación y por consiguiente a un aumento en la inequidad, tanto en el acceso a los servicios médicos como en el esquema de pensiones.

Sin embargo, tal vez todavía sea tiempo de aprender de experiencias como la de Costa Rica que —aunque aislada— muestra que con voluntad política se puede reformar en aras de cumplir más cabalmente con los objetivos de bienestar planteados por la seguridad social desde finales del siglo pasado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, S., *Las reformas sociales en acción: Seguridad Social*, CEPAL, Santiago, 1997.
- Arellano, P., "El efecto de la seguridad social en el ahorro y el desarrollo social", en C. Mesa-Lago (comp.), *La crisis de la seguridad social y la atención a la salud*, Fondo de Cultura Económica, México, 1986.
- Argüelles, F., *Los sistemas de pensiones en América: Evolución y perspectivas*, Centro Interamericano de Estudios de la Seguridad Social, México, 1998.
- Banco Mundial, *Envejecimiento sin crisis: Políticas para la protección de los ancianos y la promoción del crecimiento*, Washington D. C., 1994, p. 48.
- Barreiro, R., "Evaluación de los riesgos de la reforma", en L. Mussot (comp.), *Alternativas de reforma de la seguridad social*, Fundación Friedrich Ebert/Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, 1996.
- Borzutzki, "Políticas y reformas a la seguridad social", en C. Mesa-Lago (comp.), *La crisis de la seguridad social y la atención a la salud*, Fondo de Cultura Económica, México, 1986.
- Cardozo, M., "Características de la seguridad social en países latinoamericanos", en P. Moreno, *La reforma de la seguridad social en México: Elementos para una propuesta alternativa*, México, 1995.
- Carrasco, G., *Las pensiones de vejez del IMSS: Problemática y alternativas de solución*, tesis de maestría, CIDE, México, 1995.
- Castro, A., "Comentario", en C. Mesa-Lago (comp.), *La crisis de la seguridad social y la atención a la salud*, Fondo de Cultura Económica, México, 1986.
- CEPAL/ONU, *Panorama social en América Latina*, Santiago, 1996.
- Cunill, N., *Repensando lo público a través de la sociedad*, CLAD/Nueva Sociedad, Caracas, 1997.
- De Buen, N., "Principios de la seguridad social mexicana", en L. Mussot (comp.), *Alternativas de reforma de la seguridad social*, Fundación Friedrich Ebert/Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, 1996.
- Demarco, G., *Las reformas sociales en acción: Seguridad social*, CEPAL, Santiago, 1997.
- Eibenschutz, C., *Política de saúde: O público e o privado*, FIOCRUZ, Río de Janeiro, 1996.
- Escalante, M., *Auge y decadencia del Estado benefactor en Argentina*, tesis de doctorado, Universidad Iberoamericana, México, 1998.
- Esping-Andersen, G., *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press, Princeton, 1990.
- Evans, R. y G. Stoddart, "Producing health care consuming", *Soc. Sci. Med.*, vol. 31-12, 1990.
- Fleury, S., *Estado y políticas sociales en América Latina*, Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, México, 1992.
- , "Reflexiones teóricas sobre democracia y reformas sanitaria", en Sonia Fleury (comp.), *La reforma sanitaria, en busca de una teoría*, Universidad de Guadalajara, Guadalajara, 1991.

- , *Comparative Health Policies in Latin America*, informe final, Washington D. C., 1998.
- Frenk, J., R. Lozano, Ma. González-Block et al., *Economía y salud: Propuestas para el avance del sistema nacional de salud en México*, informe final, Fundación Mexicana para la Salud, México, 1994.
- Frenk, J., P. Hernández, B. Zurita y R. Ramírez, “Las cuentas nacionales de salud”, en *Observatorio de la salud, necesidades, servicios, políticas*, Fundación Mexicana para la Salud, México, 1997.
- , “Seguridad social: Reformar sin deformar”, *La Jornada*, México, mayo, 1998.
- González-Bloch, M. A., J. Frenk, Y. Lejeune, E. Icasa y A. Martínez, “Experiencias de reforma a los sistemas de salud en el mundo”, en *Observatorio de la salud, necesidades, servicios, políticas*, Fundación Mexicana para la Salud, México, 1997.
- Hazas, A., “El futuro de los sistemas pensionarios en base a los sistemas de cuentas individuales de retiro”, II Conferencia Internacional de Actuaría, Río de Janeiro, 1996.
- Hernández, A. M., “Proceso sociopolítico y salud en Colombia: 1958-1993”, 1997, mimeo.
- , “Preguntas a la fundamentación moral del sistema de seguridad social en Colombia”, 1997, mimeo.
- IDRC (International Development Research Center), *Comparative Health Care Policies*, informe final, Washington D. C., 1998.
- Iglesias, A. y R. Acuña, *Chile: Experiencia con un régimen de capitalización 1981-1991*, CEPAL/PNUD, Santiago, 1991.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática), *Censos económicos, resultados oportunos, imágenes económicas*, México, 1994.
- Isuani, E. A., “Seguridad social y asistencia pública”, en C. Mesa-Lago (comp.), *La crisis de la seguridad social y la atención a la salud*, Fondo de Cultura Económica, México, 1986, pp. 113-128.
- Laurell, A. C., “La nueva concepción de los recursos de salud”, en L. Mussot (comp.), *Alternativas de reforma de la seguridad social*, Fundación Friedrich Ebert/Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, 1996.
- , “La reforma del IMSS: Pieza clave del proyecto neoliberal”, *El Cotidiano* (México), 78, septiembre de 1997.
- , *La reforma contra la salud y la seguridad social*, Fundación Friedrich Ebert/Era, México, 1997.
- Lomelí, L., “La economía de la seguridad social en México”, en *Antecedentes y reformas de los sistemas de seguro social y salud pública*, *El Economista Mexicano*, nueva época, México, 1997, pp. 197-225.
- Londoño, J. L. y J. Frenk, “Pluralismo estructurado: Hacia un modelo innovador para la reforma de los sistemas de salud en América Latina,” en *Observatorio de la salud*, Fundación Mexicana para la Salud, México, 1997, pp. 307-346.
- Lozano, R., “El peso de la enfermedad en México”, en J. Frenk, *Observatorio de la salud, necesidades, servicios, políticas*, Fundación Mexicana para la Salud, México, 1997.

- Malloy, J. M., "Statecraft, política y crisis de la seguridad social", en C. Mesa-Lago (comp.), *La crisis de la seguridad social y la atención a la salud*, México, 1986, pp. 29-68.
- Mesa-Lago, C. (comp.), "Introducción", en C. Mesa-Lago (comp.), *La crisis de la seguridad social y la atención a la salud*, Fondo de Cultura Económica, México, 1986, pp. 7-28.
- (comp.), "El trimestre económico", en C. Mesa-Lago (comp.), *La crisis de la seguridad social y la atención a la salud*, Fondo de Cultura Económica, México, 1986.
- Moreno, P., "La reforma de la seguridad social en México: Elementos para una propuesta alternativa", en P. Moreno, *La reforma de la seguridad social en México: Elementos para una propuesta alternativa*, México, 1995.
- , "La seguridad social y los trabajadores", Fundación Friedrich Ebert/Congreso del Trabajo, México, 1995.
- Navarro, V., "Producción y Estado de bienestar", *El contexto de las reformas*, Sistema, núm. 102, 1991.
- OECD (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos), *Estudios Económicos de la OCDE*, México, 1995.
- OMS (Organización Mundial de la Salud), OPS (Organización Panamericana de la Salud), CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), *Salud equidad y transformación productiva en América Latina y el Caribe*, Santiago, 1997.
- Robotnikoff, N., *El espacio público y la democracia moderna*, IFE, México, 1997.
- Tamburi, G., "La seguridad social en la América Latina: Tendencias perspectivas", en C. Mesa-Lago (comp.), *La crisis de la seguridad social y la atención a la salud*, Fondo de Cultura Económica, México, 1986, pp. 76-107.
- Tamez, S., *Comparative health policies in Latin America*, informe final, Washington D. C., 1998.
- Tetelboin, H. C., "¿Alternativas en seguridad social?", en *Seguridad social: Reformas y retos*, Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad Nacional Autónoma de México-Miguel Ángel Porrúa, México, noviembre, 1997.
- Thullen, P., "El financiamiento de las pensiones de la seguridad social: Principios, problemas actuales y tendencias", en C. Mesa-Lago (comp.), *La crisis de la seguridad social y la atención a la salud*, Fondo de Cultura Económica, México, 1986.
- Ugalde, A., "La integración de programas de salud en un sistema nacional de salud", en C. Mesa-Lago (comp.), *La crisis de la seguridad social y la atención a la salud*, Fondo de Cultura Económica, México, 1986, pp. 136-176.



QUINTA PARTE  
REPRODUCCIÓN Y SOCIOLOGÍA  
DEL MERCADO DE TRABAJO

# TEORÍA SOCIOLOGICA DEL MERCADO DE TRABAJO

LUDGER PRIES<sup>1</sup>

## INTRODUCCIÓN

A FINALES del siglo XX, en todas las sociedades del mundo la forma predominante para obtener los recursos y los medios para la reproducción material de los seres humanos es el trabajo asalariado. Aunque hay muchas regiones donde prevalecen la economía de subsistencia o el trabajo por cuenta propia, en términos cuantitativos y cualitativos el mecanismo de compraventa de fuerza de trabajo es el que forja la dinámica de las actividades económicas de la abrumadora mayoría de las poblaciones del planeta.

A primera vista sobresale el hecho de que hay diferencias y variaciones muy acentuadas en las condiciones de trabajo y empleo de los asalariados. Algunos reciben salarios diez o hasta cien veces mayores que otros; en algunas ocasiones las personas mejor preparadas obtienen ingresos mayores, pero en otras circunstancias nos encontramos con muchos profesionistas sin ningún empleo; algunos obreros y empleados ascienden rápidamente en sus niveles salariales y de jerarquía, otros se quedan casi toda la vida en las mismas condiciones; una parte de la fuerza de trabajo se capacita y prepara con muchos estudios, otra parte entra a las actividades productivas sin ningún entrenamiento.

Surgen algunas preguntas: ¿cómo se preparan las personas para poder ejercer cierta actividad económica productiva, y por qué lo hacen específicamente de estas maneras?; ¿cómo los que buscan empleo y los que buscan trabajadores obtienen qué tipo de información, y cómo se encuentran?; ¿qué normas y mecanismos regulan el acceso a empleos?; ¿quién y cómo asigna un trabajador a un puesto o un empleo a un empleado?; ¿cómo se definen los niveles y criterios de remuneración y de la movilidad horizontal y vertical de la mano de obra?

Estas preguntas forman el temario nuclear de la teoría sociológica del mercado de trabajo (TSMT), que analiza y busca entender y explicar los me-

<sup>1</sup> Doctorado en Erlangen, Alemania. Especialista en sociología del trabajo, economía, organización y temas sobre migración. Actualmente se desempeña como catedrático invitado en la Universidad de Gotinga. Ha realizado investigación y docencia en Alemania, Brasil, Colombia, Estados Unidos, España y México. Dirección: nc-prieslu@netcologne.de.

canismos, las normas y prácticas sociales 1. de la formación y capacitación; 2. del acceso y reclutamiento de personas para actividades productivas; 3. de la ubicación y asignación de puestos/actividades productivas y personas y de la movilidad horizontal correspondiente, y 4. de la remuneración, los ascensos y la movilidad vertical correspondientes.

Si la tomamos en sentido estricto, la expresión “teoría sociológica del mercado de trabajo” es una *contradictio in adjecto*, es decir, es una contradicción en sí misma: “mercado de trabajo” es un objeto de estudio y un concepto económico, y ¿sobre estos mismos se quiere desarrollar una “teoría sociológica”? Exagerando un poco, el término TSMT es tan confuso como hablar de una “teoría filosófica del aparato digestivo biológico”. Pero, por otro lado, tiene sentido mantener la expresión TSMT porque nos indica el origen y la trayectoria de este campo de investigación sociológica: la TSMT se desarrolla mediante la crítica a los modelos explicativos puramente económicos. Más allá de estas críticas, el enfoque institucionalista fue el primer gran intento de una “sociologización” de la teoría del mercado de trabajo, y a partir de los años ochenta se desarrollan varias líneas innovadoras. Debido a las realidades diferentes y, de cierta forma, más complejas en América Latina, la TSMT aquí tiene orígenes y matices diferentes importantes.

#### ORIGEN DE LA TEORÍA DEL MERCADO DE TRABAJO: LA VISIÓN ECONOMICISTA NEOCLÁSICA

En los países ahora altamente industrializados el tema predominante y casi exclusivo de la TSMT fue el trabajo formal y asalariado. Aunque la visión economicista de cierta forma pareció o parece caduca, por su renacimiento con las políticas neoliberales en las últimas dos décadas en toda América Latina vale mencionarla y tratarla brevemente.

El punto de salida más importante de lo que actualmente llamamos TSMT es la explicación economicista de los mecanismos 1. de capacitación; 2. de acceso/reclutamiento; 3. de ubicación/asignación y de movilidad horizontal correspondiente, y 4. de remuneración, ascensos y movilidad vertical de los trabajadores. Según este enfoque el mercado de trabajo es uno de los mercados parciales en la sociedad de mercado capitalista. Su funcionamiento sigue la lógica fundamental de un mercado ideal: existe información completa tanto para los que buscan trabajadores como para los que buscan empleo; se llenan las vacantes y se obtienen puestos mediante los mecanismos de mercado; la “mercancía” de la mano de obra es estandarizada al grado de ser sustituible rápida y fácilmente; en principio existe la posibilidad de un equilibrio entre oferta y

demanda de puestos y empleos; en primera instancia es el precio ofrecido y/o demandado de la “mercancía” de la mano de obra —el salario— el que define la atracción de trabajadores y puestos.

Si este modelo neoclásico nos presentara una explicación suficiente de la realidad empírica, ¿por qué entonces nos encontramos con desempleo?; ¿por qué para el mismo trabajo en el mismo lugar se pagan salarios diferentes a hombres y mujeres?; ¿por qué no todas las vacantes se llenan mediante el mecanismo de demanda/oferta sino, por ejemplo, vía el mecanismo del escalafón y de la antigüedad en el trabajo?; ¿por qué, cuando bajan los salarios, los trabajadores quieren trabajar más, y no menos? Las respuestas a estas y otras interrogantes que dan los partidarios del enfoque economicista neoclásico es que los mercados de trabajo son “incompletos” o “imperfectos”, tanto por algunas particularidades generales como por “regulaciones erróneas”.

Según esta visión teórica las imperfecciones irremediables no son tan graves como para llegar a cambiar fundamentalmente el funcionamiento de las “bondades” del mercado. Por ejemplo, la información de los empleadores y de los trabajadores nunca puede ser completa. Pero, primero, hay muchas formas de acercarse a esta situación (como por ejemplo los medios modernos de comunicación y de transporte) y, segundo, en el momento en que se crean desequilibrios muy acentuados también aumentarían los flujos de información. Por ejemplo, si por falta de oferta de mano de obra en cierta región en expansión se pagaran salarios muy altos, esta situación excepcional se conocería por muchos canales, atraería a más trabajadores y a mediano plazo se equilibrarían los salarios otra vez.

Mientras que este tipo de deficiencias estructurales de los mercados de trabajo no se consideran tan importantes como para que puedan cancelar el funcionamiento de la lógica básica del mercado, hay otras restricciones por “sobre-regulaciones” que —según este enfoque— sí hay que combatir para que funcione el juego libre de demanda y oferta. Estos factores pueden ser, por ejemplo, la monopolización de la demanda o de la oferta de mano de obra. Ejemplo de lo primero sería el famoso “pueblo fábrica”, donde existe un único empleador quien, casi sin competencia alguna por la mano de obra, puede definir los salarios. Pero los partidarios del enfoque neoclásico insisten más en el caso de los (supuestos) monopolios sobre la oferta de la mano de obra a través de los sindicatos. Donde existe este tipo de control sindical total (como en algunos sectores con cláusulas de exclusividad de un sindicato y de admisión y exclusión de todos los trabajadores), se trata de un monopolio completo sobre la oferta de mano de obra y los salarios están arriba de los precios de equilibrio del mercado libre.

Las imperfecciones de los mercados de trabajo del primer tipo no son tan graves y se neutralizan *in the long run*, pero la segunda clase se debe a “sobre regulaciones” que ponen en peligro el funcionamiento mismo del mecanismo de mercado. Según el enfoque neoclásico no es adecuado culpar a la lógica de mercado por la miseria del desempleo y de otras fricciones, donde justamente la “limitación artificial” del principio de oferta/demanda es la responsable de los desequilibrios. Una presentación y discusión ya clásicas y excelentes de esta visión economicista-neoclásica se encuentra en Reynolds (1984).

Es importante destacar que la teoría economicista neoclásica, a pesar de todas las críticas desarrolladas desde hace muchas décadas, no dejó de tener mucha influencia aun en los tiempos actuales. Al economista Gary S. Becker, por ejemplo, se le otorgó el premio Nobel de 1992. Sus investigaciones sobre la relación entre el nivel de remuneración y la “inversión en la fuerza de trabajo” en el proceso de formación siempre defendieron el enfoque neoclásico de los “recursos humanos”, explicando las diferencias salariales por las variaciones en el capital humano acumulado de los trabajadores y rechazando explícitamente versiones de explicación más sociológicas, como la teoría del *screening* (véase por ejemplo Becker, 1983).

En resumen, podemos afirmar que el marco teórico economicista neoclásico define el punto de salida y de referencia de la gran mayoría de los intentos de explicar y entender los mecanismos y las normas de capacitación, reclutamiento, asignación y remuneración de la fuerza de trabajo en una sociedad capitalista de mercado. Según esto, el modelo de demanda/oferta y de colocación de los recursos humanos mediante sus precios —a pesar de tener deficiencias— tiene un valor explicativo mayor que otros enfoques.

#### SUPERACIÓN DE LA VISIÓN ECONOMICISTA: EL ENFOQUE INSTITUCIONALISTA

Temprano en los años cincuenta en Estados Unidos surgió un enfoque alternativo a la visión economicista neoclásica. Clark Kerr (1954) fue de los primeros autores en hablar de “mercados institucionales” de trabajo. El argumento principal es que las formas y normas de capacitación, de reclutamiento, de asignación y de remuneración no se rigen por la simple lógica de competencia y de mercado. Más bien hay grupos de trabajadores que compiten entre ellos, pero no todos compiten por los mismos puestos. Sobre todo las empresas medianas y grandes —independientemente de la existencia e interferencia de sindicatos— definen

sus propias reglas y prácticas de cómo preparar a los trabajadores para los puestos, cómo pagarles, cómo asignarles puestos y cómo ascenderlos dentro de las empresas.

Una vacante que surge en una empresa grande no necesariamente y primordialmente se llena recurriendo al mercado de trabajo local o nacional. Más bien la empresa misma tiene reglas "institucionales" para cubrirla. En vez del trabajador adecuado "externo", dispuesto a trabajar por el salario más bajo, puede seleccionar, por ejemplo, al trabajador más capacitado dentro del mismo departamento o al trabajador más antiguo del departamento o de la empresa. A las organizaciones productivas grandes frecuentemente les conviene capacitar a los trabajadores dentro de la empresa para las actividades y requerimientos específicos, y dar prioridad para cubrir vacantes a la mano de obra "interna", puesto que ésta ya está familiarizada con muchos aspectos del proceso productivo, con prácticas sociales, con la "cultura de la empresa", con las normas implícitas, etcétera.

En estudios empíricos Clark Kerr (1954) encontró lo que él llama la "balcanización" de los mercados de trabajo, haciendo referencia a una región geográfica en el sureste de Europa que durante mucho tiempo se aisló de la dinámica del resto del continente y vivió según reglas político-culturales propias. Tanto para ciertos oficios y profesiones como para ciertas empresas existen *reglas institucionales*, en vez de la simple lógica mercantil de oferta y demanda. Los oficiales y profesionales se mueven y compiten en espacios muy específicos de los mercados de trabajo. Las empresas grandes tienen "puertos de entrada", normalmente en los niveles más bajos de competencia, para los cuales reclutan mano de obra "desde afuera". Para los demás puestos asignan a trabajadores "internos". Estos arreglos institucionales (para trabajadores de oficio/profesión y de empresas grandes) cambian la dinámica de movilidad horizontal y vertical y también de remuneración.

Mientras que autores como Clark Kerr basaron su modelo dual de los mercados de trabajo en la distinción entre "mercados internos" y "mercados externos" de trabajo (véase Osterman, 1988), otros partidarios del enfoque institucional-dualista en una perspectiva macroeconómica distinguieron entre un sector primario y un sector secundario del mercado de trabajo:

Según este modelo, la estructura económica se descompone en dos sectores, que pueden denominarse "centro" y "periferia" (Averitt, 1968); "sector de planificación" y "sector de mercado" (Galbraith, 1973); o "sector de monopolio" y "sector de competencia" (O'Connor, 1973). Las empresas y grupos grandes y poderosos que ocupan la zona nuclear están en condiciones de desarrollar en su favor la demanda inestable del mercado de bienes y otras incertidumbres y

riesgos de la evolución económica, de tal modo que se aseguran la estabilidad de la demanda y son capaces de transferir a otras empresas los imponderables y los riesgos [...] esa estabilización de la demanda y el dominio de las condiciones exteriores del mercado les permiten conseguir elevados rendimientos con un alto empleo de capital real y moderna tecnología, lo que les permite también un nivel de salarios relativamente alto para sus trabajadores [Sengenberger 1988a: 15].

Como argumentan Doeringer y Piore (1971), las empresas grandes y estables del sector primario pueden ofrecer condiciones de trabajo y empleo favorables, pagar salarios relativamente altos y abrir carreras laborales atractivas. De esta forma, pueden atraer, concentrar y estabilizar la mano de obra mejor preparada, lo que a su vez les permite defender su posición privilegiada en los mercados. Al *circulus virtuosus* del sector primario se enfrentan las empresas del sector secundario que, al contrario, se encuentran en un *circulus vitiosus* de condiciones de mercado inestables y difíciles, de un potencial tecnológico-productivo bajo, de condiciones laborales precarias y una subsecuente fluctuación muy alta y capacitación baja de la mano de obra.

Desde la teoría neoclásica se criticó que el argumento de mercados de trabajo duales no puede disminuir la importancia del mecanismo de demanda/oferta y de competencia para la fijación de los niveles salariales. Por los “puertos de entrada” los mercados primarios o internos están articulados con los mercados secundarios o externos (Thurow, 1975). Desde la política económica se criticó el determinismo tecnológico del modelo de los dos sectores, primario y secundario, porque las políticas de mercado de trabajo de las empresas grandes sólo se explica con su necesidad de mantener sus posiciones de dominio mediante un alto nivel de tecnologías de producción (Rubery, 1978; Gordon *et al.*, 1982).

Autores como Burkart Lutz y Werner Sengenberger, recuperando la importancia específica de los oficios y las profesiones para la estructuración de las condiciones de trabajo y empleo, criticaron los modelos duales de los mercados de trabajo y propusieron el modelo de una *segmentación triple* de los mercados de trabajo: un segmento organizacional o de empresa, un segmento profesional o de oficio y un segmento de *cualquier persona*.

Con este concepto de segmentación la teoría del mercado de trabajo se vuelve más sociológica. Los modelos duales de mercados primarios y mercados secundarios, por ejemplo, aún contenían una visión muy cercana a la macro o microeconomía. En cambio el enfoque de segmentación hace énfasis en las *normas e instituciones sociales* que rigen y estructuran territorios diferentes dentro del conjunto del total de interrelaciones entre puestos y trabajadores:

La mano de obra, o los puestos de trabajo, o ambos, no deben considerarse como cantidades homogéneas que puedan ser sustituidas unas por otras en mutua competencia, sino como cantidades parciales diferenciables con arreglo a determinadas características y no intercambiables entre sí, o intercambiables sólo en un grado limitado. Esta restricción de la intercambiabilidad puede deberse, por una parte, a que las magnitudes parciales de los puestos de trabajo tienen contenidos diferentes (por ejemplo, establecen diferentes requisitos de cualificación), lo cual da lugar a una determinada normativa de asignación, es decir, a la provisión exclusiva o preferente de estos puestos de trabajo con determinada mano de obra. No obstante, pueden introducirse también normativas de coordinación de este tipo sin necesidad de que haya diferencias materiales en los puestos de trabajo o en la mano de obra. En el primer caso, la mano de obra, con su capacidad laboral actual, no puede ocupar los puestos de trabajo de un mercado parcial diferente; en el segundo caso sí podría hacerlo, pero no "debe". Por lo general la segmentación se basa en ambos factores, es decir, en la heterogeneidad de las magnitudes parciales de puestos de trabajo o de mano de obra, y en la restricción de la intercambiabilidad, puesto que las dos se refuerzan mutuamente [Sengenberger, 1988b: 347].

Esta cita revela un argumento sociológico fundamental con respecto a la teoría del mercado de trabajo: tanto la estructura de los puestos de trabajo como la de la mano de obra no consisten en elementos unitarios y homogéneos, sino en "conglomerados" segmentados unos de otros. Aun personas con las mismas características en algunos aspectos, como por ejemplo su grado de formación y estudios, su edad, su experiencia laboral, no tienen la misma oportunidad de cubrir una vacante por no tener la misma información y poder que la empresa que a su vez define normas específicas, como por ejemplo el tiempo de pertenencia a la misma, para el reclutamiento, la movilidad horizontal y vertical y la remuneración de sus trabajadores.

En cambio, a puestos de trabajo similares en términos de condiciones de trabajo y empleo y de requerimientos de cualificación no tiene acceso el mismo tipo de mano de obra; algunos de estos puestos pueden ser considerados empleos para artesanos, oficiales o profesionistas, mientras que otros pueden ser visto como puestos a cubrir por medio de mercados internos. Con respecto a las barreras de entrada a ciertos puestos de empleo se pueden distinguir al menos tres tipos diferentes: hay criterios personales "adscriptivos", como la edad, el género o la etnia; hay características personales "adquiridas", como el nivel de estudios o la experiencia laboral; un tercer tipo de filtro para el acceso de mano de obra a puestos son las normas establecidas implícita o explícitamente, sea por imposiciones unilaterales o por negociaciones contractuales.



Los mercados de trabajo parciales son unidades estructurales del mercado de trabajo que están delimitadas por determinadas características de los puestos de trabajo o de la mano de obra, y dentro de las cuales la asignación, remuneración y cualificación de esta última están sujetas a una normativa especial más o menos institucionalizada" [Sengenberger, 1988b: 355].

Esta cita de Werner Sengenberger toca el núcleo del argumento sociológico de la segmentación del mercado de trabajo. En contra del enfoque economicista neoclásico, argumenta que no es la lógica de oferta y demanda, y de actores individuales y racionales en búsqueda de la optimización de sus ganancias económicas, lo que nos permite explicar y entender las prácticas de capacitación, reclutamiento, asignación de puestos, ascensos y remuneración. Más bien, en cualquier sociedad con una economía capitalista de mercado existen *regímenes y arreglos de normas institucionalizadas* que estructuran estos procesos entre mano de obra y puestos de trabajo.

Estas normas institucionales no se deben a una simple "sobrerregulación" o a "desviaciones erróneas" de la sociedad y la economía ideales de mercado. La economía de mercado es una parte y una dimensión de las sociedades realmente existentes. Las formas y normas de la convivencia social y de la reproducción material y social de los seres humanos dentro de estas sociedades van mucho más allá de la institución social del mercado. Es justamente aquí donde está la diferencia entre una visión economicista de "mercado de trabajo" y un enfoque sociológico de la estructuración social de la adaptación y el intercambio entre puestos de trabajo y mano de obra, entre posibilidades y necesidades de actividades económicas remuneradas.

#### NUEVOS ENFOQUES

Así como la teoría de la segmentación del mercado de trabajo representa un paso importante en la "sociologización" de este campo de investigación social, a partir de los años ochenta se abren nuevas líneas de investigación empírica y teórica que refuerzan esta tendencia. Vamos a presentar brevemente cuatro de estas nuevas líneas.

Un primer campo es la investigación sobre la *segregación por género* del mercado de trabajo. Parte de preguntas muy sencillas: ¿por qué las mujeres, en el mismo trabajo y con la misma calificación, ganan en promedio menos que los hombres?; ¿por qué obviamente tienen más problemas para entrar a ciertas posiciones ocupacionales y de jerarquía?

Mientras tanto, ha quedado claro que una perspectiva orientada exclusivamente al funcionamiento de las estructuras del mercado de trabajo deja sin considerar elementos importantes para explicar la discriminación de las mujeres. En la búsqueda de una explicación se tiene que tomar en cuenta la estructuración por género de la sociedad como tal [Pfau-Effinger, 1990: 4].

Durante mucho tiempo se había argumentado que las mujeres quedan relegadas sobre todo al mercado secundario, precario, de trabajo, por los criterios discriminatorios de acceso a los mercados primarios o internos y por la falta de calificaciones ocupacionales específicas. Nuevos estudios históricos revelaron que lo que es un trabajo típico de mujeres varía mucho a lo largo del tiempo. Por ejemplo, el cargo de secretario-administrador de empresas fue un trabajo masculino en el siglo XIX y se convirtió en una ocupación típicamente femenina con la masificación y estandarización de estas actividades al inicio del siglo XX. Investigaciones comparativas mostraron además que aun en las viejas sociedades socialistas de Europa del este existían segregaciones muy acentuadas por género en el mundo del trabajo: "*las ocupaciones cambian su tipificación del género, pero la segregación sigue en vigor*" (Reskin y Hartmann, 1986: 81).

La investigación sobre la segregación del mercado de trabajo por género ofrece argumentos y vínculos fuertes para articular el análisis del mercado de trabajo con la teoría sociológica general. El comportamiento de las mujeres y de los hombres en los diferentes segmentos del mercado de trabajo no se entiende sin referencia a las pautas de división de trabajo general en el nivel de la sociedad. ¿Quién se encarga del trabajo reproductivo y "privado"?; ¿quién y de qué manera se responsabiliza del trabajo remunerado y "socializado"? Esta división del trabajo, de las funciones y posiciones productivas y reproductivas, siempre e ineludiblemente incluye elementos de poder y de dominación. Las sociedades patriarcales se caracterizan por una asimetría de poder muy acentuada entre hombres y mujeres. Las normas y prácticas de adquirir las competencias laborales, de tener acceso a un puesto de trabajo, de obtener cierta posición ocupacional y un nivel determinado de remuneración, tienen una fuerte estructuración por género que, a su vez, está articulada con la división social y de trabajo entre hombres y mujeres en el nivel más general de las sociedades (véase Rodgers y Rodgers, 1989).

Una segunda línea de ampliación de las investigaciones sobre el mercado de trabajo es la del análisis de los *mercados de trabajo locales*. Surgió en los años ochenta, sobre todo en Estados Unidos, y se caracteriza por un enfoque empírico y frecuentemente estadístico. Un punto de partida central es la idea de que la mano de obra como mercancía no tiene la mis-

ma movilidad espacial de otras mercancías. Más bien, para la gran mayoría de los oferentes de mano de obra existen limitaciones de movilidad regional muy claras, que tienen que ver con la vida social y familiar de las personas. A un padre de familia que tiene dos hijos en la escuela y una esposa que trabaja medio tiempo en cierto lugar, la posibilidad de ganar mucho más dinero en un trabajo similar, pero para el cual debe trasladarse a otro lugar de residencia, no le va a convencer fácilmente. El diferencial salarial entre su trabajo actual y el trabajo alternativo no tiene el mismo significado que en el caso de que la oferta alternativa existiera en su comunidad de residencia.

El área geográfica del mercado de trabajo de la gran mayoría de los oferentes, por lo tanto, está limitada a las distancias que las personas pueden recorrer diariamente. Estudios minuciosos en el nivel de condados y de diferentes tipos de áreas metropolitanas revelaron, entre otras cosas, la persistencia de diferenciales salariales entre diferentes regiones durante mucho tiempo. Entre otros factores se mantienen gracias a la inercia de la movilidad regional del factor trabajo (Horan y Tolbert, 1984). Al mismo tiempo que, para la gran mayoría de la fuerza de trabajo, el área de una posible movilidad laboral es muy restringida, hay estratos ocupacionales muy específicos, con mercados de trabajo casi globalizados. Los profesionales especialistas en computación o el personal de transporte aéreo y marítimo, en ciertas circunstancias de estatus familiar y civil, tienen un radio de movilidad geográfica casi global.

El enfoque de los mercados de trabajo locales permite explicar diferencias en niveles salariales, tasas de ocupación y empleo, abundancia y escasez de ciertos tipos de mano de obra, en diferentes regiones de un país, haciendo énfasis en el arraigo y los lazos familiares y sociales de los trabajadores. No es ninguna "sobrerregulación" la que limita el funcionamiento de los "mecanismos puros de mercado" sino las particularidades mismas de la vida cotidiana de los seres humanos, que contrasta con el modelo teórico explicativo de mercado (Singelmann y Deseran, 1993).

Un tercer campo nuevo de investigaciones sobre el mercado de trabajo parte de la aplicación del enfoque de *redes sociales* al tema. El modelo economicista neoclásico parte del supuesto de la información completa de todos los actores sobre las condiciones de mercado y de la lógica de acción económica racional de todos los oferentes y demandantes de fuerza de trabajo. Sin embargo, si nos preguntamos "¿cómo se enteran los actores en el mercado de trabajo de vacantes o de oferentes de fuerza de trabajo?", resulta que los medios y canales de información no son ni universales ni imparciales.

Los actores en el mercado de trabajo obtienen sus informaciones normal y frecuentemente a través de relaciones sociales directas y de con-

fianza. El ingreso a las empresas muchas veces se logra por recomendaciones. Reclutar a personas que tienen lazos de confianza y de lealtad con gente que ya está trabajando en una organización tiene muchas ventajas para el empleador. En organizaciones económicas o administrativas grandes, igual que en empresas pequeñas, familiares o paternalistas, la movilidad horizontal y vertical de los trabajadores muchas veces se orienta —si no exclusivamente, al menos en parte— por criterios parciales y subjetivos de los actores.

Esto tampoco se debe a imperfecciones superables de la lógica pura de mercado sino que se basa en la naturaleza misma de las particularidades de todo tipo de relaciones sociales y de todo tipo de normas. Estas últimas, por definición, tienen que abstraerse del caso particular, rigen y son aplicables a una gran variedad de casos concretos. Por lo tanto, no hay aplicación de normas sin ingredientes de interpretación y de reconstrucción de situaciones sociales particulares, de modo que las relaciones sociales personales, de lealtad, de confianza mutua, los prejuicios basados en experiencias particulares, etc., no son “impurezas” negables, controlables o desechables, sino que representan ingredientes básicos imprescindibles que usan los actores en el llamado “mercado de trabajo” (Maruani, 1988).

Las particularidades de la “mercancía” fuerza de trabajo implican un fuerte peso de redes sociales en todos estos procesos de capacitación, reclutamiento, asignación, ascensos y remuneración. El modelo ideal típico de mercado requiere la cuantificación, la estandarización y la comparabilidad totales de las mercancías, porque sólo de esta manera el precio y el dinero pueden servir como medios de regulación. La fuerza de trabajo se distingue de otras mercancías precisamente por el hecho de que no se la puede separar de su “portador” (un individuo, un sujeto, un actor). Muchos estudios revelan el peso de las redes sociales en los mecanismos de reclutamiento, asignación y remuneración de los trabajadores (Requena, 1990-1991).

Hay una cuarta línea nueva de investigaciones sociológicas sobre mercado de trabajo que se puede llamar la perspectiva de las *instituciones estructurantes de la dinámica del empleo*. De cierta forma integra varios enfoques de una sociologización de la teoría del mercado de trabajo (también se podría mencionar la teoría de la regulación, por ejemplo Boyer, 1986, pero como lo consideramos más bien un enfoque macroeconómico no lo incluimos aquí). Por la teoría de segmentación arriba mencionada sabemos que lo más importante en el análisis del mercado de trabajo desde una perspectiva sociológica son los *conjuntos y arreglos de normas, mecanismos y prácticas de la regulación social de la capacitación, del reclutamiento, de la asignación, de los ascensos y de la remune-*

*ración en el trabajo*. Pero ¿cómo se pueden detectar y analizar estos conjuntos de normas y prácticas?

Una forma, sin duda, es el análisis de reglamentos de empresas, de contratos colectivos o de leyes laborales correspondientes. Otra forma es el análisis de las estructuras de mano de obra en empresas, ramas o economías en su conjunto para comprobar, por ejemplo, la distribución de mano de obra por edad, estudios, antigüedad en sus empleos y salarios y, de esta forma, obtener indicios del impacto de ciertas normas sociales de remuneración. En vez de empresas, ramas o economías nacionales, también se puede partir de las personas como las unidades de análisis. En este caso es posible, por ejemplo, verificar si el género es una variable que explica las diferencias observadas de salarios, ascensos, movilidad horizontal, etcétera.

En comparación con estos enfoques, la propuesta de “instituciones estructurantes” parte de una perspectiva dinámica y longitudinal del mercado de trabajo. Si en el centro de la teoría sociológica de mercado de trabajo está el intento de explicar y entender los mecanismos, normas y prácticas de calificación, reclutamiento, movilidad horizontal y vertical y remuneración de la mano de obra, entonces el objeto núcleo de estudio son *procesos*, y son sobre todo *movimientos de personas por posiciones*. A partir de los años ochenta, en países como Alemania, Estados Unidos y Francia, se desarrolló una línea de investigación de trayectorias de vida y de trabajo que, de cierta forma, redefinen el campo de la teoría sociológica del mercado de trabajo (Sørensen, 1983; Mayer y Carroll, 1987; Blossfeld y Mayer, 1988; Mayer y Tuma, 1990). En esta línea hay estudios recientes que buscan identificar y analizar las instituciones sociales que estructuran la dinámica del empleo y, en concreto, las trayectorias laborales.

En estas investigaciones no se toman como *unidades de análisis* ni las organizaciones o agregados económicos (por ejemplo las empresas) ni los individuos como tales, sino los *cursos de vida y de trabajo de las personas como secuencias de posiciones ocupacionales-laborales en el tiempo*. En un análisis comparativo de diferentes grupos ocupacionales se encontraron, por ejemplo, cuatro instituciones sociales que estructuran la dinámica en el empleo: el mercado, la profesión, la organización y el clan. No solamente se pueden detectar estas instituciones en la normatividad de reglas explícitas y formalizadas, sino que se plasman en las regularidades de las trayectorias laborales mismas (Pries, 1997, 1988).

El curso de vida laboral de una persona que perteneció durante casi todo el lapso de sus actividades productivas a una empresa grande, donde entró en una posición subalterna, digamos de barrendero, donde se capacitó en el trabajo mismo y según las reglas establecidas en la empresa, ascendió en términos de categorías salariales según la normati-

dad del contrato colectivo de esta empresa. . . esta trayectoria laboral sin lugar a dudas está estructurada por la institución social de la *empresa*. Una trayectoria laboral, por ejemplo, que está compuesta por una gran cantidad de empleos y relaciones contractuales diferentes en el transcurso de la historia laboral, pero que muestra una alta estabilidad y constancia en la ocupación (por ejemplo de hojalatero o de ebanista o de médico) se puede caracterizar como una trayectoria estructurada por la institución social de la *profesión*.

En cambio, una trayectoria con alta inestabilidad tanto en las organizaciones como en las actividades ocupacionales concretas estaría estructurada por la lógica del *mercado*, siempre y cuando, por ejemplo, en las razones de cambiar de un empleo a otro prevalezcan razones puramente utilitarias, económicas. Por último, la institución estructurante, del *clan* o de la red social-personal de los actores en el mercado de trabajo, se expresa en el hecho de que tanto las formas de lograr empleos como los mecanismos de movilidad horizontal y vertical y las razones de cambiarse de trabajo y empleo estén forjados por razones y razonamientos del grupo nuclear de familiares y amigos (Pries, 1992 y 1997).

En este enfoque de instituciones estructurantes se propone identificar orientaciones de acción y criterios de racionalidad distintos como expresión central de instituciones sociales diferentes. La institución social del *mercado* se caracteriza por la lógica de acción de buscar la maximización de bienes individuales, transferibles y cuantificables mediante el intercambio inmediato, sin que se desarrollen relaciones sociales de compromiso entre los actores involucrados a mediano o largo plazo. La institución social de la *organización* (o empresa) se puede definir por la existencia de una normatividad frente a la dinámica de trabajo y empleo que se negoció y desarrolló en el nivel de la organización específica y que define un territorio parcial de prácticas, normas y mecanismos que destaca y difiere de las reglas vigentes en el entorno, es decir fuera de la organización.

La *profesión*, en estos términos, es una institución social basada en conjuntos específicos de actividades, competencias y orientaciones ocupacionales que están certificados socialmente. El acceso a los mismos está regulado por organizaciones gremiales-corporativas. Normas de acción tales como la "vocación" o la "ética profesional" desempeñan un papel central como racionalidades de acción. Finalmente, la institución social que llamaríamos el *clan* es una red de relaciones sociales de la vida cotidiana basada en nexos y compromisos de lealtades, cuidado y procuración mutuos a mediano y largo plazo que normalmente está centrada en la familia ampliada y basada en normas de acción comunicadas directamente (véase el cuadro 1).

CUADRO 1. *Instituciones estructurantes y aspectos de empleo*

<i>Aspecto de empleo/institución</i>	<i>Formación/calificación</i>	<i>Reclutamiento/búsqueda de trabajo</i>	<i>Remuneración/movilidad vertical</i>	<i>Asignación de puestos/movilidad horizontal</i>
Mercado	Como inversión de capital humano según cálculos individuales de costo-beneficio	A través de medios anónimos; todos los actores tienen información completa	Por rendimiento y competencia permanente	Individualmente por el principio de la capacidad y preparación individual
Empresa/organización	Como capacitación en el trabajo según necesidad de la empresa, no transferibles	"Puertos de entrada" sólo con base en el escalafón y según requerimientos de la empresa	Según normas de la empresa, como antigüedad y escalafón	Por derechos y obligaciones regulados internamente en la organización
Profesión	Transmisión de calificaciones específicas reguladas por gremios profesionales	Orientada en posiciones y certificados profesionales, "credencialismo"	Tarifas y salarios según calificación profesional certificada, pasajes de estatus establecidos	Según certificados profesionales y criterios adicionales regulados por los gremios
Clan	Socialización en el empleo por redes sociales, lealtad como calificación	Búsqueda de trabajo y trabajadores por redes sociales	Remuneración no sólo salarial, sino social	Por necesidades comunicadas directa y/o personalmente

Para resumir estos enfoques y corrientes recientes, en los estudios de mercado de trabajo se revela el alejamiento de las visiones economicistas, y la apertura del campo de investigación hacia perspectivas sociológicas más originales. Las investigaciones teóricas y empíricas ya no son tanto estudios de "mercado de trabajo" como de la *dinámica social del trabajo y el empleo*. Con estos cambios y ampliaciones, la teoría sociológi-

ca del mercado de trabajo se está acercando más a líneas de investigación trazadas en América Latina.

#### ENFOQUES CLÁSICOS SOBRE EL EMPLEO EN AMÉRICA LATINA

Desde sus inicios, la investigación sociológica sobre el mercado de trabajo en América Latina se desarrolló de modo muy diferente que en los “países del norte”. El subcontinente se integra a una lógica mercantil-capitalista desde una posición de una carga histórica de colonialismo y dependencia económica, política y cultural. Cuando las promesas de la teoría de modernización y del desarrollismo no se cumplieron surgió, en los años sesenta, la teoría de la dependencia. Según ésta, por las particularidades de una industrialización e integración económica dependientes, los sectores capitalistas modernos de los países latinoamericanos no son capaces de integrar toda la fuerza de trabajo desarraigada y sobrante del sector tradicional. Por la pauta específica del desarrollo industrial de estos países el sector industrial o secundario no es capaz de integrar en relaciones de empleo estables a la gran masa de mano de obra que busca trabajo y de la cual, por lo tanto, una gran parte se queda al margen de la “economía formal”, en el llamado “sector informal (urbano)”.

En un análisis amplio para el Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC), Ricardo Infante y Emilio Klein concluyen que “el empleo en los sectores tradicionales de la región se comportó de manera diferente a la observada en los países industrializados, y lo mismo sucedió con el sector informal” (1991: 129). Frente a un crecimiento muy acentuado de la población total (2.7% anual entre 1950 y 1980) y también de la población económicamente activa (2.5% en el mismo lapso), el desempleo abierto se redujo mucho, lo que según estos autores revela la gran capacidad de las economías latinoamericanas de abrir nuevas oportunidades de empleo. Al mismo tiempo hay una reducción dramática de la parte de la población económicamente activa que se dedica al sector primario, un crecimiento moderado del sector secundario y una expansión muy notoria del empleo en el sector terciario.

Es muy importante destacar que esta fuerte ampliación de todas las actividades económicas no agrarias no comparte los mismos rasgos que el proceso de industrialización y terciarización de “los países del norte”. En éstos la fuerza de trabajo (masculina) liberada del trabajo rural —aunque con muchos problemas, una gran miseria y fuertes fricciones para las personas— hasta la primera mitad de este siglo poco a poco se integró en relaciones de trabajo y empleo en su gran mayoría



“normales” (es decir, con un contrato de trabajo formal, a tiempo completo, sin fecha de terminación, con seguro social y regulación legal). En cambio, en América Latina una parte importante —y desde los años ochenta también relativamente creciente— de los trabajadores no agrícolas se quedan fuera de este tipo de relaciones de empleo formalizadas y de asalariados. Si se considera esta distinción entre empleos “formales” e “informales”, entre 1950 y 1990 en toda América Latina el llamado sector informal crece a un ritmo de más del doble (120%) que el llamado sector formal (50%). Esta tendencia sigue marcando la década de los noventa.

Frente a estas realidades del empleo en América Latina, es muy natural que el enfoque de una dualidad del mundo del empleo entre un sector formal y un sector informal tuviese y siga teniendo mucha influencia en los análisis del mercado de trabajo. Una segunda perspectiva clásica en los estudios sobre mercado de trabajo también se entiende y justifica por las particularidades de la realidad social a investigar: es la de articular el análisis del mercado de trabajo con el de la *migración interna e internacional*. Antes de presentar enfoques más recientes de la teoría sociológica del mercado de trabajo en América Latina, vamos a tratar estas dos líneas de investigación tradicionales.

En los años setenta, y sobre todo a partir de la década de los ochenta, el llamado “trabajo informal” y especialmente el “sector informal urbano” (SIU) llamaron la atención de muchos investigadores. Sin embargo, el número de estudios empíricos primarios al respecto no es tan grande. La *Bibliografía comentada sobre el sector informal urbano en América Latina 1975-1987* del PREALC (1989), con sus tres tomos, refleja el gran interés y la multitud de publicaciones sobre el tema, pero prevalecen los estudios específicos y los análisis secundarios; el total de investigaciones propias originales es reducido, y frecuentemente las mismas tienen un carácter de estudios de caso (de ciudades/regiones de temas específicos o de grupos limitados), pero no son representativas. En cambio, hay estudios representativos pero éstos se basan en análisis secundarios, sobre todo de las encuestas oficiales nacionales y, por lo general, no investigan los intercambios y la movilidad entre los sectores llamados formal e informal (véase Pries, 1992).

A pesar de que hay una gran variedad de definiciones diferentes del sector informal, la mayoría de los que usan este concepto suponen una relación jerárquica objetiva y subjetiva entre el “sector formal” y el “sector informal” (Tokman, 1987). La *jerarquía objetiva* se refiere a las condiciones generales del trabajo y de la vida. Según este modelo, en el “sector formal” supuestamente se encuentran relaciones contractuales estables, salarios relativamente altos, seguridad social y estabilidad en el empleo,

y condiciones de trabajo más o menos buenas. En cambio, el "sector informal" supuestamente está caracterizado por condiciones de trabajo precarias, empleos o trabajos inestables, ingresos relativamente bajos, y la falta de seguridad social y de legalidad de las actividades económicas. Según la lógica de este concepto, esta jerarquía objetiva entre el "sector formal" y el "sector informal" se combina con una *jerarquía subjetiva*: si las condiciones del trabajo y del empleo en el "sector formal" en todos los aspectos son mejores que las del "sector informal", lógicamente los actores sociales buscarán su camino para entrar al "sector formal". En consecuencia, en este concepto la relación entre los sectores "formal" e "informal" es tal que el segundo representa el "exceso de mano de obra que no encuentra trabajo en el sector formal" y que sirve como "ejército de reserva" o como "fila de espera para entrar al sector formal".

El asesor regional del sector informal del PREALC, después de rechazar conceptos erróneos del sector informal (por ejemplo el concepto del "sector informal urbano" como economía subterránea, como resultado de políticas económicas equivocadas, como los vendedores ambulantes o como un grupo de ocupaciones), y después de negar también un enfoque dualista, explica: "El SIU que aquí se discute es un conjunto heterogéneo de actividades productivas cuyo principal elemento común es emplear a un número de personas que no podrían ocuparse en el sector moderno y deben subemplearse con [. . .] los bajos ingresos laborales" (Mezzerá 1988: 70). En una versión "maximalista" este sector informal urbano está caracterizado de la siguiente manera:

Coexistiendo con los sectores modernos, una gran parte de la fuerza de trabajo urbana y rural carece de estabilidad en el empleo, seguridad social, protección del salario mínimo y poder de negociación, y está informalmente empleada en sectores con exceso de mano de obra caracterizada por bajos niveles de productividad y ausencia de barreras a la entrada y salida [Márquez y Ros, 1990: 349].

Por no poder entrar a fondo a un cuestionamiento general teórico de los conceptos duales-jerárquicos del mercado de trabajo en América Latina, nos limitamos a algunas advertencias. *Primero*, a pesar de algunos rasgos comunes aquí analizados (concepción dual y jerárquica, marginalidad del sector informal), los conceptos difieren mucho con respecto a la *definición concreta* de lo que sería el sector informal: para algunos es la seguridad social o la legalidad de las actividades, para otros un cierto nivel de ingresos o de estabilidad en el trabajo; hay estudios que aplican el criterio de ocupación como la variable definitoria del "sector informal" (trabajo por cuenta propia, trabajo domiciliario, etc.), mientras que otros conceptualizan a partir de la relación con los medios de

producción. Según las diferentes definiciones y operacionalizaciones del llamado sector informal se habla de realidades muy distintas y se están persiguiendo intereses de investigación muy diversos.

*Segundo*, el concepto dual de los sectores “formal” e “informal”, como todos los conceptos dicotómicos, corre el riesgo de agrupar cosas que difícilmente tienen mucho en común. Por ejemplo, el grupo de los que trabajan por cuenta propia frecuentemente, por definición, se incluye en el “sector informal”. Pero ¿habría que excluir a los profesionistas y técnicos del llamado sector informal?, ¿por qué?, ¿hay criterios comunes y compartidos por la “comunidad científica” o, por lo menos, por las diferentes escuelas paradigmáticas para dividir la sociedad, la economía y los empleos y trabajos en dos grandes campos?

*Tercero*, hay que preguntarse si la diferenciación entre un “sector formal-moderno” y un “sector informal” es el desarrollo apropiado de un concepto científico para entender y explicar las peculiaridades de las sociedades latinoamericanas o, más bien, es la continuación del viejo enfoque dualista de modernización de los años cincuenta bajo nuevos signos. ¿Después del enfoque modernista (“sector moderno” y “sector tradicional”) llegó el enfoque dependientista (“sector formal” y “sector marginal”) y ahora estamos en el enfoque “posmoderdependentista” (“sector formal-moderno” y “sector informal-marginal”)? En este ensayo no se puede responder a todas estas preguntas. Hay muchos autores que cuestionan el concepto de los sectores formal e informal; para discusiones críticas véanse, por ejemplo, Muñoz y Oliveira, 1979; García, 1988; Oliveira, Pepin y Salles, 1989; Portes, Castells y Brenton, 1989; Cortés, 1990; Torres, Jarquín y Contreras, 1991; Turnham, Salomé y Scharz, 1990; Smith, 1990; Pérez, 1991; Pries, 1997; Green, 1995; Portes, 1995.

La historia de las teorías mencionadas hasta aquí (así como del enfoque de los mercados de trabajo duales) nos enseña que siempre es muy tentador tener un marco teórico simple y claro; de cierta forma, el objetivo principal es desarrollar teorías simples. Pero, aparte de la “complejidad” de una teoría, también hay que considerar el criterio de su valor explicativo. Y es allí donde pensamos que el enfoque dualista de los sectores “formal” e “informal” oscurece y tapa más de lo que aclara y explica. A propósito de lo último: frecuentemente no se distingue y hace explícito si el “sector informal urbano” es un *explanans* (un hecho u objetivo dado que se quiere explicar o una “variable dependiente”) o un *explanandum* (algo que explica otros hechos, o una “variable independiente”).

La segunda línea de tradición de investigaciones sobre el mercado de trabajo que queremos mencionar aquí tiene que ver con la movilidad espacial de la mano de obra. La *migración* del campo hacia las ciudades es

un fenómeno universal en todos los países de América Latina. En 1960, en un país como México la mitad de la población todavía vivía en el campo. Tres décadas después ni una tercera parte de los mexicanos vive en poblaciones con menos de 2 500 habitantes. La residencia estable durante toda la vida laboral, para la mayoría de los pobladores de América Latina, debe ser la excepción. La regla es que, en búsqueda de oportunidades de empleo y porvenir, las personas tienen que migrar internamente o hasta internacionalmente. Sobre las tres ciudades más grandes de México, por ejemplo, existen estudios muy profundos y ejemplares sobre la articulación entre la movilidad ocupacional y la movilidad espacial. Para este campo temático México es el país ejemplar por varias circunstancias (por ejemplo, un crecimiento muy acentuado de las metrópolis, la concentración de buenos investigadores de varios países latinoamericanos que tuvieron que salir de sus países de origen por razones políticas, etc.). Por lo tanto, vamos a comentar brevemente los estudios mencionados (para la cuarta ciudad más grande de México, Puebla, véase Pries, 1997).

Acerca de la ciudad de Monterrey, en 1965 se encuestó a un total de 1 640 varones enfocando sus comunidades de origen, formas y tiempos de inserción en el mercado de trabajo, la migración hacia la ciudad de Monterrey y la dinámica de su integración laboral y social en la gran ciudad (Balán, Browning y Jelin, 1977). Un interés principal fue el análisis de la interrelación entre movilidad espacial y social. La investigación revela que tanto las estructuras del mercado de trabajo como su dinámica en el tiempo, por ejemplo en términos de niveles salariales o de estabilidad de las relaciones contractuales, tienen que ver mucho con el proceso de migración rural-urbana. Los recién llegados del medio rural a la ciudad entran en trabajos que requieren poca preparación, en condiciones salariales y de empleo relativamente precarias. Durante su curso de vida (laboral) gran parte de los migrantes, y mucho más la segunda generación, se integran a la fuerza de trabajo "normal", es decir, logran obtener las mismas oportunidades en el mercado de trabajo que los residentes o hasta muestran una agilidad y dinámica de movilidad social (ascendente) mayor que éstos.

En términos metodológicos, esta investigación es muy interesante e innovadora; se aplicó, por primera vez en América Latina con esta amplitud, el corte longitudinal de la reconstrucción de trayectorias laborales-ocupacionales y de migración. El diseño del levantamiento de datos estaba orientado por la metodología de "análisis de evento" y buscó poder medir los efectos de diferentes ejes de tiempo, como edades, cohortes y periodos. Incluso hasta hoy en día los análisis de coeficientes de trayectoria son ejemplos muy avanzados de estudios longitudinales. Obviamente, una condición imprescindible para hacerlo fue haber levantado

y poder procesar datos originados por los mismos investigadores, y no restringirse a análisis secundarios de las grandes encuestas estandarizadas como las que hace por ejemplo en México el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

El segundo gran estudio sobre mercado de trabajo y migración se realizó cinco años después, entre 1969 y 1972, para la ciudad de México (Muñoz, Oliveira y Stern, 1977). El tema principal de esta investigación fue la articulación entre migración, mercado de trabajo y desigualdad social. Frente al crecimiento de la ciudad hoy más grande del mundo —que ya en 1950 contaba con 3.1 millones de habitantes y ahora tiene unas siete veces más—, es muy obvio que la dinámica del mercado de trabajo, de sus oportunidades y riesgos, no se entiende de ninguna forma si no se la analiza en el contexto de los procesos migratorios. En los países ahora altamente industrializados no existe ninguna experiencia parecida de dinámica de expansión de las grandes ciudades. Con casi la misma población total que México, un país como Alemania apenas tiene cuatro ciudades con más de un millón de habitantes (Berlín, Hamburgo, Munich y Colonia), y sólo Berlín llega a tener más de tres millones de ciudadanos.

No en todos los casos las particularidades de los países latinoamericanos son tan dramáticas como en el de la ciudad de México. Pero São Paulo, Buenos Aires, La Paz, Bogotá o Lima probablemente se asemejan más a esta situación que a la “seminercia cuantitativa” de los “países del norte”. Tomando en cuenta esta situación, la articulación del análisis del mercado de trabajo con el análisis de los procesos migratorios es un requisito imprescindible y —gracias a los estudios aquí mencionados— una experiencia muy enriquecedora. En su contexto específico el estudio sobre la ciudad de México tiende a relativizar las grandes tesis de la marginalización de esta época. Más que una exclusión duradera, existe un proceso de integración de los migrantes sucesivo y en etapas. Se insertan sobre todo en empleos de baja calificación del sector secundario y en actividades de servicio orientadas al sector productivo. La composición social y las oportunidades de integración de los migrantes varían a lo largo del tiempo y según los lugares de origen. Las condiciones de empleo y de remuneración son tan heterogéneas que no están adecuadamente reflejadas en el concepto de marginalidad.

El tercer gran estudio se realizó en la ciudad de Guadalajara y se destaca por su combinación de una perspectiva cuantitativa de las trayectorias laborales de trabajadores asalariados y por cuenta propia con un análisis cualitativo de las unidades domésticas, los ciclos de vida y las estructuras de jerarquías y de división del trabajo correspondientes (Escobar, 1986; González, 1986). Recupera el enfoque de articular movilidad

laboral con movilidad espacial y es innovador por tematizar la unidad doméstica y el trabajo no asalariado como objetos importantes de estudio y por el cruce sistemático de métodos cuantitativos y cualitativos.

Algunos hallazgos son, por ejemplo, que el nivel salarial varía fuertemente *entre* el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia, pero más aún *dentro* del último (sobre todo por edad y género). Los hombres de mayor edad tienen más oportunidades de percibir ingresos en el trabajo por cuenta propia que en puestos asalariados. En el trabajo por cuenta propia se encuentran personas con mayor movilidad ocupacional que en los empleos asalariados. Frente a las teorías mencionadas más arriba, de mercados duales y de mercados segmentados, llama la atención una conclusión general de Agustín Escobar (1986: 267) a partir de sus análisis:

El mercado de trabajo parece ser muy “abierto” en el sentido de que puede abastecer de empleo similar a tipos muy diferentes de obreros [. . .] Pareciera que aun la salida repentina al mercado de trabajo como resultado de un despido, si bien disminuye el grado de elección del trabajador y, por tanto, reduce sus probabilidades de conseguir un nuevo trabajo tan bueno como el que obtienen los obreros más afortunados y no presionados, no empeora significativamente sus posibilidades.

Para resumir esta breve presentación de algunos estudios ya clásicos sobre mercado de trabajo en América Latina, hay que destacar que este campo de investigación teórica y empírica tiene una tradición y una riqueza considerables. Más que análisis muy minuciosos y particulares predominan estudios que articulan el mercado de trabajo con las estructuras socioeconómicas globales (de economías heterogéneas) o que interrelacionan la movilidad laboral-ocupacional con la movilidad espacial. Frente a este fondo histórico que busca abarcar el mercado de trabajo en América Latina se están abriendo las nuevas líneas más recientes.

#### LÍNEAS RECIENTES DE INVESTIGACIÓN EN AMÉRICA LATINA

Las líneas recientes de investigación sobre mercado de trabajo no siempre —y a veces escasamente— se refieren de manera explícita a las tradiciones de estudios sobre el tema que esbozamos en las secciones anteriores. Surge una “nueva generación” de estudiosos de la sociología del trabajo (De la Garza, 1994). Con la ventaja de las ideas nuevas y frescas, empezaron a tejer nuevos tramos de investigación teórica y empírica. En este espacio solamente podemos indicar algunas de estas nuevas líneas de estudios.

Una primera línea, que quizá muestra la mayor continuidad con trabajos anteriores, es la de los *análisis estructurales de bases de información secundarias* de las grandes encuestas nacionales. Se dedican a este campo sobre todo investigadores con formación de demógrafos o de economistas que se abrieron a los debates más sociológicos. Un ejemplo de cómo se puede “sacar jugo” de ese tipo de fuentes de información con análisis cuidadosos es el trabajo de Brígida García (1988) sobre “desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México”. Con base en los censos poblacionales, industriales y demográficos analiza el proceso de industrialización del país en un periodo bastante largo, las tres décadas de 1950 a 1980. Estudia los impactos de este proceso económico sobre la composición de la fuerza de trabajo y da atención especial al comportamiento del llamado sector informal y a la “dimensión regional de la absorción de mano de obra”.

Estudios parecidos se encuentran en todos los países (véanse, por ejemplo, para Argentina Marshall, 1992; para Colombia, Chenery, 1986 y López, 1990; para Brasil Baltar *et al.*, 1996; para México recientemente Salas y Rendón, 1996; para el sector público de América Latina Marshall, 1996; para Chile las publicaciones del Programa de Economía del Trabajo; para Perú Galín *et al.*, 1986; para Centroamérica —aunque basado en datos de una encuesta propia— Pérez, 1996, y, para América Latina en lo general, el intento de Díaz, 1994 y los trabajos del PREALC en Santiago de Chile, como Wells, 1987; véanse también la *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, especialmente el número 2 de 1996 y, con respecto al tema de trabajo y género, el número 4 de 1998). Este tipo de estudios tiene en común que por lo general procesa información no recopilada específicamente para los fines de la investigación particular, con todas las ventajas (amplia cobertura y representatividad) y desventajas (falta de información sobre aspectos importantes para el estudio particular, datos altamente agregados y no siempre contextualizables).

Más importante aún, de cierta forma este tipo de investigación es un “preludio” a lo que aquí definimos como análisis sociológico del mercado de trabajo. Mientras que este último está interesado en los *procesos* de adaptación, intercambio y fricciones entre los puestos/empleos, por un lado, y las personas oferentes de fuerza de trabajo, por otro los análisis secundarios de censos predominantemente enfocan sólo *un* lado de esta dinámica, en general el de la estructura de fuerza de trabajo. Pero aun con métodos más sofisticados este tipo de datos de corte “transversal” resulta pobre como fuente para reconstruir *procesos* y *trayectorias* de individuos como *actores* en el mercado de trabajo.

Independientemente de esta aversión general, hay algunos ejemplos

recientes de análisis interesantes de este tipo de fuentes de datos. Son interesantes porque se trata no sólo de descripciones sino de rastreos sistemáticos de los datos guiados por hipótesis teóricas muy explícitas. Por ejemplo Tannen (1991) analiza el modelo dual de un sector formal y un sector informal del mercado de trabajo para el caso del noreste de Brasil, y puede mostrar que las variaciones de salarios no son explicadas primordialmente por este modelo teórico. En años recientes Agustín Escobar (1995) logró recopilar datos longitudinales originales y representativos para México y, de esta forma, superar una limitante fuerte de esta corriente de investigación.

Un segundo campo de investigación más reciente sobre el mercado de trabajo, que presenta lazos temáticos —aunque más frecuentemente implícitos que explícitos— con las corrientes tradicionales es el de la articulación entre los aspectos ocupacionales-laborales y la *dimensión espacial*. En lo referente a este terreno las investigaciones sobre las zonas maquiladoras en América Latina son muy importantes. En los últimos veinte años, en El Colegio de la Frontera Norte en Tijuana, México, se están realizando estudios sobre la fuerza de trabajo en la industria maquiladora, su diferenciación por salario y género, sus trayectorias laborales según diferentes ejes de tiempo y regiones de origen, la flexibilidad externa e interna de la mano de obra, etc. (Carrillo y Hualde, 1990; Carrillo, 1993; Hualde, 1998).

Entre otros hallazgos se encontró que las empresas de la industria maquiladora del norte de México logran y mantienen una alta productividad y capacidad de cambios, pese a la elevada fluctuación externa de una parte mayor (y de menos calificaciones) de las plantillas, gracias a un núcleo estable de personas (normalmente varones y mejor capacitados) que se mueve según la lógica de los mercados internos de trabajo (para las maquiladoras de Centroamérica véase el estudio de Pérez, 1996).

Una tercera línea de estudios recientes sobre mercado de trabajo es la que combina el análisis de los procesos de *reestructuración productiva* con el mercado de trabajo. Las normas y prácticas, así como los mecanismos de capacitación, acceso, movilidad horizontal y vertical y de remuneración, por un lado, representan importantes variables independientes de procesos de cambios de productos, de producción, de organización y de los sistemas de trabajo. Así, por ejemplo, los mercados de trabajo internos y estructurados por una lógica rígida de escalafón representan una fuerte barrera para la introducción de grupos de trabajo (Pries, 1993). La falta de personal capacitado y preparado para el manejo de ciertas tecnologías avanzadas impide la realización de vías específicas de reestructuración productiva mediante la introducción de nuevas tecnologías.



Por el otro lado, la reestructuración productiva también funge como una variable independiente que impacta fuertemente sobre el mercado de trabajo. Entre otras cosas, cambia la composición de la fuerza de trabajo según calificaciones (por ejemplo Leite, 1994); afecta los estándares de contratación en el sentido de una creciente flexibilización (Baltar *et al.*, 1996), o cambia —aunque menos rápida y fuertemente que lo supuesto— la relación y el peso del trabajo entre el sector público y el sector privado (Marshall, 1996). Con respecto al funcionamiento de los mercados internos en las empresas grandes hay tendencias contradictorias: se observa tanto una cierta apertura de los espacios cerrados de los mercados de trabajo como, a la inversa, un reforzamiento de los mecanismos de mercados internos (Carrillo y Hualde, 1990).

Aparte de las tres líneas de investigaciones aquí esbozadas se encuentran estudios muy interesantes e innovadores, de los cuales sólo mencionaremos algunos. Gindling (1991) prueba la hipótesis de la segmentación del mercado de trabajo en Costa Rica en los tres sectores: público, privado-formal e informal, y concluye que existe una segmentación significativa de los niveles salariales según estos tres sectores. Victoria Lawson (1991) aplica la teoría de clases sociales de Eric O. Wright al caso de la clase trabajadora de Ecuador. Su metodología para realizar esto no es tan sofisticada como su aparato teórico: define la posición social jerárquica de los individuos según su estatus ocupacional y llega a la conclusión de que pertenecer a cierto grupo de estatus ocupacional “*no determina el ingreso del trabajador, sus oportunidades o el significado que para él tiene el trabajo sino que cuando mucho, es un indicador*” (p. 654). Hay otros trabajos muy interesantes en la tradición de las historias y trayectorias laborales de Dombois (1992 y 1993) para Colombia. Aparte de los trabajos más macroestructurales del PREALC, no hay muchas investigaciones comparativas entre diversos países de América Latina. Un ejemplo interesante de un estudio sobre mercado de trabajo en una perspectiva comparativa es el de García *et al.* (1983) sobre familia y mercado de trabajo de dos ciudades brasileñas.

#### PROBLEMAS Y TAREAS PENDIENTES DE LA TEORÍA SOCIOLOGICA DEL MERCADO DE TRABAJO

Si se considera muy amplia la gama de investigaciones teóricas y empíricas sobre mercado de trabajo, tanto en los países muy industrializados como en América Latina se ven más claramente los problemas pendientes y las tareas a resolver en el futuro. La teoría sociológica del mercado de trabajo en los “países del norte” muestra una larga y rica tradición

de una lucha prolongada en contra de visiones economicistas neoclásicas sobre el tema. A veces estas batallas parecen una “lucha quijotesca”: pese a haber mostrado una y otra vez las limitaciones de una explicación puramente económica de la dinámica social del empleo, de repente, como en los años ochenta, surgen nuevas “olas de moda”, en este caso neoliberales, de teorías del mercado de trabajo. Cuando muchos pensaban haber vencido ya al economicismo en los estudios de mercado de trabajo, el dragón levanta otra vez la cabeza.

Hay que subrayar que todos los enfoques y paradigmas aquí presentados —aun la visión economicista-neoclásica— tienen algún valor explicativo. De las inquietudes y los propósitos de la investigación concreta depende el marco teórico-conceptual que uno tiene que elegir y —al menos en cierto grado— construir. Sin embargo (o por lo mismo), no es muy aconsejable someterse o adscribirse mecánicamente a uno u otro de los conceptos mencionados aquí. Menos valen los esquemas simples duales o dicotómicos. Aunque para algunos lectores suena a eclecticismo: el arte y la soberanía, en este campo, frecuentemente son una cuestión de la mezcla.

Mientras que en los “países del norte”, a partir de los años ochenta, se están superando las visiones duales de mercados de trabajo internos y externos, primarios y secundarios, en América Latina los enfoques duales tienen una carga histórica más fuerte y todavía no están rebasados. El par “moderno y tradicional” fue remplazado por el de “formal e informal”, sin que esto aumentara esencialmente el poder explicativo. Por otro lado, los científicos de los mercados de trabajo en América Latina siempre tenían que enfrentarse a una realidad muy heterogénea, mientras sus colegas en los “países del norte” se encontraban con una realidad social mucho más “ordenada” y formalizada.

A medida que se vuelve más compleja la realidad de trabajo y empleo en los países ahora altamente industrializados, los estudiosos de la *teoría sociológica del mercado de trabajo* de los mismos pueden aprender mucho de las investigaciones en América Latina. Y a la inversa: la experiencia de superar los modelos duales de mercado de trabajo en los “países del norte” les puede ayudar a los investigadores del tema en América Latina a trazar nuevos caminos, más allá del “sector formal” y del “sector informal”. De esta forma, el intercambio mutuo entre “el norte” y América Latina puede abrir las oportunidades de aprendizaje mutuo y de enriquecimiento de las investigaciones teóricas y empíricas sobre lo que en algún momento ya no vamos a llamar “teoría del mercado de trabajo” sino “teoría sociológica del empleo”.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Averitt, Robert, *The Dual Economy*, Free Press, Nueva York, 1968.
- Balán, Jorge, Harley L. Browning y Elizabeth Jelin, *El hombre en una sociedad en desarrollo*, Fondo de Cultura Económica, México, 1977.
- Baltar, Paulo, E. de Andrade, Claudio Dedecca S. y Wilnés Henrique, "Mercado de trabajo e exclusão social no Brasil", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 2, núm. 2, 1996, pp. 9-28.
- Becker, Gary S., *El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*, Alianza, Madrid, 1983.
- Blossfeld, Hans-Peter y Karl Ulrich Mayer, "Labor market segmentation in the Federal Republic of Germany: An empirical study of segmentation theories from a life course perspective", *European Sociological Review*, vol. 4, 1988, pp. 123-140.
- Boyer, Robert (comp.), *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, Madrid, 1986.
- Carrillo, Jorge (comp.), *Condiciones de empleo y capacitación en las maquiladoras de exportación en México*, STPS-COLEF, México, 1993.
- Carrillo, Jorge y Alfredo Hualde, "Mercados internos de trabajo ante la flexibilidad: Análisis de las maquiladoras", en Bernardo González-Aréchiga y José Carlos Ramírez (comps.), *Subcontratación y empresas transnacionales. Apertura y reestructuración en la maquiladora*, COLEF/Fundación Fredrich Ebert, México, 1990, pp. 197-227.
- Chenery, Hollis, *Informe final (Misión de empleo)*, manuscrito, Bogotá, 1986.
- Cortés, Fernando, "De marginal a informal: El desarrollo de la discusión en América Latina", en Fernando Cortés y Óscar Cuellar (comps.), *Crisis y reproducción social*, FLACSO/Porrúa, México, 1990, pp. 125-164.
- De la Garza, Enrique, *Nueva generación de SdT*, 1994.
- Díaz, Álvaro, *Tendencias de la reestructuración económica y social en Latinoamérica*, Santiago, 1994, mimeo.
- Doeringer, Peter B. y Michael J. Piore, *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington, 1971.
- Dombois, Rainer, *Trabajadores en el cambio industrial. Estudio en una empresa del sector automotriz*, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 1992.
- , "Empleo 'atípico' en economías sin empleo típico", en International Institute of Labour Studies (comp.), *Reestructuración y regulación institucional del mercado de trabajo en América Latina*, OIT, Ginebra, 1993, pp. 198-218.
- Escobar L., Agustín, *Con el sudor de tu frente. Mercado de trabajo y clase obrera en Guadalajara*, El Colegio de Jalisco, Guadalajara, 1986.
- , "Movilidad, reestructuración y clase social en México: El caso de Guadalajara", *Estudios Sociológicos*, vol. XIII, núm. 38, 1995, pp. 231-259.
- Galín, Pedro, Julio Carrión y Óscar Castillo, *Asalariados y clases populares en Lima*, Instituto de Estudios Peruanos, Lima, 1986.
- García, Brígida, *Desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México 1950-1980*, El Colegio de México, México, 1988.
- García, Brígida, Humberto Muñoz y Orlandina de Oliveira, *Familia y mercado de*

- trabajo. *Un estudio de dos ciudades brasileñas*, El Colegio de México-UNAM, México, 1983.
- Gindling, T. H., "Labor market segmentation and the determination of wages in the public, private-formal, and informal sectors in San José, Costa Rica", *Economic Development and Cultural Change* (Chicago), vol. 39, 1991, pp. 585-605.
- Gordon, David M., Richard C. Edwards y Michael Reich, *Segmented Work, Divide Workers — The Historical Transformation of Labor in the United States*, Cambridge University Press, Cambridge, 1982.
- Green, Duncan, *Silent Revolution. The Rise of Market Economics in Latin America*, Cassell, Londres, 1995.
- Horan, Patrick y Charles M. Tolbert II, *The Organization of Work in Rural and Urban Labor Markets*, Westview, Boulder/Londres, 1984.
- Hualde, Alfredo, *La articulación entre el sistema educativo y el sistema productivo en Tijuana y Ciudad Juárez*, tesis doctoral, UNAM, México, 1998.
- Infante, Ricardo y Emilio Klein, "Mercado latinoamericano del trabajo 1950-1990", *Revista de la CEPAL*, núm. 45, 1991, pp. 129-144.
- Kerr, Clark, "The Balkanization of labor markets", en Clark Kerr, *Labor Markets and Wage Determination*, University of California Press, Los Ángeles y Londres, 1954, pp. 21-37.
- Lawson, Victoria A., "Work force fragmentation in Latin America and its empirical manifestations in Ecuador", *World Development*, vol. 18, núm. 5, 1990, pp. 641-657.
- Leite, Marcia de Paula, "Reestruturação produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mão-de-obra", *O mundo do trabalho. Crise e mudança no final do século (CESIT)*, Página Aberta, São Paulo, 1994, pp. 563-588.
- López Castaño, H., "Inestabilidad laboral y ciclo de vida en Colombia", *Coyuntura Económica* (Bogotá), vol. xx, núm. 1, 1990, pp. 173-191.
- Márquez, Carlos y Jaime Ros, "Segmentación del mercado de trabajo y desarrollo económico en México", *El Trimestre Económico* (México), vol. LVII(2), núm. 226, 1990, pp. 343-378.
- Marshall, Adriana, *Circumventing Labour Protection: Non-Standard Employment in Argentina and Peru*, ILS-OIT, Ginebra, 1992.
- , "Empleo público en América Latina", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 2, núm. 2, 1996, pp. 49-76.
- Maruani, Margaret, "Sociología del empleo: Una investigación en las fronteras de la empresa", *Sociología del Trabajo*, núm. 4, 1988, pp. 67-77.
- Mayer, Karl Ulrich y Glenn Carroll, "Jobs and classes: Structural constraints on career mobility", *European Sociological Review*, vol. 3, 1987, pp. 14-38.
- Mayer, Karl Ulrich y Nancy Tuma, "Life course research and event history analysis: An overview", en Karl Ulrich Mayer y Nancy Tuma (comps.), *Event History Analysis in Life Course Research*, University of Wisconsin, Madison, 1990, pp. 3-20.
- Mezzer, Jaime, "Excedente de oferta de trabajo y sector informal urbano", en Marguerite Berger y Mayra Buvinic (comps.), *La mujer en el sector informal*, Nueva Sociedad, Caracas, 1988, pp. 67-95.
- Muñoz, Humberto y Orlandina de Oliveira, "Algunas controversias sobre la fuer-

- za de trabajo en América Latina", en Rubén Katzman y José L. Reyna (comps.), *Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina*, El Colegio de México, México, 1979, pp. 29-50.
- Muñoz, Humberto, Orlandina de Oliveira y Claudio Stern, *Migración y desigualdad social en la ciudad de México*, El Colegio de México/UNAM, México, 1977.
- Oliveira, Orlandina de, Marielle Pepin Lehalleur y Vania Salles (comps.), *Grupos domésticos y reproducción cotidiana*, UNAM/Portúa/El Colegio de México, México, 1989.
- Osterman, Paul (comp.), *Los mercados internos de trabajo*, Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, Madrid, 1988.
- Pérez Sáinz, Juan P., *Informalidad urbana en América Latina. Enfoques, problemáticas e interrogantes*, Nueva Sociedad, Caracas, 1991.
- , "Maquila y trabajo en Centroamérica", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 2, núm. 2, 1996, pp. 29-48.
- Pfau-Effinger, Birgit, "Geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt: Grenzen segmentationstheoretischer Erklärung", *Autorinnengemeinschaft des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung*, Paderborn, Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes, 1990, pp. 3-21.
- Portes, Alejandro, *En torno a la informalidad: Ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada*, FLACSO/Portúa, México, 1995.
- Portes, Alejandro, Manuel Castells y Lauren A. Brenton (comps.), *The Informal Economy. Studies in Advanced and Less Developed Countries*, Johns Hopkins University Press, Baltimore y Londres, 1989.
- PREALC (Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe), *Bibliografía comentada sobre el sector informal urbano en América Latina 1975-1987*, Santiago, 3 tomos, 1989.
- Pries, Ludger, *Hacia una sociología del empleo (Tres ensayos)*, El Colegio de Puebla, Puebla, 1992.
- , "El reto de la flexibilidad y las relaciones obrero-patronales en México", en Rainer Dombois y Ludger Pries (comps.), *Trabajo industrial en la transición: Experiencias de América Latina y Europa*, Nueva Sociedad, Caracas, 1993, pp. 55-70.
- , *Wege und Visionen von Erwerbsarbeit in semi-industrialisierten Ländern (Caminos y conceptos de empleo en países semi-industrializados)*, Peter Lang, Frankfurt, 1997.
- Requena, Félix, "Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo", *Sociología del Trabajo*, núm. 11, 1990-1991, pp. 117-140.
- Reskin, Barbara y Heidi Hartmann (comps.), *Women's Work, Men's Work — Sex Segregation on the Job*, National Academy Press, Washington D. C., 1986.
- Reynolds, Lloyd G., *Economía laboral y relaciones de trabajo*, Fondo de Cultura Económica (original en inglés, 1949), México, 1984.
- Rodgers, Gerry y Janine Rodgers (comps.), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation*, ILS, Ginebra, 1989.
- Rubery, J., "Structured labour markets, worker organization and low pay", *Cambridge Journal of Economics*, núm. 2, 1978.

- Salas, Carlos y Teresa Rendón, "Ajuste estructural y empleo: El caso de México", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 2, núm. 2, 1996, pp. 77-104.
- Sengenberger, Werner, "Introducción sobre la investigación del mercado de trabajo en la República Federal de Alemania. Instituciones y factores", en *Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania (I). Mercado de trabajo, ocupación y desempleo*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1988a.
- , "Dinámica de la segmentación del mercado de trabajo", en *Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania (I)*, Ministerio del Trabajo, Madrid, 1988b.
- Singelmann, Joachim y Forrest A. Deseran (comps.), *Inequalities in Labor Market Areas*, Westview, Boulder, 1993.
- Smith, M. Estellie (comp.), *Perspectives on the informal economy*, University Press of America, Lanham, 1990.
- Sorensen, A. B., "Sociological research on the labor market. Conceptual and methodological issues", *Work and Occupation*, vol. 10, 1983, pp. 261-287.
- Stankiewicz, François (comp.), *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos*, Humanitas, Buenos Aires, 1991.
- Tannen, Michael B., "Labor markets in Northeast Brazil: Does the dual market model apply?", *Economic Development and Cultural Change*, vol. 39, 1991, pp. 567-583.
- Thurow, Lester C., *Generating Inequality*, Basic Books, Nueva York, 1975.
- Tokman, Víctor E., "El sector informal: Quince años después", *El Trimestre Económico* (México), vol. LIV, 1987, pp. 513-536.
- Torres Salcido, Gerardo, María Elena Sánchez Jarquín y Enrique Contreras Suárez, "Informalidad, marginalidad y pobreza: Una perspectiva global", *Acta Sociológica* (México), vol. iv, 1991, pp. 13-25.
- Turnham, David, Bernhard Salomé y Antoine Scharz (comps.), *The Informal Sector Revisited*, OECD, París, 1990.
- Wells, John, *Empleo en América Latina: Una búsqueda de opciones*, OIT/PREALC, Genf, 1987.

# EL CAMBIO EN LA ESTRUCTURA DE LA FUERZA DE TRABAJO EN AMÉRICA LATINA

TERESA RENDÓN<sup>1</sup>  
CARLOS SALAS<sup>2</sup>

## INTRODUCCIÓN

DURANTE los últimos treinta años América Latina transitó por un cambio profundo en su modelo de acumulación, a la par de un cambio profundo en la composición de su fuerza de trabajo. Este artículo está básicamente orientado a examinar cómo se transformó la fuerza de trabajo, sobre todo en los últimos años, y a esbozar algunas tendencias de su evolución.

Para alcanzar nuestro objetivo central enfrentamos al menos dos problemas importantes. Un primer problema es el que se refiere a la demarcación de la región. A veces se incluyen en ella los veinte países del continente americano donde se hablan lenguas latinas, comprendidos los de las islas del Caribe (Cuba, Haití y República Dominicana),<sup>3</sup> mientras que en otras ocasiones se incluye también en la misma región (denominada América Latina y el Caribe, o simplemente América Latina) a un número variable de países caribeños de habla inglesa. En los estudios y compilaciones estadísticas realizados por organismos internacionales la delimitación de América Latina varía según criterios institucionales, de los autores encargados de realizar el estudio, o limitaciones impuestas por la disponibilidad de información.<sup>4</sup> En este capítulo nos referiremos

<sup>1</sup> Candidata a doctora en economía por la UNAM; actualmente es profesora titular de tiempo completo en la Facultad de Economía de la UNAM. Especialista en economía laboral. Dirección: trendon@servidor.unam.mx.

<sup>2</sup> Candidato a doctor en economía por la UNAM; actualmente es investigador del Programa de Ciencia y Tecnología de El Colegio de México y está con licencia de la Facultad de Economía de la UNAM. Especialista en economía laboral. Dirección: csalas@colmex.mx.

<sup>3</sup> Por ejemplo, PREALC, *Población y fuerza de trabajo en América Latina, 1950-1980*, documento 259 de la serie Documentos de Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, PREALC, Santiago, marzo de 1985.

<sup>4</sup> Por ejemplo, en PREALC, *Mercado de trabajo en cifras. 1950-1980*, la serie basada en censos de población incluye 19 países, mientras que la serie basada en encuestas de hogares comprende 18; Jürgen Weller, en su documento *Los mercados laborales en América Latina: Su evolución en el largo plazo y sus tendencias recientes* (LC/L. 1160), CEPAL, Santiago, diciembre de 1998, considera 20 países, aunque en varios de los cuadros incluye un número

al conjunto integrado por los 20 países donde las lenguas de origen latino son las mayoritarias.

Otro problema que enfrenta el estudio de América Latina es la diferencia en los niveles de desarrollo de las diversas economías que la forman. Estas diferencias se expresan en la gran heterogeneidad que hay entre los países que la conforman, como ocurre en el caso de cualquiera de las grandes regiones en que se ha dividido el mundo con base en criterios de contigüidad geográfica. Si bien los países latinoamericanos y del Caribe tienen elementos comunes que los distinguen de los pertenecientes a otras latitudes, presentan también grandes diferencias que limitan la validez de las generalizaciones que se hacen a partir de promedios regionales o de lo que ocurre en algunos de ellos.<sup>5</sup> El tamaño de sus poblaciones es muy variado, lo mismo que la extensión de su territorio. El nivel de industrialización alcanzado y la heterogeneidad estructural existente dentro de las diversas naciones también presentan discrepancias relevantes, que se reflejan en la composición sectorial del empleo, en las tasas de participación por sexo y edades en la actividad económica, así como en los indicadores de bienestar social. La diversidad de estadios de desarrollo también se expresa en la calidad de las estadísticas generales, en particular de aquellas relacionadas con el trabajo. Cuando se trata de analizar el problema del empleo, a los problemas antes mencionados se añade el de los diferentes criterios utilizados en la recolección de los datos. Tales criterios han cambiado con el tiempo, varían según el tipo de fuente (censos de población o encuestas) y entre países, lo cual dificulta las comparaciones. Por la relevancia que tiene este asunto para el tema que nos ocupa, lo abordaremos con cierto detalle en otra parte del texto.

La organización de este capítulo es como sigue: para dar un contexto general en cuyo marco se puedan interpretar los cambios en el volumen y la composición de la fuerza de trabajo, en la primera parte se hace una apretada crónica de los principales ajustes que han sufrido las economías de la región.

En la siguiente sección se demuestra la necesidad de hacer un examen detallado de los conceptos usados para construir estadísticas sobre fuerza de trabajo, ya que al cambiar los conceptos también se modifican menor debido a problemas de información; en los estudios del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) se considera a los 26 países que son miembros del mismo, como se puede constatar en BID, *Latin America in Graphs. Demographic and Economic Trends*, BID, Washington D. C., 1993. En estudios cuyo objetivo es realizar comparaciones entre las grandes regiones del mundo, la región considerada como América Latina y el Caribe engloba a un número mucho mayor de países, como lo ilustra el documento de Naciones Unidas *The World's Women 1995. Trends and Statistics*, donde dicha región consta de 39 países.

<sup>5</sup>Al respecto, véanse por ejemplo Arrizábalo, 1997 y el capítulo 15 de Berzosa *et al.*, 1996.



las cifras relativas al monto de la fuerza de trabajo, su composición y características. En esa misma sección se discuten las características generales de los diversos instrumentos estadísticos utilizados para generar información sobre la fuerza de trabajo. Hecha esta revisión conceptual y metodológica, en la tercera sección se hace un recuento de los cambios en la fuerza de trabajo de América Latina y de las tendencias de su evolución en el mediano plazo. Por último, en la cuarta sección se argumenta la necesidad de reconstruir el estudio de la fuerza de trabajo desde una perspectiva no neoclásica y clasista.

### HISTORIA RECIENTE DE AMÉRICA LATINA

A partir de los setenta la economía de América Latina está marcada por el vuelco que un grupo importante de países del área dio a su política económica. De un modelo de desarrollo centrado en el mercado interno se busca pasar a otro volcado hacia el mercado externo. En la visión dominante este cambio aparece como resultado de la crisis de la deuda externa, originada en el mal manejo de la economía. Pero esta explicación es simplista, tal como lo prueba el caso de Chile, donde el cambio de paradigma económico ocurrió aun antes del estallido de la crisis de la deuda. A partir del golpe de estado de 1973 esta nación transformó su política económica en el marco de un régimen militar. Desde un punto de vista estrictamente declarativo, el nuevo patrón de acumulación chileno está basado en la apertura comercial, el estímulo a las exportaciones, una mínima intervención gubernamental en la vida económica y, en general, el desmantelamiento de la reglamentación de los mercados (en especial el de trabajo).<sup>6</sup> A la manera de un laboratorio económico y social, Chile se transformó en un campo de prueba del "libre mercado" y de la correlativa propuesta de política económica, que habría de desembocar en el llamado "consenso de Washington".<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Como lo muestran Pieper y Taylor, 1998, el proceso de transformación de la economía chilena a partir de 1973 fue el resultado de la actividad del sector privado chileno, con un fuerte apoyo del gobierno militar, tanto en inversiones (como en el caso del cobre), como en la imposición de un clima de restricciones a las libertades individuales, incluidas las relativas al trabajo.

<sup>7</sup> John Williamson llamó así al conjunto de reglas de ajuste de una economía que busca transformarse en el marco de un esquema de "libre mercado": liberalización del comercio internacional, privatización de las empresas propiedad del gobierno, liberalización de los flujos financieros, disminución del papel económico del gobierno y una consecuente desregulación de la actividad económica (Williamson, 1990). Desde la perspectiva del presente artículo, destaca la búsqueda de una mayor "flexibilidad laboral". Ésta consiste en la eliminación de normas de protección a los trabajadores (con la intención de reducir costos laborales) y de aquellos obstáculos que impiden un ajuste inmediato del empleo a

A principios de la década de los ochenta la imposibilidad de dar servicio a la enorme deuda externa acumulada en América Latina (MacEwan, 1992) se convirtió en el detonador de la mayor crisis en la región desde 1929 (Madisson, 1988). En tal circunstancia, la región entró de lleno en la onda larga recesiva, que se había iniciado en la primera mitad de los años setenta, y que paulatinamente ha ido incorporando a las distintas regiones del orbe.<sup>8</sup>

Según cada país, la crisis se puede explicar, ya sea por el agotamiento del mercado interno en las naciones que habían seguido la estrategia de crecimiento "hacia adentro", también conocida como "industrialización sustitutiva de importaciones",<sup>9</sup> o bien por el deterioro paulatino de los términos de intercambio<sup>10</sup> en aquellos países con economías más abiertas al exterior. En ambos casos existía la necesidad de contar, de manera continua, con las divisas necesarias para importar los bienes de capital o insumos necesarios para la producción, e incluso los bienes de consumo final no producidos localmente. Así, con independencia de la forma específica que había asumido el proceso de acumulación de capital en cada país, el sector externo se convirtió en el "talón de Aquiles" de estas economías. La insuficiencia de las exportaciones para cubrir las importaciones condujo, en la mayoría de los casos, al endeudamiento externo, que a la larga provocó una fuerte sangría de divisas. La deuda externa pública y privada de la mayoría de los países de la región registró un crecimiento inusitado durante los años setenta, debido no sólo a la necesidad y voluntad de endeudarse de los prestatarios (empresas y gobiernos), sino también al fácil acceso que tuvieron a los créditos de la banca privada internacional. Como resultado del aumento de las tasas internacionales de interés, atribuible a la política monetaria seguida por el gobierno norteamericano, en 1982 la deuda externa se volvió impagable (MacEwan, 1992).

los requerimientos de la producción. Tal es el caso de la sustitución de contratos colectivos por contratos individuales, de contratos indefinidos por contratos temporales y de la introducción de diversas reformas a los sistemas de seguridad social. La justificación de estos cambios es que supuestamente propician una mayor competitividad de las empresas (Amedeo y Horton, 1997).

<sup>8</sup> Los países del sudeste asiático, que hasta la primera mitad de la última década del siglo xx registraban un crecimiento económico notable, entraron en una severa crisis a mediados de 1997.

<sup>9</sup> El proceso de sustitución de importaciones que tuvo lugar en las economías de mayor tamaño de América Latina, al limitarse al mercado interno y descansar en un proteccionismo irrestricto, no se extendió sino de manera incipiente hacia los bienes de capital. Como consecuencia, la ampliación y el simple mantenimiento de la planta industrial descansaban en crecientes importaciones de maquinaria y equipo. De esta manera, el sector industrial constituye el principal factor explicativo del carácter estructural del déficit comercial en estos países. Sobre este punto véase Fajnzylber, 1983.

<sup>10</sup> Es decir por la relación entre precios de las exportaciones y precios de las importaciones.

A raíz de la crisis de la deuda y del descenso en el volumen de los préstamos internacionales privados, aumentó la dependencia de los préstamos provenientes de los organismos internacionales (Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial y Banco Interamericano de Desarrollo) y de los gobiernos de los países industrializados,<sup>11</sup> en especial Estados Unidos. Frente a esta situación se redujo la autonomía relativa de los gobiernos de la región en la determinación de las estrategias de desarrollo, ya que los préstamos se condicionaron a la aplicación de cambios en la política económica de cada país (Arrizabaló, 1997; Pieper y Taylor, 1998). Durante los ochenta, y bajo la supervisión de los organismos financieros internacionales y el Departamento del Tesoro de Estados Unidos (Pastor, 1993), se aplicaron los programas de ajuste y reestructuración productiva, cuyo antecedente inmediato se vivió en la economía chilena a partir de 1973 (Ramos, 1989).

La nueva política económica, lejos de conducir a la eliminación del problema del sector externo, ha hecho a las economías de la región más vulnerables a los choques externos y ha propiciado una mayor heterogeneidad estructural (Ayes y Clark, 1998). En distintos momentos del periodo 1980-1990 los países de la región pasan por un periodo de transición en el modelo de acumulación vigente en ellos.<sup>12</sup> Este proceso de cambio en la estructura productiva de América es el sustrato sobre el cual se producen cambios en la fuerza de trabajo.

En las últimas dos décadas ha ocurrido un deterioro generalizado de los mercados de trabajo en América Latina. Como consecuencia del lento o nulo crecimiento económico en los años ochenta y de los procesos de reestructuración productiva iniciados entonces y profundizados en los noventa, el viejo problema de empleos mal retribuidos o de baja productividad, que se traduce en marginación social, se ha agudizado. La capacidad de absorber mano de obra de los sectores que producen bienes transables<sup>13</sup> se ha visto mermada, por lo cual la generación de empleos, asalariados y no asalariados, descansa cada vez más en el sector terciario. Si bien este sector incluye actividades de alta productividad que ofrecen puestos de trabajo bien retribuidos, predominan las activi-

<sup>11</sup> Mientras que en los años previos a la crisis de la deuda (1977-1981) los préstamos oficiales (de organismos financieros internacionales y de gobiernos extranjeros) representaron el 11% de las entradas de capital a largo plazo hacia América Latina, y los préstamos provenientes de bancos comerciales el 667%, para el periodo 1989-1992 los préstamos oficiales significaban el 36% y los de la banca comercial el 15% de esas entradas de capital. Véase al respecto Griffith-Jones, 1997: 160.

<sup>12</sup> Para una discusión sobre el concepto de modelo de acumulación en América Latina, véase Valenzuela, 1990.

<sup>13</sup> Se consideran bienes transables aquellos susceptibles de ser comercializados internacionalmente. Una parte de estos bienes se intercambia con países de la región (Vilaseca, 1994).

dades de baja productividad y condiciones de trabajo precarias. A consecuencia del crecimiento lento del empleo y del crecimiento inestable de los salarios reales, en muchos países se ha observado una mayor proporción de trabajo remunerado en cada hogar.

También se han observado importantes aumentos en los niveles de desempleo abierto en algunos países de la región, a la par del súbito aumento en la proporción de fuerza de trabajo femenina ocurrido en los años ochenta.

La pregunta inmediata es ¿hasta qué punto esos procesos son reales y hasta qué punto son el resultado de la manera en que se capta la información necesaria para estudiar la conducta y la composición de la fuerza de trabajo? La siguiente sección está dedicada a estos problemas conceptuales.

#### INTERPRETACIONES CONCEPTUALES Y PROBLEMAS DE MEDICIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO

Si el trabajo se entiende en su acepción de “todo esfuerzo humano que añade un valor de uso a un bien o a un servicio”, este concepto incluye actividades que se realizan para el intercambio (monetario o no), actividades efectuadas para la reproducción individual o social o para el disfrute de otros. (Tilly y Tilly, 1998: 22 ss). Para dar cuenta del esfuerzo que una sociedad determinada debe desplegar para producir el conjunto de bienes y servicios que requiere para su reproducción, es necesario considerar el trabajo de aquellas personas involucradas en actividades destinadas al mercado y también el trabajo de quienes participan en la generación de bienes y servicios para el autoconsumo, incluido el trabajo doméstico que se realiza, sin pago, en los hogares. En una economía capitalista la mayor parte de la población vive del producto de su trabajo directo. De ahí la importancia de examinar el trabajo pagado. Por esta razón, cuando se busca estudiar la capacidad de una economía para ofrecer ocupaciones remuneradas a la población en edad de trabajar, el conjunto de personas que se considerará se restringe a quienes trabajan para el intercambio en el mercado.

Antes de la crisis de 1929-1932 en los censos de población de la mayoría de los países se usaba la categoría de *trabajador retribuido* (*gainful worker*) para medir la fuerza de trabajo. El trabajador retribuido era aquella persona, mayor de cierta edad, que desempeñaba habitualmente una actividad económica —esto es, orientada al mercado—, y por la cual recibía dinero o su equivalente, o bien ayudaba en esa actividad. No se establecía un tiempo de dedicación específico, ni mucho menos un

periodo de referencia, para considerar a una persona como parte de la fuerza de trabajo. En otras palabras, se entendía como integrantes de la fuerza de trabajo a todos los trabajadores retribuidos, con independencia de que estuviesen ocupados o no en el momento de la captación censal. Los problemas sociales vinculados al desempleo masivo que caracterizó a las economías más industrializadas durante los años de la gran recesión obligaron a los gobiernos de esos países a generar estadísticas con una periodicidad menor a la de los censos (captados, en general, cada diez años), y con criterios más precisos de quién trabajaba y quién no. Así fue como surgió la categoría de *población económicamente activa*. Con ésta se busca medir el nivel de empleo y de desempleo que existe en un momento dado. Así, la estructura conceptual y las técnicas de medición de la fuerza de trabajo, actualmente en uso en todo el mundo, fueron desarrolladas a fines de los años treinta por la Work Projects Administration de Estados Unidos (Rendón y Salas, 1985), oficina creada para enfrentar el problema ocupacional derivado de la gran recesión. Estos criterios fueron difundidos por la acción de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), lo que ha permitido establecer normas generales que facilitan la comparabilidad de los datos de ocupación generados en los distintos países.

### *Categorías utilizadas en las estadísticas laborales*

Las principales categorías empleadas en la captación de estadísticas laborales son: población ocupada y desocupada abierta, población ocupada por rama de actividad, población ocupada por posición en el trabajo y población ocupada por ocupación específica.

#### *Población ocupada*

De acuerdo con la OIT, para que una persona en edad de trabajar<sup>14</sup> sea clasificada como ocupada, debe haber trabajado cuando menos una hora durante el periodo de referencia usado para captar información de empleo, así haya sido como trabajador familiar no retribuido. El periodo de referencia es la semana anterior al levantamiento de la encuesta o censo que se use para captar dicha información (OIT, 1988; Hussmans *et al.*, 1992). En esta definición se entiende por trabajo una actividad de producción de bienes y servicios o de compraventa de bienes, destinada al mercado. La única excepción que se hace es la de considerar como

<sup>14</sup> La edad mínima para considerar a una persona en edad de trabajar varía en diversos países. En América Latina oscila entre los 10 y los 16 años.

ocupada a toda aquella persona que realice trabajo en la agricultura, con independencia de que se produzca o no para el mercado, tal como ya se hace para la generación de las estadísticas de producción del sistema de cuentas nacionales (Hussmans *et al.*, 1992). Recientemente las Naciones Unidas propusieron la inclusión del trabajo doméstico no remunerado que se lleva a cabo en los hogares en un apartado especial de cuentas nacionales.<sup>15</sup> Por lo anterior, en el futuro cercano es de esperar una acción semejante por parte de la OIT.

Las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo durante los años ochenta se vieron acompañadas de cambios no menos radicales en la manera en que se capta la actividad económica de los individuos. Esto involucra los censos de población y encuestas de hogares que, en todas partes, son las fuentes más comúnmente utilizadas en el estudio del empleo.

En contraste con lo que ocurría en el pasado, las estadísticas contemporáneas sobre la actividad económica de la población privilegian el trabajo por encima de cualquier otra actividad (como realizar tareas domésticas en el propio hogar o asistir a la escuela) y —tal como se señaló antes— consideran ocupadas a las personas que realizan algún trabajo, aun si se trata de trabajo familiar no remunerado y si el tiempo de dedicación es de sólo una hora a la semana.

Al volverse menos rígido el criterio para considerar ocupado a un individuo, muchas de las personas que en el pasado hubieran sido registradas como inactivas hoy aparecen formando parte de la población económicamente activa ocupada, sin que para ello haya tenido que ocurrir un cambio en su condición de actividad.

El criterio de privilegiar el trabajo también afectó a los trabajadores familiares no retribuidos, es decir familiares en una unidad económica que realizan un trabajo sin recibir, directamente, un pago por esa tarea. Hasta 1979, con apego a las recomendaciones internacionales de entonces, para que un trabajador familiar no retribuido fuera considerado parte de la población ocupada, era requisito que hubiera trabajado por lo menos 15 horas (el equivalente a un tercio de la jornada normal) durante la semana de referencia. En cambio, para que un trabajador remunerado fuera registrado como ocupado, bastaba con que hubiera laborado una hora a la semana. Atendiendo a la norma internacional,<sup>16</sup> a

<sup>15</sup> Sobre este punto y sus implicaciones consúltese Rendón, 1997.

<sup>16</sup> La resolución respectiva se encuentra en OIT, *Recomendaciones internacionales de actualidad en estadísticas del trabajo*, 1988. Si bien la aprobación de la regla data de 1982, desde la década anterior se había generalizado su aplicación "no oficial". No obstante, las estadísticas laborales de países como Estados Unidos siguen manteniendo el criterio de un mínimo de 15 horas para considerar a una persona como trabajadora familiar sin pago. Véase U. S. Department of Labor, 1988.

partir de 1980, se omite el criterio de horas para considerar a una persona como trabajador familiar sin pago. Los resultados del cambio de criterio se reflejan claramente en las cifras sobre fuerza de trabajo.

### *Desempleo abierto*

La OIT considera como desempleado (abierto) a todo aquel que no trabajó siquiera una hora en la semana anterior al levantamiento de la encuesta o censo, y que además debe cumplir con la condición de haber buscado trabajo a lo largo del periodo de referencia. Por lo tanto se deja de lado a quienes, ante el nulo éxito en conseguir empleo, abandonan la búsqueda. Esta definición de desempleo abierto busca expresar operativamente la distinción, cuyo origen se encuentra en el trabajo de John Maynard Keynes, entre desempleo voluntario y desempleo involuntario. Esta distinción separa a quienes, no estando ocupados, no desean trabajar (al menos en los niveles salariales que rigen en el mercado), de quienes desean tener empleo, pero no logran encontrarlo. La frontera entre desempleo voluntario e involuntario es muy endeble (Hughes y Perlman, 1984), ya que el deseo de trabajar de un individuo depende de la necesidad de obtener un ingreso y de la posibilidad percibida de que la economía le dé acceso a un empleo remunerado. Así, la expresión de la búsqueda activa de un empleo es más fácil en un país que cuente con mecanismos institucionales para auxiliar a los desempleados, como son las agencias de colocación o el seguro de desempleo. La actividad de búsqueda de trabajo, como actividad de tiempo completo, es un lujo en los países donde no existe seguro de desempleo (Udall y Sinclair, 1982), como es el caso de México. De ahí que al introducir en un país el seguro de desempleo el volumen de desempleo abierto tienda a crecer, tal como lo muestra el caso de Argentina después de 1991.

### *Población económicamente activa (PEA) o fuerza de trabajo*

La población económicamente activa es la suma de quienes están ocupados y quienes están en una situación de desempleo abierto.

Al alterarse "por definición" la relación entre activos e inactivos, las tasas de actividad,<sup>17</sup> esto es la proporción de la población económicamente activa con respecto a la población total que está en edad de trabajar que arrojan las nuevas estadísticas, es a menudo extraordinariamente alta, sobre todo en el caso de las mujeres.<sup>18</sup> En cambio, la tasa de des-

<sup>17</sup> La proporción de población económicamente activa respecto a la población total en edad de trabajar.

<sup>18</sup> Por ejemplo en una serie sobre tasas de participación por sexo y por países en América Latina, que abarca de 1950 a 1980, se observa que en 1980 las tasas femeninas se ele-

ocupación<sup>19</sup> se modifica a la baja. Obviamente de esta situación se deriva un problema de comparabilidad entre las fuentes captadas con el nuevo énfasis y aquellas que utilizan criterios más rígidos para definir a una persona como ocupada. Como ejemplificamos más adelante, el desconocimiento de estos cambios de criterio trae consigo numerosas percepciones equivocadas respecto a la conducta de la población económicamente activa.

### *Población económicamente inactiva (PEI)*

De acuerdo con los criterios de la OIT, la población económicamente inactiva está formada por todas las personas en edad de trabajar que están sin empleo y que no realizan una actividad de búsqueda de trabajo. Esto es, la PEI está formada por quienes dedican su tiempo exclusivamente al estudio, al trabajo doméstico en sus hogares, están retirados o jubilados, quienes están incapacitados permanentemente para trabajar, y quienes simplemente no realizan actividad alguna.

Entonces, por *condición de actividad* de una persona se entiende su pertenencia o no a la población económicamente activa.

### *Posición en el trabajo*

Con este concepto se busca captar si una persona ocupada es o no trabajador independiente. Esta diferencia se expresa en las categorías de patrón, trabajador por cuenta propia y trabajador subordinado. En este último caso se distingue entre trabajador asalariado (aquel que trabaja para un patrón, con independencia de la forma de pago o de contrato) y el trabajador familiar no remunerado (Hussmans *et al.*, 1992). En otras palabras, la posición en el trabajo distingue el trabajo asalariado y el no asalariado.

### *Mercado de trabajo*

En sentido estricto, la idea de mercado supone un acto de compraventa de una mercancía. Así, la noción de mercado de trabajo implica el acto de venta de la mercancía fuerza de trabajo y su compra. Por esta razón el mercado de trabajo está formado sólo por los patrones y los trabajadores asalariados. El trabajo no asalariado, como el que realiza un traba-

van considerablemente en relación con las fechas anteriores y son mucho más semejantes entre países. Véase Rendón, 1993.

<sup>19</sup> Vale decir la proporción de desempleo abierto respecto de la población económicamente activa.



jador por cuenta propia, no forma parte del mercado. Una persona que trabaja por cuenta propia vende el resultado de su trabajo, no su fuerza de trabajo. El trabajo de un familiar no remunerado tampoco forma parte del mercado de trabajo, ya que no hay un precio de venta de su fuerza de trabajo. En consecuencia, los trabajadores por cuenta propia o los trabajadores familiares no remunerados sólo podrían concebirse como parte de un mercado de trabajo si estos trabajadores no asalariados fuesen incluidos como parte del ejército de reserva laboral, que es una categoría más amplia que la de desempleo involuntario (Green, 1987).

*Los instrumentos estadísticos de captación  
de la población económicamente activa*

Un aspecto que sorprende a primera vista es la existencia, en muchos países de América Latina, de una diversidad de cifras relativas al total y la composición de la fuerza de trabajo. Del examen más cuidadoso de esos datos se observa que las diferencias se explican, en primer lugar, porque se tienen dos universos de referencia: el de los hogares y el de las unidades de producción y distribución. Los datos captados en los hogares tienen una cobertura más amplia de la población trabajadora, ya que incluyen a los desocupados y a quienes desempeñan su actividad económica en lugares distintos a un establecimiento, como es el caso de los vendedores en la vía pública, los trabajadores a domicilio y las empleadas domésticas. En cambio, la información captada en los establecimientos se refiere a las personas ocupadas en las unidades económicas de determinadas características. Por ejemplo, los censos económicos tienen como universo los establecimientos fijos. Así, en los censos comerciales de México y otros países no se incluye a los establecimientos semifijos, ni a los desmontables.

Las estadísticas provenientes de los hogares no son, por lo tanto, directamente comparables con las que se derivan de las unidades de producción. Deben ser vistas como fuentes complementarias, y no como alternativas en el estudio del empleo. Las primeras son más adecuadas para conocer el nivel de empleo de una población y las características sociodemográficas de la fuerza de trabajo, mientras que las segundas permiten una mejor caracterización de los puestos de trabajo.

Además de la diferencia según sea el universo de referencia, hay diferencias en las cifras de empleo captadas mediante encuestas o censos que se derivan de lo exhaustivo que sea el cuestionario utilizado y de la capacitación de los encuestadores. En el caso particular de los censos de población, fuente muy usada para captar a la población económicamen-

te activa de un país, tiene una tendencia general a captar un menor volumen de PEA que en una encuesta de empleo, aun cuando la encuesta y el censo hayan sido levantados en hogares. La razón básica es la diferencia en los cuestionarios usados en uno y otro instrumento para captar la condición de actividad de la población. Este hecho acota la posibilidad de usar simultáneamente cifras de fuerza de trabajo provenientes de un censo y una encuesta.

A los censos y encuestas habría que agregar las cifras sobre ocupaciones remuneradas del sistema de cuentas nacionales, las cuales se obtienen en función del producto interno generado en cada rama, por la vía de coeficientes empleo-producto que son relativamente fijos. Tales estimaciones reflejan los efectos sobre el empleo de las variaciones anuales en el nivel de actividad de los distintos sectores, pero no dan cuenta de los efectos resultantes del cambio técnico o de las modificaciones en la composición por tamaños de las unidades de cada sector. Ambos fenómenos fueron particularmente relevantes en el periodo que abarca este análisis. De allí que las fluctuaciones en el nivel de empleo global que reportan las cuentas nacionales sean, en general, menores que las que registran otras fuentes de cobertura comparable que se basan en la observación directa.

En principio, es lógico suponer que las cifras provenientes de una misma fuente, o de fuentes referidas a un mismo universo y con la misma cobertura geográfica, deberían ser comparables entre sí; por lo tanto, las diferencias observables en el tiempo estarían reflejando los cambios realmente ocurridos.

Sin embargo, tal aseveración no es necesariamente cierta. Incluso dentro de una misma fuente de datos la cobertura efectiva puede variar de un levantamiento a otro debido a múltiples factores, entre ellos la calidad del marco muestral o del trabajo de campo. También es común que los criterios usados para captar y clasificar los datos difieran entre fuentes aparentemente semejantes, o bien que al pasar de una a otra fecha, en una misma fuente, los criterios se modifiquen. Todas estas discrepancias deben ser tomadas en cuenta al efectuar comparaciones intertemporales; de lo contrario el riesgo de arribar a conclusiones erróneas es alto.

Un ejemplo clásico de este tipo de errores lo encontramos en aquellos trabajos que afirman la baja en el ritmo de incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo, en razón de una tasa de participación femenina que no crece como en el pasado.<sup>20</sup>

<sup>20</sup> Un ejemplo reciente lo encontramos en Dureya y Székely, 1998, donde se comparan tasas de actividad femenina usando cifras captadas entre 1970 y 1980 con instrumentos y definiciones distintos a los utilizados en años posteriores.

*Algunas interpretaciones del problema del empleo en América Latina*

Durante los años sesenta surge el concepto de “marginalidad urbana” como un intento por explicar el aludido fenómeno de pobreza persistente en las ciudades de la región, dando lugar, en la década siguiente, a una intensa polémica, sobre todo entre los sociólogos.<sup>21</sup> La versión original de la idea de marginalidad atribuía el fenómeno básicamente a factores extraeconómicos,<sup>22</sup> en particular a rasgos denominados “cultura de la pobreza”. Esta perspectiva hace especial hincapié en la llamada “libertad de decisión” de los individuos y deja a un lado importantes aspectos relativos a la ubicación de clase de quienes son clasificados como marginales. En oposición a ella, se desarrolla una corriente de análisis que centra el estudio en la marginalidad económica y que se inscribe en la llamada corriente dependientista (Cartaya, 1987).

En esta perspectiva analítica la “marginalidad urbana” es considerada como el resultado de un doble proceso. Por un lado, el rápido crecimiento demográfico (en el cual la migración rural-urbana desempeña un papel importante) y, por el otro, la incapacidad del sector moderno o capitalista para generar suficientes empleos. Esta visión dualista identifica, por lo general, al “polo marginal” con los sectores “no típicamente capitalistas” (García, 1988). El debate subsecuente giró sobre todo en torno a la funcionalidad que tenían los marginales para el capitalismo: ¿cumplían el papel de ejército industrial de reserva?, ¿contribuían también mediante otros mecanismos a la acumulación capitalista o eran redundantes aun como ejército industrial de reserva?

Por la misma época muchos economistas latinoamericanos interpretaban el fenómeno de pobreza persistente —tanto en el medio rural como urbano— a la luz de otro concepto: el “subempleo”. Este concepto aparece en la bibliografía económica durante los años treinta en un escrito de Joan Robinson (Robinson, 1937). Inicialmente describe la situación de una persona que, ante la perspectiva de estar desempleada, opta por cualquier actividad que le reporte un ingreso, aun cuando ésta no corresponda a su nivel de calificación. La noción de subempleo, entendido como una circunstancia donde la productividad marginal del trabajo es cero, o negativa, cobra fuerza a raíz de su utilización en el marco de la teoría dualista del desarrollo introducida por Arthur Lewis en 1954 (Lewis, 1954).<sup>23</sup> Con el paso del tiempo sufrió importantes transformaciones en un afán por facilitar la medición de la magnitud del subempleo

<sup>21</sup> Una visión detallada de la polémica se puede encontrar en Touraine, 1976.

<sup>22</sup> La descripción de cómo se desarrolla inicialmente la idea de marginalidad en América Latina se puede ver en Peattie, 1987.

<sup>23</sup> Para una descripción detallada del origen del término se puede consultar Myrdal, 1968, apéndice.

y por incorporar aspectos de la realidad cambiante que escapaban a la visión original. Así, el término "subempleo" se convirtió en un enorme manto que cubría a toda situación ocupacional que no cumpliera con alguna norma establecida en términos de ingreso, de productividad o de jornada de trabajo. Igual que en el caso de otras nociones, los organismos internacionales contribuyeron ampliamente al desarrollo y difusión del concepto.<sup>24</sup>

El concepto había ganado amplitud, pero había perdido capacidad explicativa. De hecho, se transformó en un eufemismo de pobreza (Rendón y Salas, 1985), y fue parcialmente abandonado por mucho tiempo.<sup>25</sup>

Como resultado de un estudio llevado a cabo en Ghana por Keith Hart, a principios de los años setenta, aparece en la bibliografía académica por vez primera la noción doble *formal/informal*. En ese trabajo se introduce la noción de *oportunidades de ingreso formales e informales* para estudiar la ocupación en el medio urbano de dicho país, en particular entre los estratos de población de menores ingresos y "múltiples ocupaciones". Hart distingue entre lo formal y lo informal mediante la identificación del primero con el empleo asalariado, y del segundo con el empleo por cuenta propia (Hart, 1971).

Al año siguiente la misión de la OIT encargada de un estudio sobre el empleo en Kenia, estudio llevado a cabo en el marco del Programa Mundial del Empleo, adopta el concepto,<sup>26</sup> al tiempo que le añade otros atributos. La definición de actividades informales que se registra en el reporte de esta misión es la siguiente:

Debemos por tanto enfatizar que las actividades informales no están confinadas al empleo en la periferia de las ciudades, a ocupaciones particulares o aun a actividades económicas. Más bien, las actividades informales son la forma de hacer cosas, caracterizada por:

- a) facilidad de entrada
- b) apoyo en los recursos locales
- c) propiedad familiar de las empresas
- d) escala de operación pequeña
- e) tecnología adaptada e intensiva en fuerza de trabajo
- f) destrezas adquiridas fuera del sistema educativo formal, y
- g) mercados no regulados y competitivos.

<sup>24</sup> Para un listado que incluye las definiciones múltiples del término subempleo, consúltense Hussmans *et al.*, 1992.

<sup>25</sup> La OIT ha buscado recuperar el uso del término. Al respecto consúltense el informe general de la XVI Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, OIT, Ginebra, 1998.

<sup>26</sup> El artículo original de Hart (1971) fue presentado en un seminario del Institute for Development Studies (IDS) de la Universidad de Sussex. Sirvió como un punto de partida conceptual para el trabajo de la misión de la OIT en Kenia, ya que varios de sus integrantes pertenecían al IDS y estaban familiarizados con el trabajo citado.

El sector formal se define a partir de las características opuestas a las que perfilan al informal [OIT, 1972: 6].

En el informe de Kenia se argumenta a favor del uso de los términos formal e informal como una alternativa a la distinción convencional entre sector tradicional y sector moderno, según la cual el sector moderno es la fuente del dinamismo y del cambio, mientras que el tradicional es un sector vegetativo o estancado y condenado a la extinción. Esta última imagen, sostienen los autores del informe, no correspondía a la realidad de Kenia, pues los dos sectores son modernos y ambos son una consecuencia del proceso de urbanización.

También señalan que el sector informal urbano (SIU) continuaba en expansión, aun cuando las actividades del mismo habían sido por mucho tiempo ignoradas, raras veces apoyadas y algunas veces desalentadas activamente por las autoridades. Esto se explica debido a que los ingresos de los trabajadores ocupados en el SIU eran mayores que las retribuciones al trabajo agrícola, a pesar de ser inferiores a los que se percibían en las empresas formales. Por lo demás, el SIU permite el acceso de la población de menores ingresos a una serie de bienes y servicios que el sector formal no les proporcionaba.

En el reporte de Kenia se atribuye básicamente la distinta evolución de los sectores formal e informal a las diferencias en el acceso a los recursos productivos, licencias y estímulos para operar que existen entre ambos. Al mismo tiempo se afirma que las diferencias entre ambos sectores surgen de que el sector formal concentra el poder político y las relaciones con el gobierno.

Por lo tanto, concluye la misión de la OIT, para eliminar la pobreza urbana era necesario permitir y propiciar el desarrollo y la evolución de las actividades del SIU, las que de cualquier forma continuarían expandiéndose (OIT, 1972, Introducción y parte I, cap. 13).

Del reporte de Kenia se derivan varias consecuencias relativas a características del sector informal. En primer lugar, se observa que, en su origen, la definición del SIU es de carácter descriptivo. No existe un cuerpo teórico de análisis social que la justifique. Debido a que las actividades informales se entienden como *una manera de hacer las cosas* con múltiples características, el complemento de las actividades informales —es decir, las actividades formales— no está claramente definido. De acuerdo con la definición original, el “sector” puede englobar no sólo a empresas o establecimientos sino también a individuos. Asimismo, además de actividades de producción de bienes, el sector informal incluye también diversos servicios y el comercio en pequeña escala.

El informe de Kenia contiene también una precisión importante respec-

to a la presunta "ilegalidad" de las actividades informales. En él se distingue la ilegalidad criminal y la originada por el no cumplimiento de obligaciones fijadas a las actividades legítimas, ilegalidad que se podría denominar "reglamentaria". Además se señala que este último tipo de ilegalidad caracteriza a muchas de las actividades informales (OIT, 1972: 504).

Dentro del Programa Mundial de Empleo de la OIT se incorporó el término SIU a otros estudios sobre el mercado de trabajo de países en desarrollo. En América Latina el Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) de la OIT difundió el término, el cual sustituyó a la noción de "marginalidad urbana" (Peattie, 1987; Rendón y Salas, 1992). La definición analítica de PREALC se refería a:

trabajadores y/o empresas en actividades no organizadas, que usan procedimientos tecnológicos sencillos y trabajan en mercados competitivos o en la base de estructuras económicas caracterizadas por la concentración oligopólica [PREALC, 1976: 38].

Para poder hacer operativa tal definición, y por lo tanto para medir la importancia del sector, se restringe el alcance del sector informal a los trabajadores que satisfacen las condiciones expresadas en el siguiente párrafo:

La fuerza laboral del sector informal se compone de los ocupados en empresas pequeñas no modernas, los trabajadores independientes con exclusión de los profesionales universitarios, y los que trabajan en el servicio doméstico [PREALC, 1976: 39].

Ya para entonces el Banco Mundial había hecho suya la idea de sector informal y la incorporó a su estudios sobre urbanización y pobreza (Mazumdar, 1975). De esta forma la noción se arraigó en los estudios sobre el trabajo, y paulatinamente se difundió también entre los grupos empresariales y gubernamentales.

En sus inicios el concepto de SIU se aplicó a fenómenos observables en los países en vías de desarrollo. Con el paso del tiempo se hizo extensiva su aplicación a países industrializados y países otrora socialistas. En este proceso se redefine el concepto para incluir todas las actividades de subcontratación que son realizadas por individuos o establecimientos que no cumplen con las reglamentaciones que marca la ley (fiscal o laboral) de cada país (Benton, Castell y Portes, 1989).

Por su semejanza con otros conceptos, en especial los de "marginalidad urbana", "subempleo" y "economía subterránea", los estudios y mediciones sobre el SIU se vieron fuertemente influidos por las ideas sub-

yacentes a esas nociones, y con frecuencia se los utiliza como sinónimos. Trátese de trabajadores o de unidades económicas, los criterios para caracterizar al SIU suelen ser de índole económica o legal (falta de reglamentación), según se esté más cerca de las nociones de "marginalidad" o de "subempleo", o bien de la noción de "economía subterránea".

En vista de la confusión que se ha producido mediante el uso de un mismo término para referirse a problemas de muy distinta naturaleza, hay quienes han planteado su total abandono (Cartaya, 1987; Peattie, 1987; Rendón y Salas, 1992). Otros autores proponen acotar la definición del SIU atendiendo a criterios precisos, por ejemplo el tamaño de la unidad (Hussmans y Mehran, 1989) o la falta de cumplimiento de alguna disposición legal, como el pago de impuestos (Thomas, 1992; Roubaud, 1995). Pero ninguna de esas formulaciones tuvo una respuesta generalizada en su momento. Los ensayos, estudios y propuestas de medición del SIU, hechos a la luz de los más diversos criterios, continúan proliferando. Hace ya varios años un estudio elaborado en el Georgia Institute of Technology había encontrado, en 75 países, 50 definiciones distintas de sector informal (Neck y Nelson, 1987). Hoy en día, con sólo echar una mirada a los registros bibliográficos recientes sobre el tema, se puede afirmar que el número de definiciones ha aumentado considerablemente (Mead y Morrison, 1996).

En medio de esta multiplicidad de acepciones, en su XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo celebrada en 1993, la OIT llegó a una propuesta de definición operativa de sector informal (OIT, 1993). Esta definición incluye a las unidades económicas de los trabajadores por cuenta propia (quienes usan fuerza de trabajo familiar) y a las unidades de tamaño relativo pequeño, que utilizan trabajo asalariado. Se convino que el límite de tamaño de una unidad para ser considerada como parte del sector informal (SI) sería precisado por cada país.

La definición de la XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo incluye:

"todas las empresas por cuenta propia", esto es, aquellas empresas de hogares que pertenecen y son administradas por un trabajador por cuenta propia.

Además, dependiendo de las circunstancias nacionales, incluye un componente adicional:

"empresas de empleadores informales", es decir empresas de hogares que empleen trabajo asalariado y cuyo tamaño sea inferior a un nivel determinado [OIT, 1993: 92].

Al aparecer en América Latina el concepto de SIU encontró un terreno abonado para su florecimiento, en parte debido a la existencia de ante-

cesores como los conceptos de marginalidad y subempleo; tenía con ellos mucho en común y ofrecía algunas ventajas. En relación con el término “marginalidad” resultaba, como señala Cartaya (1987), más neutral, y ofrecía una visión más optimista en cuanto a las posibilidades de eliminar la pobreza mediante políticas de fomento dirigidas al sector en desventaja. Además, al igual que en el caso de la marginalidad, hay una identificación entre informalidad y relaciones de producción no típicamente capitalistas.<sup>27</sup>

En relación con el subempleo, la idea del SIU abría nuevas vetas para el estudio —y la superación— de los problemas ocupacionales en el medio urbano. En cierta forma prometía un avance análogo al que se tuvo cuando se introdujo el estudio del campesinado en los análisis de la agricultura latinoamericana, es decir, permitiría una mejor comprensión acerca de la naturaleza de un vasto sector de productores y del papel que desempeñan para la economía en su conjunto.

No obstante, tanto el concepto de subempleo como el de sector informal urbano han servido para ocultar o distorsionar los efectos de un sistema económico donde coexiste el trabajo asalariado con el no asalariado, donde el pago al trabajo puede ser muy reducido en vista de la existencia de un vasto ejército de reserva y de un Estado autoritario y donde la insuficiencia de oportunidades ocupacionales es una expresión de un aparato productivo poco eficiente desde el punto de vista social.

#### LAS TENDENCIAS RECIENTES DEL EMPLEO EN AMÉRICA LATINA

Con el objeto de identificar elementos de continuidad y de ruptura, antes de referirnos a los cambios ocurridos en el mercado de trabajo durante las últimas décadas conviene hacer una breve síntesis de las principales tendencias observadas en el periodo 1950-1980, el más dinámico de la historia económica reciente de América Latina.

En esos treinta años la expansión económica y el proceso de urbanización experimentado por el conjunto de los países de la región tuvieron un impacto decisivo sobre la estructura sectorial del empleo. En el conjunto de la región la importancia relativa del sector agropecuario en la fuerza de trabajo regional se redujo de más del 50% en 1950 a menos de un tercio en 1980, debido a la expansión de oportunidades ocupaciona-

<sup>27</sup> Según Tokman (1979) esta identificación ya se encontraba presente —si bien de manera implícita— desde la definición original de Hart (1971). Este punto, que tiene serias implicaciones relacionadas con el uso que hace Tokman del concepto de modo de producción, merece ser discutido en toda su amplitud. Por razones de espacio se excluye dicho análisis.



les, en la industria y en mayor medida en los servicios (PREALC, 1991: 10). También hubo un aumento continuo —aunque a tasas decrecientes— de la productividad del trabajo en la agricultura, la industria y los servicios, especialmente en los dos primeros, además del impacto favorable sobre la productividad media derivado del cambio en la estructura sectorial del empleo, ya que el producto por persona ocupada es mucho mayor en los sectores industrial y de servicios que en la agricultura (Weller, 1998).

Por lo que respecta a la composición de la fuerza de trabajo hubo un paulatino aumento de la proporción que representan las mujeres, debido a que se incrementó su tasa global de actividad, mientras que la correspondiente a los varones disminuyó,<sup>28</sup> sobre todo entre 1950 y 1970 (PREALC, 1982, cuadro 1; CEPAL, 1993, cuadro 2).

No obstante estas transformaciones, una parte importante de la fuerza de trabajo continuó concentrada en actividades de baja productividad, en el campo<sup>29</sup> y en las ciudades, que le permiten apenas sobrevivir.

Como resultado de la crisis económica que vivió América Latina durante la década de los ochenta aumentó el desequilibrio del mercado de trabajo, ya que la capacidad de generación de empleos asalariados se vio seriamente mermada. Esto ocurrió en particular en la industria, con lo cual se refleja en una disminución del peso relativo de este sector en el empleo total de 25 a 23% entre 1980 y 1990. El empleo agropecuario continuó su tendencia a perder importancia relativa, y aumentó el predominio del sector terciario en las nuevas ocupaciones. Pero la mayoría de los nuevos empleos tuvo lugar en microunidades de producción y distribución. Este fenómeno, al que se ha denominado informalización del empleo (Thomas, 1995), significó un deterioro en las condiciones de trabajo de la población latinoamericana.

<sup>28</sup> La reducción de la tasa global de actividad de los hombres se debió sobre todo a un aumento de la edad en que las personas ingresan a la fuerza de trabajo, lo que se explica por la considerable expansión de los sistemas educativos de los países de la región que tuvo lugar en esa época. La prolongación de la etapa estudiantil también involucra a la población femenina, pero su efecto se ve contrarrestado por el hecho de que ha disminuido la proporción de mujeres que a lo largo de sus vidas permanecen al margen de la actividad económica remunerada. Al descenso de la tasa masculina global de actividad también contribuyó el ligero descenso que registró la tasa de participación de las personas de edad avanzada, lo cual puede atribuirse, principalmente, al hecho de que las oportunidades de trabajo para los viejos disminuyen conforme aumenta la importancia relativa del trabajo asalariado (fenómeno que ocurrió en América Latina precisamente entre 1950 y 1980), ya que los empleadores prefieren contratar personas jóvenes.

<sup>29</sup> La persistencia de un importante contingente de campesinos, que en 1980 aún representaba cerca del 60% de la población ocupada en la agricultura, dio lugar a un importante debate en América Latina en los años setenta, así como a la producción de una vasta bibliografía sobre el tema. Hoy en día la discusión sobre la economía campesina está prácticamente abandonada, lo que no implica que la realidad que le dio origen haya sido superada por la vía de la modernización o del exterminio.

Si bien ésta es la modalidad principal en que se manifiesta el desequilibrio del mercado de trabajo en la región, en los años de mayor recesión económica la tasa de desempleo abierto alcanzó niveles sin precedente en las zonas urbanas de varios países (PREALC, 1991).

En los años transcurridos del decenio de los noventa se ha registrado una mejoría generalizada en el desempeño de la producción de los países latinoamericanos. Sin embargo, esta reactivación económica no se ha visto reflejada en el mercado de trabajo. La generación de nuevos empleos continúa concentrándose en las microunidades, a la par que el empleo no asalariado sigue creciendo a mayor ritmo que el asalariado debido al estancamiento o la disminución de las contrataciones en las ramas productoras de bienes transables como resultado de dos procesos simultáneos: la sustitución parcial de productos locales por importaciones y la modernización tecnológica ocurrida en ciertas ramas que se han adecuado a las nuevas condiciones de la competencia internacional, ya sea que orienten su producción al mercado interno o a la exportación. El efecto negativo sobre el empleo de estos procesos contrarresta el efecto positivo de las nuevas inversiones realizadas en determinados cultivos e industrias que han tenido una inserción exitosa en el mercado externo, como es el caso de la industria maquiladora de exportación en Centroamérica, el Caribe y México, de la industria automotriz en México y Brasil y de los cultivos para exportación de Chile.

El crecimiento del empleo asalariado se ha concentrado principalmente en el comercio y los servicios. Este hecho, junto con la proliferación de pequeños negocios donde predomina el trabajo no asalariado, dieron como resultado que se profundizara la tendencia a la terciarización del empleo y que se frenara el proceso de asalarimiento de la fuerza de trabajo que tuvo lugar entre 1950 y 1980.

Estos cambios en la estructura del empleo implican un deterioro de la calidad de los empleos, ya que el salario medio en las actividades terciarias es menor que en la industria y también es menor en las empresas pequeñas que en las grandes, además de que las condiciones laborales en las microempresas son muy inferiores a las que caracterizan a las empresas de mayor tamaño (OIT, 1998a).

Los cambios en la estructura de las ocupaciones han implicado una precarización del empleo, ya que la transferencia neta de empleos de empresas medianas y grandes a micronegocios y de los sectores transables a los no transables ha tenido un efecto negativo sobre la productividad media y los ingresos del trabajo (OIT, 1998b; Weller, 1998).

El uso creciente de contratos temporales y de incorporación de trabajadores sin contrato se ha convertido en una forma más de precarización

laboral.<sup>30</sup> Hacia 1997, en Argentina, alrededor del 35% de los trabajadores asalariados se encontraba en esas condiciones, el 30% en Chile, el 39% en Colombia y el 74% en el caso de Perú. Los micronegocios recurren habitualmente a estas formas de contratación, lo que parecería explicar la enorme proporción de personas así contratadas en Perú, donde predominan las pequeñas empresas. Sin embargo, las unidades de mayor tamaño también recurren a ese expediente. Por ejemplo, en Argentina y Colombia cerca del 60% de los asalariados sin contrato estaban en establecimientos mayores (OIT, 1998b: 1).

El sesgo urbano de la mayor parte de las encuestas de empleo que se levantan en la región impide conocer la evolución del empleo en el medio rural y, por lo tanto, en el sector agrícola, durante los años transcurridos de la actual década.

A pesar del desequilibrio creciente en el mercado de trabajo, la incorporación de las mujeres al mismo no se ha visto frenada. Por el contrario, la tasa de participación de las mujeres en las ciudades se ha incrementado a mayor velocidad que en décadas previas, y el principal incremento ha ocurrido en las edades fértiles. Una de las causas de esta aparente contradicción está en los cambios ocurridos en la estructura sectorial del empleo. Las actividades consideradas como femeninas, o neutras al género, son las que han registrado mayor dinamismo, y las que han perdido capacidad de generar puestos de trabajo son aquellas donde tradicionalmente ha predominado la fuerza de trabajo masculina.

Otra de las causas de la afluencia masiva de mujeres a la fuerza de trabajo es la reducción de los ingresos reales de las familias, aunada a la pérdida de empleos masculinos. En varios países la tasa de actividad de los varones ha seguido disminuyendo, y en algunas naciones para las que existe información comparable tal reducción ha ocurrido a partir de los 40 años, mientras que la de tasa de actividad de los jóvenes se ha incrementado (México y Honduras).

Sería interesante averiguar a qué grupos de edad corresponde el descenso en los países donde la tasa global de actividad de los varones ha registrado una baja sistemática, como es el caso de Argentina y Brasil (OIT, 1998b).

#### A MODO DE CONCLUSIÓN

Las perspectivas para los próximos años son poco alentadoras, ya que en 1998 el creciente desequilibrio de la balanza en cuenta corriente, aunado a la crisis asiática y la inestabilidad del sistema financiero mundial, propiciaron una desaceleración del crecimiento económico, así como un

<sup>30</sup> Véanse los artículos sobre Chile, Brasil y México en Amadeo y Horton, 1997.

deterioro del desempeño económico y de la situación laboral en la mayoría de los países de la región, a través de tres vías: la comercial, la financiera y las políticas de ajuste adoptadas por los gobiernos frente a la nueva situación externa. Estos tres mecanismos han provocado una caída en el ritmo de crecimiento de la demanda interna y externa y por lo tanto del producto, sobre todo en los sectores de bienes transables. Todo esto ha implicado una mayor precarización del empleo en sus diversas manifestaciones (OIT, 1998b).

En los informes de la OIT se ha señalado que la región requiere mantener tasas de crecimiento superiores al 5 o 6% para que la situación del empleo no se deteriore, lo cual parece remoto dadas las condiciones mismas de América Latina y el desfavorable entorno internacional.

A lo largo del texto se ha mostrado cómo América Latina no ha logrado alcanzar una etapa de crecimiento sostenido, semejante a la ocurrida después de la segunda Guerra Mundial. En otras palabras, el modelo de acumulación no ha logrado consolidarse y alcanzar su fase expansiva (Kotz *et al.*, 1994; Mandel, 1995). El efecto de ese proceso inconcluso es un menor crecimiento del empleo, el estancamiento del salario real, un empeoramiento en la distribución del ingreso y, en general, un aumento en los niveles de pobreza en la región.

En particular llama la atención el comportamiento de la distribución del ingreso. Numerosos estudios han comprobado la existencia de un vínculo entre mayor crecimiento económico y mejor distribución del ingreso.<sup>31</sup> La inequitativa distribución del ingreso en América Latina se convierte así en un obstáculo al crecimiento de las economías de la zona. Por esta razón es de esperar el resurgimiento de estudios, elaborados por los organismos internacionales, donde se recurra a las viejas explicaciones del problema ocupacional en América Latina: baja productividad, escasa calificación y ausencia de espíritu empresarial. En otras palabras, los trabajadores mismos son responsables de los problemas ocupacionales que enfrentan.

Ante esa ofensiva del pensamiento conservador en el continente, el estudio cuidadoso y profundo del empleo en la región es una tarea imprescindible para los científicos sociales que buscan una mejor sociedad para ellos y para las futuras generaciones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amadeo J., Edward y Susan Horton (comps.), *Labour Productivity and Flexibility*, Macmillan, Londres, 1997.

<sup>31</sup> Véanse por ejemplo Ganuza *et al.*, 1998; Park, 1996.

- Arrizábalo Montoro, Xabier *et al.*, *Crisis y ajuste en la economía mundial*, Síntesis, Madrid, 1997.
- Ayres, Ron y David Clark, "Capitalism, industrialisation and development in Latin America: The dependency paradigm revisited", *Capital and Class*, núm. 64, primavera, 1998, pp. 89-118.
- Benton, Lauren A., Manuel Castells y Alejandro Portes (comps.), *The Informal Economy. Studies in Advanced and Less Developed Countries*, Johns Hopkins University Press, Baltimore, 1989.
- Berzosa, Carlos, Pablo Bustelo y Jesús de la Iglesia, *Estructura económica mundial*, Síntesis, Madrid, 1996.
- Bulmer-Thomas, Victor, *El nuevo modelo económico en América Latina. Su efecto en la distribución del ingreso y la pobreza*, Lecturas del Trimestre Económico, núm. 84, Fondo de Cultura Económica, México, 1997.
- Cardoso, Eliana y Ann Helwege, *La economía latinoamericana. Diversidad, tendencias y conflictos*, Fondo de Cultura Económica, México, 1993.
- Cartaya F., Vanessa, "El confuso mundo del sector informal", *Nueva Sociedad* (Caracas), 90, julio-agosto de 1987, pp. 76-88.
- Comisión Económica para América Latina (CEPAL), *Magnitud de la pobreza en América Latina en los años ochenta*, Estudios e Informes de la CEPAL, núm. 81, CEPAL, Santiago, 1991.
- Dunne, Paul (comp.), *Quantitative Marxism*, Polity Press, Cambridge, 1991.
- Duryea, Suzanne y Miguel Székely, *Labor Markets in Latin America: A Supply-Side Story*, Working Paper 374, Office of the Chief Economist, Inter-American Development Bank, 1998.
- Epstein, Gerald, Julie Graham y Jessica Nembhard, *Creating a New World Economy. Forces of Change and Plans for Action*, Temple University Press, Filadelfia, 1993.
- Fajnzylber, Fernando, *La industrialización trunca de América Latina*, Nueva Imagen, México, 1983.
- Galbraith, Kenneth J., William A. Darity, Jr y Lu Jiaqing, *Measuring the evolution of inequality in the global economy*, Working Paper núm. 4, Center for Economic Policy Analysis, New School for Social Research, mayo de 1998.
- Ganuzá, Enrique, Samuel Morley y Lance Taylor, *Políticas macroeconómicas y pobreza en América Latina y el Caribe*, Fondo de Cultura Económica, Madrid, 1998.
- García, Brígida, *Desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México, 1950-1980*, El Colegio de México, México, 1988.
- Green, Frances, "'The reserve army hypothesis', A survey of empirical applications", en Paul Dunne (comp.), *Quantitative Marxism*, Polity Press, Cambridge, 1991, pp. 123-140.
- Griffith-Jones, Stephany, "Las afluencias de capital internacional en la América Latina", en Victor Bulmer-Thomas, *El nuevo modelo económico en América Latina. Su efecto en la distribución del ingreso y la pobreza*, Lecturas del Trimestre Económico, núm. 84, Fondo de Cultura Económica, México, 1997, pp. 157-180.
- Hart, Keith, "Informal income opportunities and urban employment in Ghana",

- ponencia presentada en una conferencia sobre Desempleo Urbano en África en el Instituto de Estudios del Desarrollo (IDS) de la Universidad de Sussex, septiembre de 1971. Posteriormente publicado en *The Journal of Modern African Studies*, vol 11, núm. 1, 1973, pp. 61-89.
- Hughes, J. James y Richard Perlman, *The Economics of Unemployment. A comparative Analysis of Britain and the United States*, Cambridge University Press, Nueva York, 1984.
- Hussmans, B. y F. Mehran, "Viable approaches for measuring employment in the informal sector of developing countries", *Bulletin of the International Statistical Institute, Proceedings of the 47th Session, CI-10.1*, París, agosto-septiembre de 1989.
- Hussmans, B., F. Mehran y Vijay Verma, *Surveys of Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment, An ILO Manual on Concepts and Methods*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1992.
- Jones, R. G. Stephen y W. Craig Ridell, "The measurement of unemployment: An empirical approach", *Econometrica*, vol 67, núm 1, enero de 1999, pp. 147-162.
- Kotz, M. David, Terrence McDonough y Michael Reich, "Social structures of accumulation", *The Political Economy of Growth and Crisis*, Cambridge University Press, Cambridge, 1994.
- Lewis, A., "Economic development with unlimited supplies of labor", *The Manchester School*, mayo de 1954, pp. 1-32.
- MacEwan, Arthur, *Deuda y desorden, Siglo XXI*, México, 1992.
- Madison, Angus, *Dos crisis: América y Asia 1929-1938 y 1973-1983*, Fondo de Cultura Económica, México, 1988.
- Mandel, Ernst, *Long Waves of Capitalist Development*, Verso Books, Londres, 1995.
- Mazumdar, Dipak, *The Theory of Urban Unemployment in Less Developed Countries*, World Bank Staff Working Paper, núm. 198, Banco Mundial, Washington D. C., 1975.
- Mead, C. Donald y Christian Morrison, "The informal sector elephant", *World Development*, vol. 24, núm. 10, 1996, pp. 1611-1619.
- Myrdal, Gunnar, *Asian Drama. An Inquiry into the Poverty of Nations*, Pelican, Harmondsworth, 1968.
- Neck, Philip A. y Robert E. Nelson (comps.), *Small Enterprise Development: Policies and Programmes*, Ginebra, 1987.
- OIT (Oficina Internacional del Trabajo), *Employment, Incomes and Inequality. A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya*, OIT, Ginebra, 1972.
- , *Estadísticas del empleo en el sector informal, Informe 3 de la XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, OIT, Ginebra, 1993.
- , *Informe sobre el empleo en el mundo 1995*, OIT, Ginebra, 1995.
- , *Informe sobre el empleo en el mundo 1996-1997*, OIT, Ginebra, 1996.
- , *Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999*, OIT, Ginebra, septiembre de 1998.
- , *Panorama Laboral 98*, OIT, Oficina Regional para América Latina, Lima, 1998b.
- , *Recomendaciones internacionales de actualidad en estadísticas del trabajo*, OIT, Ginebra, 1988.

- Park, Kang H., "Income inequality and economic progress: An empirical test of the institutional approach", *American Journal of Economics and Sociology*, vol. 55, núm 1, enero de 1996, pp. 87-97.
- Pastor, Manuel Jr., "Managing the Latin American debt crisis: The International Monetary Fund and Beyond" en G. Epstein *et al.*, *Creating a New World Economy. Forces of Change and Plans for Action*, Temple University Press, Filadelfia, 1993, pp. 289-313.
- Peattie, Lisa, "An idea in good currency and how it grew: The informal sector", *World Development*, vol. 15, núm 7, 1987, pp. 851-860.
- Piper, Ute y Lance Taylor, "The revival of the liberal creed: The IMF, The World Bank, and inequality in a globalized economy", en Dean Baker, Gerry Epstein y Robert Pollin (comps.), *Globalization and Progressive Economic Policy: What are the Real Constraints and Options*, Cambridge University Press, Nueva York, 1998.
- PREALC, *Empleo y equidad: El desafío de los 90*, OIT, PREALC, Programa Mundial del Empleo, Santiago, 1991.
- PREALC/OIT, *El problema del empleo en América Latina: Situación, perspectivas y políticas*, Santiago, 1976.
- , *Mercado de trabajo en cifras, 1950-1980*, Santiago, 1982.
- Ramos, Joseph, *Política económica neoliberal en países del Cono Sur de América Latina, 1974-1983*, Fondo de Cultura Económica, México, 1989.
- Rendón, Teresa, "El estudio de la mujer en la actividad económica. Avances, retrocesos y retos", *Información Comercial Española*, núm. 760, febrero de 1997.
- , *El trabajo femenino en México en el marco de la transformación productiva con equidad*, CEPAL (LC/MEX/R.407), México, 1993.
- Rendón, Teresa y Carlos Salas, "Ajuste estructural y empleo: El caso de México", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 2, núm. 2, 1996.
- , *Informes del proyecto: El sector informal urbano y sus necesidades de capacitación*, México, 1992.
- , "Notas críticas sobre algunos conceptos utilizados en el análisis de la ocupación", *Revista Ensayos*, vol. II, núm. 7, 1985.
- Richards, G. Donald, "The political economy of neo-liberal reform in Latin America: A critical appraisal", *Capital and Class*, núm. 61, primavera 1997, pp. 19-43.
- Robinson, Joan, "Desguised unemployment", *Economic Journal*, vol. XLVI, núm. 182, junio de 1937.
- Roubaud, François, *La economía informal en México*, Fondo de Cultura Económica, México, 1995.
- Santos Ortega, José Antonio, *Sociología del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.
- Thomas, J. J., *Informal Economy Activity*, University of Michigan Press, Ann Arbor, Michigan, 1992.
- , *Surviving in the City: The Urban Informal Sector in Latin America*, Pluto Press, Londres, 1995.
- Tilly, Chris y Charles Tilly, *Work Under Capitalism*, Westview Press, Boulder, 1998.

- Tokman, Víctor, "Dinámica del mercado de trabajo urbano: El sector informal urbano en América Latina", en Rubén Katzman y José Luis Reyna (comps.), *Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina*, El Colegio de México, México, 1979.
- Touraine, Alain, "La marginalidad urbana", *Revista Mexicana de Sociología*, xxxviii, México, 1976, pp. 1105-1142.
- U. S. Department of Labor, *BLS Handbook of Methods*, U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Washington D. C., 1988.
- Udall, Alan T. y Stuart Sinclair, "The 'Luxury unemployment' hypothesis: A review of recent evidence", *World Development*, vol. 10, núm. 1, enero de 1982.
- Valenzuela Feijóo, José C., *¿Qué es un patrón de acumulación?*, Facultad de Economía, UNAM, México, 1990.
- Vilaseca i Requena, Jordi, *Los esfuerzos de Sísifo. La integración económica en América Latina y el Caribe*, Los Libros de la Catarata, Madrid, 1994.
- Weller, Jürgen, *Los mercados laborales en América Latina: Su evolución en el largo plazo y sus tendencias recientes* (LC/L. 1160), CEPAL, Santiago, diciembre, 1998.
- Williamson, John, "What Washington means by policy reforms", en John Williamson (comp.), *Latin American Adjustment: How Much has Happened?*, Institute for International Economics, Washington D. C., 1990.



# LAS MIGRACIONES Y LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA<sup>1</sup>

FERNANDO HERRERA LIMA<sup>2</sup>

## INTRODUCCIÓN

AL IGUAL que en todo el mundo y a lo largo de toda la historia de la humanidad, la migración en sus distintas modalidades ha sido una constante en los territorios que conocemos como latinoamericanos. Por un lado, América Latina ha sido históricamente una tierra de inmigrantes. Lo fue desde la época en que llegaron desde el norte del continente los primeros pobladores, descendientes a su vez de quienes habían arribado a lo que llegaría a ser América por el estrecho de Bering. Lo es hasta la época de los que actualmente siguen llegando de Asia, pasando por los tiempos de quienes vinieron a conquistar y colonizar desde Gran Bretaña, España, Francia, Holanda y Portugal, y los de quienes fueron traídos como esclavos desde África; así como lo siguió siendo en los años de los que vinieron huyendo de persecuciones políticas o buscando promisorias posibilidades económicas desde Europa, y aún lo es en los tiempos de quienes vienen temporalmente, en la actualidad, como empleados de las compañías transnacionales europeas, norteamericanas y asiáticas.

Pero, por otro lado, es también un continente de migrantes interregionales —ya sean temporales por razones laborales, ya refugiados por cuestiones políticas, o bien una mezcla de ambos— y de migrantes internos, sobre todo a raíz de los procesos de industrialización y urbani-

<sup>1</sup> Muchas de las reflexiones y propuestas que se incluyen en este texto no podrían haberse formulado sin el trabajo colectivo que se desarrolló, entre 1994 y 1997, en los seminarios de investigación del doctorado en ciencias antropológicas de la UAM-I, coordinado por el doctor Ludger Pries, y en los que también participó el maestro Saúl Macías. Los comentarios hechos a una versión previa por el doctor Enrique de la Garza, por otro lado, permitieron mejorar sustancialmente esta versión final. Las limitaciones o errores que pueda contener son, por supuesto, responsabilidad exclusiva del autor.

<sup>2</sup> Profesor investigador de tiempo completo de la maestría y doctorado en ciencias sociales de la UAM-I. Actualmente es candidato a doctor en ciencias antropológicas por la misma UAM-I. Su línea principal de investigación está en el campo de los mercados de trabajo y las migraciones laborales internacionales, así como en los procesos conexos de surgimiento de espacios sociales transnacionales, particularmente en la migración de personas de los estados de Puebla y Tlaxcala, en México, a la zona metropolitana de la ciudad de Nueva York. Dirección: fhlh@xanum.uam.mx.

zación acelerados que se dieron en la subregión, especialmente a partir de finales de la primera mitad del siglo xx.

Finalmente, y en especial en las últimas décadas, es una región caracterizada por fuertes flujos de migración hacia afuera y hacia el norte, principalmente hacia Estados Unidos, desde el Caribe y México, mayoritariamente, pero también desde diversas zonas de Sudamérica.

Por ello es sorprendente que la sociología latinoamericana se haya preocupado tan poco por el estudio de estos procesos migratorios. En América Latina, aunque hay importantes trabajos aislados, no existe una verdadera tradición sociológica en el estudio de las migraciones.<sup>3</sup> Más específicamente, en el campo de la sociología del trabajo, el abordaje de los fenómenos migratorios apenas empieza a ser considerado, sobre todo a partir de los desarrollos sobre el estudio de los procesos sociales involucrados en los mercados de trabajo. Pero el estudio sociológico del trabajo de los migrantes es algo que apenas empieza a existir en años recientes, por ejemplo en los mejores estudios sociológicos sobre mercados de trabajo (Dombois, 1993; Escobar, 1984, 1993 y 1995; Pries, 1994 y *s/f a*) o bien en algunos trabajos dedicados específicamente a la migración (por ejemplo Massey *et al.*, 1991; Ortiz, 1996).

Hasta ahora, y salvo excepciones, la migración en América Latina ha sido estudiada siempre en función de otros temas e inquietudes, llámense procesos de industrialización y urbanización, procesos políticos y persecuciones o procesos culturales de grupos indígenas. Entre esas excepciones cabe destacar el esfuerzo dedicado a las migraciones temporales (PISPAL/CIUDAD/CENEP, 1986), sobre todo en Sudamérica, a las de mexicanos a Estados Unidos realizadas por Gamio (*cf.* Durand, 1994), en la primera mitad del siglo xx, y por diversos autores del COLEF (por ejemplo De la O, 1993; Velasco, 1995) desde los años ochenta, y las que esporádicamente se han orientado a la descripción de las redes sociales involucradas en algunas migraciones europeas al Cono Sur (por ejemplo Armuz, 1986; Argiroffo y Etcharry, 1992).

Ahora bien, lo anterior se da en un contexto en el que, en los medios académicos europeos y americanos, en general, en los últimos años ha habido un muy importante reavivamiento de las discusiones teóricas, de las propuestas metodológicas y de la investigación empírica sobre las migraciones, especialmente las internacionales. Este desarrollo ha estado ligado a la aparición de lo que muchos autores han ubicado como

<sup>3</sup> Existe sí, una importante tradición de estudios sociodemográficos, ligados especialmente a los periodos de migración interna que se presentaron, destacadamente en Argentina, Brasil y México, durante los periodos de industrialización y urbanización de los años cuarenta a setenta. A esta tradición pertenecen trabajos como los de Balán (1973 y 1981a); Balán, Browning y Jelin (1973); CLACSO (1972, 1973, 1974, 1977, 1980 y 1982), De Oliveira y Stern (1972), García, Muñoz y De Oliveira (1978 y 1979).

una “nueva ola migratoria” (Pries, 1997), en el contexto de los nuevos procesos de globalización/regionalización que han marcado la evolución de las sociedades mundiales en los últimos lustros. Nueva ola migratoria que tiene como una de sus características principales el predominio de una forma de migración que, si bien es posible precisar cuándo se inicia, es casi imposible señalar su fin, dado que es más bien de tipo recurrente, oscilatoria e indeterminada, a la vez que capaz de generar nuevas realidades sociales que no respetan la estricta división entre los estados nacionales, en tanto que generan “estructuras sociales reticulares” (Pries, 1997: 17), entre los lugares de origen y los de destino, y que muchos han denominado *transnacionales* (Faist, 1995a, 1995b; Glick Shiller *et al.*, 1992; Goldring, 1992, 1997a, 1997b; Smith, 1994, 1997; Pries, 1997; Rouse, 1987, 1991).

Lo anterior se ha dado a partir de la recuperación creativa de propuestas conceptuales que provienen tanto de la sociología de las inmigraciones<sup>4</sup> como de la sociología económica,<sup>5</sup> así como de propuestas metodológicas provenientes a su vez de diversas tradiciones sociológicas y antropológicas, que coinciden en poner un énfasis especial en los cortes longitudinales y las visiones dinámicas (Pries, 1997), y que realizan serios esfuerzos para romper con los diques históricamente construidos entre los enfoques llamados cuantitativos y los denominados cualitativos (Bertaux, 1991; Bertaux y Kholi, 1984; Dex, 1991; Elder, 1991; Tuirán, 1990). Pero también a partir de desarrollos conceptuales propios y de gran riqueza, como todos aquellos que tienen que ver con el enfoque *transnacionalista* de las migraciones internacionales, que se está convirtiendo rápidamente en el nuevo *mainstream* de los estudios migratorios.

Por otro lado, la fusión del enfoque transnacionalista de las migraciones con las perspectivas de estudio que parten de los cortes longitudinales, basadas en la reconstrucción de trayectorias y biografías laborales de individuos en el contexto de unidades familiares, permite —al tiempo que constituye una importante recuperación de los aportes sociológicos en el estudio de los mercados de trabajo (véase el artículo de Ludger Pries en esta misma obra)— romper de hecho, para efectos metodológicos, con la diferenciación entre las migraciones internas y las internacionales, sobre todo si se piensa en la existencia de espacios socia-

<sup>4</sup> Sobre todo los que tienen que ver con las influencias mutuas entre el centro y la periferia y los desbalances estructurales con los diversos modos de incorporación de las naciones a la sociedad internacional, con la existencia de grupos mediadores y enclaves étnicos, y con los límites de la economía formal (*cf.* Portes, 1995).

<sup>5</sup> Muy especialmente la llamada *orientación social de la acción económica*, y el *embeddedness* social de las actividades y las transacciones económicas, las redes y el capital sociales y los efectos y las causaciones de tipo acumulativo y de tipo no intencional (*cf.* Granovetter, 1973 y 1985).

les interregionales que formen parte de los espacios sociales transnacionales que se constituyen como efecto de la migración.

#### LA DISCUSIÓN ACTUAL SOBRE EL ESTUDIO DE LAS MIGRACIONES

Los estudios sobre la migración muestran un importante reavivamiento mundial en los años recientes. Nuevas características presentes en los flujos migratorios dominantes (Castles y Miller, 1993; Peña, 1995), así como una revisión crítica de los enfoques que habían sido prevaletentes, acompañada de muy importantes aportes novedosos, son elementos que parecen estar dando lugar a un nuevo *mainstream* en el estudio de los fenómenos migratorios (Massey *et al.*, 1993; Gledhill, 1997).

El complejo fenómeno migratorio —“la movilidad espacial de los hombres” (Tönnies, 1926, citado por Pries, 1994)—, ha presentado históricamente características cambiantes, y ello ha dado lugar al surgimiento casi constante de nuevos problemas de investigación y de amplias discusiones sobre las posibilidades y limitaciones de los enfoques teóricos, los conceptos y las opciones metodológicas que se han desarrollado para dar cuenta de la migración. En los últimos años esta situación ha cobrado características particulares y sumamente prometedoras, sobre todo alrededor del llamado *enfoque transnacionalista*, que en sus mejores propuestas recoge los desarrollos más relevantes de la sociología de la inmigración y de la sociología económica.

Hacia finales de los años ochenta y principios de los noventa, el panorama se veía menos claro.<sup>6</sup> De hecho, aparecían importantes avances en la crítica a las limitaciones que era posible encontrar en los enfoques dominantes, pero no había aparecido todavía alguna nueva propuesta integradora, capaz de constituirse en una alternativa satisfactoria.

Al respecto, decía Simmons (1991: 7) que en el último siglo habían sido tres los caminos que había seguido la investigación sobre la migración. En el primero “volvieron la mirada hacia el pasado, a los periodos históricos anteriores a la industrialización”. Más adelante, extendieron sus alcances a “las naciones menos desarrolladas y a los países con tradiciones culturales diferentes a las de Europa y las naciones de ultramar colonizadas por los europeos”. El tercer camino seguido consistió en aproximarse a las “tendencias surgidas recientemente, tales como la reversión urbana y la ‘circulación’”.

<sup>6</sup> Esto puede constatarse en los principales “estados del arte” elaborados en esos años, como los de Boyd, 1989; Cadwallader, 1992; Portes y Börökz, 1989; Simmons, 1991.

Y observaba que:

Durante este proceso, los observadores han percibido nuevos fenómenos e interpretado los antiguos de manera novedosa. Los nuevos fenómenos en algunos casos pueden serlo en realidad (surgen de un contexto cambiante), o tratarse simplemente de patrones que existían con anterioridad pero que se han hecho evidentes ahora a la luz de nuevas preocupaciones y conceptos [ . . . ] Cada "nuevo" proceso de migración y su aproximación conceptual ofrecen y plantean desafíos a los modelos y enfoques anteriores, lo cual dificulta simultáneamente la integración de perspectivas y conclusiones [Simmons, 1991: 7-8].

Simmons adelantaba una observación que sintetiza muy adecuadamente el sentido del cambio en los estudios sobre la migración. Propone que incluso las metáforas con las que se buscaba expresar las características del fenómeno migratorio se habían transformado:

Los cambios recientes en los enfoques dominantes en el estudio de la migración se han asociado con un cambio global en la terminología y en las imágenes de la naturaleza de la migración. Las antiguas metáforas concebían a los migrantes como partes mecánicas (empujados de un lugar, atraídos por otro) que se reacomodaban permanentemente dentro de una gran maquinaria industrial. Las imágenes recientes son más cibernéticas y consideran a los migrantes como partículas flotantes que se mueven hacia atrás y hacia adelante, circulan de un lugar a otro y ayudan a integrar, sostener y cambiar un sistema socioeconómico más fuerte en el que frecuentemente cuentan con escaso poder directo [Simmons, 1991: 27-28].

En el contexto de la revisión crítica mencionada líneas arriba, uno de los enfoques más atacado desde el inicio fue el que centraba su atención en los llamados factores de expulsión (*push*) y de atracción (*pull*) que las comunidades de origen y de destino de los migrantes presentaban para los actores del proceso (Boyd, 1989; Portes y Börökz, 1989). Como señalaba Mónica Boyd (1989), desde los últimos años de la década pasada, los trabajos sobre migración internacional empezaban con una referencia crítica *de rigor* a ese tipo de aproximaciones. Se cuestionaba en ellas que la migración era vista como un evento que se presentaba aisladamente, por única vez en el tiempo, mientras que tenía un punto de partida (origen) y un punto final de llegada (destino) claramente ubicables y era realizado por individuos (generalmente de sexo masculino) que decidían migrar después de haber realizado una evaluación racional acerca de los costos y los beneficios que les proporcionaba dicha decisión.

En consecuencia, los temas principales de las investigaciones sobre migración se centraban en las condiciones estructurales que habían generado la decisión de migrar (generalmente las asociadas con la pobreza y la falta de oportunidades de empleo de las zonas rurales de los países atrasados) y en los factores que condicionaban la elección de los lugares de destino de los migrantes (generalmente asociadas con las oportunidades de empleo y los mejores salarios existentes en las localidades de destino). El otro gran tema de investigación era el que centraba su atención en las modalidades de integración —socialización o aculturación— o de no integración —conformación de etnias o de *ghettos*— de los migrantes en las sociedades huéspedes (Portes, 1995).

No se negaba en la crítica, por supuesto, la necesidad de atender dichos factores y temas. Se cuestionaba tanto el hecho de considerar que la migración era una acción meramente individual y racional (en el sentido neoclásico), como la concepción misma del hecho migratorio como unidireccional, con fechas claras de inicio y de fin, y económicamente monocausado. La evidencia empírica parecía indicar comportamientos diversos, y en las investigaciones, por ejemplo sobre los migrantes turcos a Alemania o sobre los caribeños y mexicanos a Estados Unidos, aparecían elementos explicativos de corte más sociológico, que obligaban a relativizar tanto el carácter individual, sólo económicamente causado y plenamente racional de las migraciones, como la posibilidad de delimitar con claridad los momentos de inicio y, sobre todo, del final de las migraciones.

Una propuesta de análisis con profundas raíces tanto en la sociología como en la antropología reapareció en los intentos de dar cuenta de procesos migratorios en los que era necesario explicar por qué las personas de una misma comunidad, algunas de ellas incluso con posibilidades no tan limitadas de subsistencia, decidían migrar a un mismo lugar y en periodos de tiempo que quedaban aparentemente abiertos hacia el futuro. La elección del momento de iniciar la migración, del lugar de destino (y aun del lugar específico de habitación) y del lugar y tipo de trabajo, no parecían explicarse correctamente si no se tomaba en cuenta el contexto específico de relaciones cotidianas, cara a cara, de los individuos en el seno de las familias, los vecindarios y las comunidades.

Las redes de relaciones sociales aparecieron entonces como un elemento fundamental para explicar la existencia de cadenas y aun de sistemas migratorios, en los que las familias, los grupos de amigos y de vecinos y, en fin, los habitantes de una misma comunidad o localidad, decidían cuándo, cómo, con quiénes y adónde migrar; no a partir de una amplia y exhaustiva información sobre los mercados de trabajo y las oportunidades alternas de ocupación, sino de la información directa, particular e

incluso parcial, de las personas conocidas y confiables que ya habían migrado y que eran capaces de ofrecer, no sólo información, sino incluso apoyo en el traslado y la subsistencia inicial en los lugares de destino. De esta manera, las redes sociales aparecían como realidades sumamente útiles para explicar aspectos fundamentales del proceso migratorio, tales como su dinámica autorreproductiva (ligada a los procesos de causalación acumulativa), su relativa autonomía frente a los elementos de tipo económico que pueden haber estado presentes de manera importante en su origen, y aun su forma particular de generar espacios sociales que estructuran hacia su interior canales de comunicación y de intercambios (Boyd, 1989; Faist, 1995b; Fawcett, 1994; Portes y Böröckz, 1989).

Tanta importancia conceden algunos autores al papel desempeñado por este tipo de redes que Portes y Böröckz (1989: 614) proponen que:

Más que como un movimiento de un lugar a otro, la migración laboral debe ser conceptualizada como un proceso de construcción progresiva de redes. Las redes conectan a los individuos y los grupos, distribuidos a través de diferentes lugares, y maximizan las oportunidades económicas, por medio de desplazamientos múltiples. La migración laboral es así un recurso a través del cual los trabajadores individuales y sus familiares se adaptan a las oportunidades desigualmente distribuidas en el espacio.

En una apretada síntesis, puede decirse que las relaciones propias de las redes de relaciones sociales cumplen con las siguientes funciones:

1. proporcionan información acerca de las posibilidades de empleo, de las modalidades de traslado, de las formas de sobrevivencia cotidiana, de las particularidades de la vida en el lugar de destino y, en fin, acerca del propio funcionamiento de las redes;
2. ayudan a resistir el costo del proceso (desempleo, traslado, subsistencia, mantenimiento de la familia, instalación);
3. proporcionan contactos con posibles empleadores;
4. ayudan a hacer tolerable "subjetivamente" el choque cultural con un medio desconocido y presumiblemente hostil;
5. ayudan a la construcción del imaginario o la representación colectiva capaz de intervenir en el diseño de estrategias, individuales y colectivas, que ubican la migración como una alternativa viable dentro de las alternativas ocupacionales; y,
6. por lo tanto, se constituyen en un elemento de primera importancia para la definición, transformación o adecuación de los proyectos biográfico-laborales de las personas.

En su recuento crítico de la producción realizada en el campo de la migración internacional hacia finales de los ochenta, M. Boyd (1989) señala que las tendencias dominantes indicaban claramente que la investigación en la década de los noventa estaría marcada por la importancia de dos presencias: la que tiene que ver con la dimensión del género y la que tiene que ver con la creciente importancia del análisis de las redes de relaciones sociales. En ambos aspectos le ha dado la razón el desarrollo de la investigación realizada en los años noventa.

De hecho, en la actualidad ya nadie discute la importancia de este tipo de redes para la comprensión de los procesos migratorios. En realidad, lo que ahora se discute tiene más que ver con las formas en que estas redes sirven como base de estructuración para la conformación de un nuevo tipo de realidades sociales, creadas por la propia migración —por la acción cotidiana de los migrantes— y que se ha coincidido en denominar *transnacionales*.

Pero antes de pasar a revisar este nuevo enfoque, actualmente dominante, cabe señalar que existe un muy importante estudio que ejemplifica de manera muy elocuente este nuevo estilo de investigación sobre la migración internacional, que recoge los elementos hasta aquí señalados y que de hecho establece un puente hacia la forma en que el llamado enfoque transnacionalista va a recuperar esos aportes. Se trata del que realizaron Massey, Alarcón, Durand y González (1991) en los años ochenta y que tiene por subtítulo una síntesis de lo que constituye el eje de estos nuevos estudios: “el proceso social de la migración internacional”. Su universo se ubica entre algunas localidades del estado de Jalisco, en México, y otras del estado de California, en Estados Unidos. En este trabajo se llega a importantes conclusiones teórico-metodológicas en referencia a la importancia de las redes de relaciones sociales en el proceso de migración internacional. Es interesante también señalar que, aunque aún no se menciona explícitamente el concepto de *transnacionalidad*, están presentes los principales elementos que caracterizarán a los trabajos que se han realizado después con este enfoque, sobre todo por su énfasis en el carácter indeterminado de la finalización de las migraciones, en el mantenimiento constante de lazos de vinculación (materiales y simbólicos) entre los lugares de origen y los de destino, y en el papel estructurante de nuevas realidades sociales desempeñado por las redes de relaciones sociales, que pasan de ser meros elementos posibilitadores de nuevas migraciones a ser verdaderos entramados sociales que, de manera permanente, posibilitan prácticas que dan cohesión a los espacios sociales transnacionalizados.

De hecho, todas las fases que se identifican en el proceso migratorio en esta investigación son explicadas de manera relevante por el desarro-



llo del tipo de redes mencionadas. En efecto, se concluye que una vez que la migración ha sido originada “históricamente en los cambios de la estructura socioeconómica de las sociedades de origen y destino”, se inicia un proceso en el cual “las redes de relaciones sociales sirven para apoyar e incrementar el flujo migratorio”; de tal manera que el

proceso social de la migración [. . .] desarrolla una infraestructura social que le permite convertir el movimiento inicial en un fenómeno permanente y masivo. Con el tiempo, los lazos sociales entre las comunidades de origen y las de destino crecen hasta formar verdaderas redes de relaciones que a la larga reducen los costos de la migración internacional. La gente de una misma comunidad queda atrapada en una red de obligaciones recíprocas por las cuales los nuevos migrantes son atraídos y encuentran trabajo en los lugares de destino. El alcance de la red crece a medida que ingresan nuevos migrantes, lo que a su vez consolida el proceso hasta convertir a la migración internacional en un fenómeno masivo [Massey, Alarcón, Durand y González, 1991: 13].

Esa masividad del proceso tiene que ver directamente con el hecho de que las redes sociales hacen cada vez más accesible la migración internacional y el empleo en otro país, de tal forma que las propias unidades familiares pueden hacer que se convierta en “parte de sus estrategias de sobrevivencia”:

una vez que las redes sociales se han desarrollado hasta el punto de que un empleo en el extranjero está dentro del alcance inmediato, la migración internacional se convierte en la opción más conveniente para que las familias pobres puedan aliviar las presiones económicas causadas por tener un mayor número de dependientes que de trabajadores [p. 14].

En este camino, la migración tiende a convertirse en un proceso autosuficiente, en tanto afecta a las comunidades de origen desde los niveles individuales hasta los que tienen que ver con las estructuras más generales, pasando por las estrategias familiares, a medida que es incorporada la posibilidad de migrar como un elemento factible y activo en el proceso de toma de decisiones.

Para apuntalar la mencionada autosuficiencia o autodinamismo del proceso migratorio, intervienen también dos fenómenos complementarios, en los que la existencia de las redes sociales resulta fundamental. Por un lado, en el estudio se constata que “aun entre los emigrantes temporales hay un proceso inevitable de establecimiento en el extranjero” y, por el otro, que “entre los emigrantes establecidos existe un proceso de migración de retorno” (p. 15). Así, los autores concluyen que:

no importa qué tan temporal puede parecer un flujo de migración; el establecimiento de algunos migrantes dentro de la sociedad que los acoge es inevitable [...] Estos colonos forman comunidades con gran cohesión en la sociedad receptora, lo cual fortalece los lazos con las comunidades de origen, al ofrecer una base firme para el sistema de redes de relaciones sociales y crear un contexto seguro dentro del cual los emigrantes pueden llegar, adaptarse e integrarse. [Complementariamente] las redes sociales se mantienen mediante el mismo proceso de emigración y retorno, en el que los emigrantes recurrentes vuelven con regularidad a casa y los emigrantes establecidos regresan habitualmente a sus comunidades de origen [Massey, Alarcón, Durand y González, 1991: 14-15].

Pero ese proceso de creciente estructuración de las relaciones sociales propias del proceso migratorio es precisamente el que llevó a plantear a diversos estudiosos que con las nuevas migraciones no sólo se generaban redes sociales capaces de pervivir durante largos periodos, como sustento de una migración autorreproductiva y acumulativamente causada, sino que, a partir de dichas redes y de las prácticas sociales desarrolladas regularmente en ellas, estaban empezando a crearse espacios sociales de carácter transnacional, dotados de infraestructura e instituciones propias, donde los transmigrantes<sup>7</sup> tenían la posibilidad de mantener unidos de manera constante los lugares de origen y destino y de desarrollar en ellos su proyectos biográfico-laborales;<sup>8</sup> todo ello en el contexto de marcos administrativo-legales propios de estados nacionales diferenciados e inmersos en profundos procesos de reestructuración.<sup>9</sup>

Una pregunta fundamental que se plantean quienes están trabajando con estos procesos parte de la observación de que estos espacios sociales transnacionales muestran tendencias de convertirse en un fenómeno de carácter no transitorio, sino capaz de trascender en el tiempo y convertirse en una realidad permanente.

El enfoque transnacionalista se ha desarrollado principalmente a partir del estudio de las migraciones del Caribe y México hacia Estados Uni-

<sup>7</sup> Cf. Glick Shiller *et al.*, 1992, Los *transmigrantes* son aquellos migrantes que con sus prácticas dan vida a campos sociales que integran sus lugares de origen y destino, pese a la no contigüidad geográfica: "a new kind of migrating population [...] composed of those whose networks, activities and patterns of life encompass both their host and home societies. Their lives cut across national boundaries and bring two societies into a single social field [...] Transmigrants take actions, make decisions, and feel concerns within social networks that connect them to two or more societies simultaneously" (pp. 1-2).

<sup>8</sup> Pries (1995) propone este concepto para dar cuenta de "todas las ideas de 'normalidad' y las prácticas y los planes que tengan que ver con el trabajo y el empleo".

<sup>9</sup> Esta síntesis de los elementos que componen los espacios sociales transnacionales ha sido propuesta por Pries (1997) en el marco de un proyecto colectivo, en el que participan también Fernando Herrera y Saúl Macías, que estudia la trans migración entre los estados de Puebla y Tlaxcala, en México, y los de Nueva York y Nueva Jersey, en Estados Unidos.

dos, pero también ha recibido aportes de estudios sobre la migración de turcos hacia Alemania (los *sistemas migratorios transnacionales* de Faist, por ejemplo). El inicio de esta aproximación tal vez pueda encontrarse en Rouse (1987, 1991), quien a partir de sus estudios sobre la migración de oaxaqueños a California empezó a hablar de “circuitos migratorios transnacionales”, para dar cuenta de la existencia de mecanismos permanentes de intercambio de bienes, servicios, personas e información entre los migrantes, sus lugares de origen y los de destino.

Posteriormente el equipo de investigación de Lina Glick Shiller, Linda Basch y Cristina Stanton Blanc (1992), a partir de sus trabajos sobre la migración del Caribe a Estados Unidos, fue más allá, al proponer que podía desarrollarse todo un nuevo enfoque o aproximación —transnacionalista— para el estudio de estos fenómenos. Por otro lado, para el análisis de la migración de mexicanos de diversas procedencias a Estados Unidos, la aproximación transnacionalista empezó a convertirse en el eje conceptual. Así, Luin Goldring (1992, 1997a, 1997b) lo ha desarrollado con gran creatividad para migraciones de Jalisco y Michoacán, y Robert Smith (1994 y 1997) para la de Puebla a Nueva York. Una propuesta transnacionalista ubicada dentro de la sociología del trabajo para el estudio de la migración es la de Pries (1997) y su equipo (Macías y Herrera, 1997), para estudiar la migración de los estados de Puebla y Tlaxcala a la zona metropolitana de la ciudad de Nueva York. En este proyecto se trata de estudiar las trayectorias y las biografías migratorio-laborales de los migrantes, dentro de los espacios sociales transnacionales que esta migración ha generado, teniendo como guía el análisis de la estructuración institucional de la ocupación (véase el trabajo de Pries en esta misma obra).

¿Qué caracteriza al enfoque transnacionalista? En primer lugar, el reconocimiento de que existe un tipo de migración y de migrantes que, si bien pudo haber existido en forma marginal en el pasado, se está convirtiendo en dominante en la actualidad. Esta nueva migración, fuertemente asentada en la existencia y consolidación de sólidas redes sociales, tiene un carácter recurrente y oscilatorio y mantiene de manera constante fuertes vínculos, materiales y simbólicos, entre los lugares de origen y las sociedades huésped y, más allá de eso, desarrolla infraestructuras, instituciones y formas culturales propias, en el marco de regulaciones administrativo-legales cambiantes de los estados involucrados.

En segundo lugar, esta aproximación o enfoque, si bien surgió a partir de evidencias empíricas dispersas y no de una construcción teórica previa, ha evolucionado hasta proponerse en la actualidad como un marco general o un enfoque global para el estudio de las migraciones contemporáneas.

En tercer lugar, los conceptos propios, o apropiados, que ha generado para dar cuenta de los procesos que ha abordado y que informan del sentido del enfoque, pero también de los importantes puntos de debate que se están desarrollando hacia su interior: transnacionalismo, transmigración, transmigrantes, comunidades transnacionales, localidades transnacionales, espacios sociales transnacionales, circuitos migratorios transnacionales, sistemas migratorios transnacionales, familias transnacionales, son algunos de los más importantes.

En cuarto lugar, puede mencionarse un fenómeno que habla de la gran vitalidad y creatividad de este enfoque y que consiste en que está produciendo una buena cantidad de sustanciosos debates propios, entre los que destacan los siguientes:

1. Esas nuevas realidades sociales creadas por los transmigrantes y la transmigración, ¿son comunidades transnacionales, como lo han propuesto Goldring (1992, 1997) o Smith (1994, 1997)? ¿Son localidades transnacionales, como más descriptivamente se ha propuesto en otros trabajos (Massey, Goldring y Durand, 1994)? ¿O bien son espacios sociales transnacionales, como lo han propuesto Pries y asociados (Pries, 1997; Herrera y Macías, 1997)?

2. Los niveles de análisis más adecuados para el estudio de estos fenómenos se constituyen como un debate por sí mismo, que parte del reconocimiento de que, en el surgimiento del enfoque, ha habido básicamente dos formas de operar, que plantean distintos, y tal vez incompatibles, niveles de análisis, como lo ha observado Goldring (1997). Por un lado está la forma de trabajo del equipo de Bash, Glick Shiller y Stanton Blanc (1992), quienes en sus estudios sobre la migración de países caribeños a Estados Unidos han tomado como universo países y etnias completas —e, incluso, a la región caribeña como un todo—, y con esa base han llegado a sus conclusiones sobre el transnacionalismo. Por el otro, está la que se ha desarrollado en los estudios de diversos procesos migratorios de mexicanos a Estados Unidos (Buitrago y Villalón, 1997; Besserer, 1997; Goldring, Massey, Smith, Pries y asociados, en los trabajos ya citados), y que ubican universos acotados por las localidades en las que se origina en México el proceso migratorio, les llamen “comunidades” o no.

3. Otro debate importante tiene que ver con las soberanías estatales frente a estos procesos que obviamente cuestionan los límites de los estados nacionales y complican la acción de las autoridades, debido a la itinerancia de los transmigrantes, a sus instituciones transnacionales, al funcionamiento transnacional de su infraestructura y a su crítica relación con las legislaciones y reglamentaciones de los estados involucrados.

4. Finalmente, y sin pretender que este recuento sea exhaustivo, es preciso señalar la observación que hace Gledhill (1997) acerca del peli-

gro que representa considerar como algo absolutamente nuevo las realidades sociales transnacionales creadas por la migración.<sup>10</sup>

Para finalizar este apartado resulta pertinente regresar a la propuesta que se hacía más arriba, en el sentido de que los elementos principales del enfoque transnacionalista abren posibilidades muy interesantes para realizar estudios que integren la migración internacional con la que ocurre dentro de las fronteras nacionales de los diversos países involucrados. Ello a partir de que es posible pensar en la existencia de espacios sociales interregionales, en los que las redes de relaciones sociales han ido estructurando ese *continuum* social que permite precisamente vincular no sólo a través de los medios de comunicación y transporte, sino también a través de territorios intermedios, a los espacios sociales transnacionales que no están vinculados por la contigüidad geográfica.

Para esto puede tomarse el ejemplo de un proceso migratorio muy estudiado, el de los mixtecos oaxaqueños al estado de California; o bien el menos estudiado de los salvadoreños y los guatemaltecos con el mismo destino. En estos ejemplos puede detectarse que estos espacios interregionales existen, en el primer caso, entre las comunidades de origen del estado de Oaxaca, Ciudad Nezhualcóyotl (junto al Distrito Federal) y Tijuana, Baja California. Y, en el segundo, aunque por lo pronto con un carácter de hipótesis creíble, entre los pueblos de El Salvador y Guatemala, como origen, y diversas comunidades del estado de Chiapas, primero, y los puntos que conectan entre sí los espacios interregionales de los migrantes oaxaqueños, más adelante. En ambos casos se presenta una integración de dichos espacios sociales interregionales en el espacio social de carácter transnacional generado por la migración. Visto así, los espacios interregionales pueden considerarse una dimensión analítica de los espacios transnacionales.

## EL ESTUDIO DE LA MIGRACIÓN EN AMÉRICA LATINA

### *Algunas características de la migración en América Latina*

En términos generales puede afirmarse que Latinoamérica ha pasado, sobre todo en los años que siguen a la segunda Guerra Mundial, de ser una región receptora a ser una expulsora de migrantes, al tiempo que, a lo largo de todo el siglo XX, la migración interna (dentro de cada país y

<sup>10</sup> Este autor recurre al ejemplo de las migraciones chinas al continente americano —especialmente a Estados Unidos—, para argumentar que su existencia puede rastrear hasta el siglo pasado. En todo caso, parece que el enfoque transnacionalista tendrá que realizar también investigaciones dentro de la sociología histórica para acercarse a una respuesta satisfactoria.

entre países del subcontinente) se ha convertido en un fenómeno cada vez más importante (Balán, 1988; Castillo, 1995; Sales, 1994). Sin ánimos de exhaustividad, pero sí con la idea de dar un panorama amplio del inmenso campo que las migraciones presentan para la investigación y la reflexión sociológica, las características más importantes de los flujos migratorios presentes en América Latina tal vez pudieran sintetizarse de la siguiente manera.<sup>11</sup>

Históricamente, los flujos inmigratorios más importantes en América Latina, entre los que destacan por supuesto los provenientes de España y Portugal, tienen una procedencia múltiple y un destino diferenciado, que han cambiado a lo largo del tiempo. Por ejemplo, la inmigración española se asentó en todo el subcontinente y su apogeo se ubicó durante los siglos de la Colonia (su última oleada importante corresponde a los años de la Guerra Civil). En forma paralela a la inmigración de los colonizadores, tanto en las zonas españolas como en las portuguesas, las francesas y las holandesas, el tráfico de esclavos produjo una muy importante inmigración africana, que se diseminó en toda América Latina. Más limitadamente, durante la Colonia llegaron cantidades importantes de personas nacidas en China.

Otras inmigraciones importantes, como la italiana o la francesa, han tenido destinos más limitados: Argentina, Chile y Uruguay, en el primer caso, y las Antillas, en el segundo. Otras más, como la japonesa, se asentaron preferentemente en la zona andina, o bien, como la alemana, en los países del Cono Sur. Una inmigración más reciente y de características muy particulares (de duración más bien reducida, constante y que afecta a toda Latinoamérica) es la que genera la presencia de las compañías transnacionales y que está conformada sobre todo por personas de Norteamérica, Europa (en particular Alemania, España, Francia, Italia y Suiza) y el sureste asiático (sobre todo Japón).

Es fácil observar que los motivos de estas migraciones han sido múltiples, desde los afanes conquistadores y colonizadores hasta el trabajo esclavo, pasando por la búsqueda de oportunidades económicas y las persecuciones políticas.

En lo que se refiere a las migraciones internas, las más importantes son, por un lado, las que han estado asociadas con los procesos de industrialización, urbanización y expansión de los servicios, sobre todo en Argentina, Brasil, Chile, México y Venezuela, especialmente a partir de los años treinta y cuarenta de este siglo. Por otro lado, un flujo migrato-

<sup>11</sup> La información básica para este apartado ha sido elaborada a partir de los registros de la *Revista del CIM sobre Migraciones en América Latina*, a la que se hará una amplia referencia adelante. Una visión sintética de estos tipos de migración puede encontrarse en Castillo, 1995.

rio interno de grandes dimensiones, de características permanentes y común a prácticamente todos los países del área, es el que corresponde a las migraciones temporales, ligadas a los ciclos agrícolas.<sup>12</sup> Otros flujos internos corresponden a ciclos históricos de más larga duración, o al agotamiento de actividades económicas que llegaron a absorber cantidades enormes de personas, como es el caso de las minas bolivianas de estaño.

En el terreno de las emigraciones internacionales, en América Latina destacan las de origen político (Pessar, 1991), sobre todo a lo largo de los prolongados periodos de inestabilidad política y de golpes de Estado que han caracterizado a los países de la zona en la segunda mitad de este siglo. Es el caso de quienes tuvieron que huir de Paraguay, sobre todo hacia Argentina y Brasil, durante la dictadura de Stroessner, y de Brasil, de 1964 en adelante, hacia países del propio subcontinente (Argentina, Chile, México), o bien hacia Europa (Suecia, Francia, Bélgica, etc.). O bien de Uruguay, en 1970 (hacia Argentina, Chile, México, Europa); o de Argentina, desde 1976 en adelante, nuevamente hacia México, Estados Unidos o Europa. Es asimismo el caso de quienes dejaron Cuba, de 1959 en adelante, para dirigirse especialmente hacia Estados Unidos y Venezuela. También es el caso de los habitantes de países centroamericanos, sobre todo en las décadas de los setenta y los ochenta, que abandonaron su patria para irse a países como México, Estados Unidos, Venezuela o Colombia. Y también lo es de los habitantes de otros países caribeños, como Haití (hacia otras naciones antillanas, o bien hacia Estados Unidos o México), República Dominicana (sobre todo hacia Puerto Rico y Estados Unidos), y Puerto Rico (especialmente hacia Estados Unidos).

Otra clase de migraciones internacionales que resulta importante en América Latina es la de tipo estacional, con propósitos claramente laborales y que se presenta sobre todo hacia el interior de las principales subregiones del subcontinente, como el Cono Sur, la zona andina, el norte de Sudamérica, las Antillas, Centroamérica y México, aunque un destino cada vez más importante es Estados Unidos. Así, por ejemplo, hay importantes migraciones laborales estacionales originadas en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, hacia Argentina, Chile y Venezuela, o bien entre Colombia y Venezuela, aunque en este último caso la migración temporal se combine ampliamente con migraciones mucho más permanentes. Hacia Estados Unidos, las migraciones temporales más fuertes se originan sobre todo en las Antillas, Centroamérica y México; pero también desde Colombia y el Ecuador existen desplazamientos de este tipo. Dentro de la zona del Caribe, por otro lado, se presentan asimismo flujos migratorios significativos, por ejemplo de República Dominicana

<sup>12</sup> *Se fue a volver* (PISPAL/CIUDAD/CENEP, 1986) es el título sumamente elocuente de la publicación que mejor ha dado cuenta de este fenómeno.

hacia Puerto Rico. A Venezuela, sobre todo durante los años del auge petrolero, migraban temporalmente grupos humanos considerables desde las Antillas y Centroamérica.

Como sucede por lo regular, una vez que se mantienen los mismos flujos migratorios temporales a lo largo de los años, tienden a establecerse cadenas y redes sociales que los convierten en permanentes y multicausados, aunque las razones de tipo laboral y económico que los originaron puedan seguir conservando una importancia explicativa relevante. Esto ha sucedido con las migraciones, en el extremo sur del continente, de Uruguay y Paraguay hacia Argentina; pero también entre el Caribe, por un lado, y Estados Unidos, Venezuela y el propio Caribe, por el otro. O bien entre Centroamérica, en muy gran medida, y en menor medida entre Argentina, Brasil y Chile, y Estados Unidos. O, en el que es el flujo numéricamente más importante, entre México, Estados Unidos y Canadá, así como también entre Colombia y Venezuela, y Estados Unidos, o entre Perú, Bolivia y Ecuador, como origen, y Argentina, Chile y Venezuela, como destino.

#### LOS ESTUDIOS SOBRE MIGRACIÓN EN AMÉRICA LATINA

Para el estudio de estos procesos, en América Latina se ha recurrido a diversos enfoques, pero algunos de ellos han resultado ser dominantes.<sup>13</sup> Es el caso, sobre todo, del sociodemográfico, del historiográfico y del antropológico. Para la construcción de una mirada sociológica del mundo del trabajo relacionado con las migraciones, el primero de ellos resulta ser el más interesante y el que mayores aportes ha realizado. Aunque, cabe señalarlo, entre los estudios de tipo histórico realizados en países del Cono Sur es posible encontrar aproximaciones sociológicas en las que, si bien de manera descriptiva, se pone el énfasis en la presencia de las cadenas migratorias y las redes sociales, como elementos explicativos de las características de los flujos migratorios (por ejemplo los ya citados de Armuz, 1992, y de Argirioffo y Etcharry, 1992). Cabe igualmente señalar que en los mejores estudios antropológicos, como por ejemplo los de Lourdes Arizpe (entre otros 1978), es posible encontrar intentos sumamente interesantes de vincular los determinantes individuales y locales de la migración con otros más bien de tipo estructural general.

Los estudios de tipo sociodemográfico surgieron en América Latina en el contexto de los procesos de industrialización y urbanización que se presentaron en varios países del subcontinente (véase la nota 1), sobre

<sup>13</sup> Nuevamente, los registros de la *Revista del CIM sobre Migraciones en América Latina* son la fuente fundamental de este apartado.



todo en la segunda mitad del siglo xx. Por ello no es extraño que hayan estado inmersos en las principales discusiones que se suscitaron en los medios académicos (y, hay que agregarlo, también políticos), no propiamente en relación con los fenómenos migratorios sino con el gran tema del futuro de las sociedades latinoamericanas. En un primer momento la visión dominante fue la de la modernización y el paso de las sociedades arcaicas (rurales, agrícolas, analfabetas, autoconsumidoras) a las modernas (urbanas, industriales, letradas y orientadas al mercado). En los procesos de transformación de las sociedades latinoamericanas modernas se proponía como modelo explicativo el de la dualidad estructural y la marginalidad.

Más adelante, los críticos de esta perspectiva desarrollaron una nueva dualidad, ahora entre un sector formal y otro informal, dentro de una visión en la que ambos polos, a diferencia del marginalismo, eran funcionales a las necesidades de la acumulación de capital, en las condiciones de dependencia estructural prevalecientes en América Latina. Al igual que en los estudios realizados a partir de la anterior visión dicotómica, en los que se inspiraron en la nueva, la migración seguía siendo un fenómeno subordinado, más que un tema que despertara por sí mismo el interés de los investigadores.

Hubo, sin embargo, notables avances y aportes de estos trabajos para el estudio de los mercados de trabajo y las migraciones, que han sido ampliamente ponderados por diversos especialistas (De la Garza, Zapata y Carrillo, 1993; Escobar, 1993; Pries, 1993). En este lugar vale la pena enfocar la atención en un aporte central, que es el que se refiere a cambiar la visión estática y de corte transversal de los fenómenos ocupacionales por otra que introduce tanto la "movilidad espacial de las personas", para citar la formulación clásica de Tönnies de la migración, como la dimensión temporal de diversas duraciones, a través de conceptos como el de cohorte, que permiten asumir una visión dinámica de los procesos, vistos ahora de manera longitudinal, en el tiempo. Estos estudios son, de hecho, el antecedente inmediato de las propuestas metodológicas que parten de la reconstrucción de las trayectorias laborales de las personas, para el estudio de los procesos de estructuración social, no sólo de los mercados de trabajo (incluyendo la dimensión migratoria), sino de la sociedad de clases en su conjunto (Escobar, 1995).

En esta última línea se han desarrollado, sobre todo en Colombia y en México, a partir de mediados de los años ochenta, muy importantes estudios de mercados de trabajo,<sup>14</sup> que, por un lado, buscan de forma explícita generar una visión específicamente sociológica, a partir de la reconstrucción espaciotemporal de los procesos de estructuración social

<sup>14</sup> Sobre todo los ya citados de Dombois, Escobar y Pries.

involucrados en los mecanismos relacionados con el empleo de las personas, basada sobre todo en las trayectorias y las biografías laborales. Como este campo es ampliamente tratado por Ludger Pries en otro capítulo de esta misma obra, aquí sólo quiere destacarse que estos estudios representan, de hecho, un punto de partida fundamental para la propuesta de proyectos de investigación específicos sobre migraciones, desde el punto de vista de la sociología del trabajo. Lo anterior, por supuesto, en conjunción con una recuperación de lo que se ha señalado anteriormente que representa la mayor aportación reciente de los estudios migratorios, y que es el enfoque transnacionalista.

Aparte de los estudios sociodemográficos, el tema de la migración ha estado presente de manera importante en estudios de tipo histórico (o más bien historiográfico) y en los estudios antropológicos (de corte sobre todo etnográfico). Otro campo de estudio muy desarrollado, pero de difícil ubicación disciplinaria, es el dedicado a la denuncia de las violaciones a los derechos humanos de los migrantes y a su defensa. Junto con los anteriores, también es posible ubicar la presencia de otros enfoques, tales como los económicos (sobre todo ligados al estudio de los mercados de trabajo, desde perspectivas neoclásicas), legales (referidos a los marcos político-legales que norman los flujos migratorios internacionales), políticos (particularmente relacionados con las migraciones forzadas y los exilios) y psicológico-sociales (especialmente en los casos de migrantes forzados y de ex migrantes que retornan).

En lo que se refiere a los marcos y canales institucionales, es preciso señalar que el estudio de las migraciones en América Latina ha contado con muy reducidos espacios académicos propios, tanto en los centros de investigación especializados de ciencias sociales como en las publicaciones correspondientes. De hecho, sólo existen dos publicaciones periódicas dedicadas exclusivamente a este campo. Una es la revista *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, que con una periodicidad cuatrimestral publica desde el mes de diciembre de 1985 el Centro de Estudios Migratorios Latinoamericanos (CEMLA), de Buenos Aires, Argentina. Esta revista prioriza los trabajos de corte histórico (de preferencia historiográfico), aunque pueden encontrarse estudios de sociología y economía históricas de los países del Cono Sur (Argentina, Brasil, Chile, Uruguay y Paraguay). Sólo marginalmente dedican su atención al resto de Latinoamérica.

La otra es la *Revista del CIM sobre Migraciones en América Latina*, sin duda la publicación más importante, que publica desde el mes de noviembre de 1982, tres veces por año, el Centro de Información sobre Migraciones en América Latina (CIMAL), con sede en Santiago de Chile, del Comité Intergubernamental para las Migraciones (CIM). Clasificados por tema, autor y país, se publican los *abstracts* de todos los trabajos que se

editan en el mundo sobre los diversos tipos de flujos migratorios relacionados con América Latina. En 1997 se ha llegado al volumen anual número 15 y tiene ya en su banco de datos, disponible libremente para cualquier investigador, un total de más de nueve mil registros. Además, desde inicios de los años noventa empezó a incluir en cada número artículos científicos, así como avances de investigación especializados. Por último, esta revista mantiene a sus lectores permanentemente informados sobre todo tipo de eventos académicos y gubernamentales relacionados con la migración en América Latina.

En cuanto se refiere a centros especializados en el estudio de las migraciones (Castillo, 1995), cabe destacar tanto el trabajo de la Subcomisión de Migración Interna de la Comisión de Población y Desarrollo del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO, 1972, 1973, 1974, 1977, 1980 y 1982), como el del Programa de Investigaciones sobre Población en América Latina (Miró y Potter, 1983; Miró y Rodríguez, 1981; Pirez, 1986; PISEPAL/CIUDAD/CENEP, 1986; Rodríguez y Yocelovsky, 1986; Torres, 1985; varios autores, 1980).

Por otra parte, en la revista internacional más importante, la *International Migration Review*, son más bien escasos los artículos que tienen como tema las migraciones latinoamericanas, especialmente las que no se refieren a la migración hacia Estados Unidos.

Puede concluirse, entonces, que para la sociología, y muy especialmente para la sociología del trabajo en particular, el estudio del mundo de la migración aparece como una asignatura pendiente. Pero, después de constatar esa realidad, es necesario también acotar que, para seguir con la metáfora, parecen existir ya especialistas capaces no sólo de formular muy buenos planes de estudio, sino de encabezar la instrumentación y la puesta en práctica de todo un programa de estudios sociológicos en el campo que conecta las migraciones con el mundo del trabajo.

#### HACIA UNA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO MIGRATORIO

El estudio de la migración, o “la movilidad espacial de las personas”, es una disciplina que tiene su propio estatuto teórico y que ha generado históricamente sus propios conceptos, métodos y técnicas de investigación. Todo ello, por supuesto, en el marco de múltiples discusiones y de una pluralidad de enfoques, que le han permitido mantenerse como una disciplina viva, capaz de hacer constantemente aportes tanto para el desarrollo de la investigación que se realiza dentro de sus propios marcos (cf. Massey *et al.*, 1993), como hacia las ciencias sociales en general. Respecto a esto último, las discusiones recientes sobre el concepto de *trans-*

*nacionalidad* y todas sus ricas implicaciones se presentan como un buen ejemplo.

Sin embargo, cuando se trata de definir el problema del interés o, digamos, el posible terreno de la sociología del trabajo en el campo de las migraciones, surgen fuertes interrogantes acerca de esa autonomía relativa del estudio de la migración. En efecto, para la construcción de un objeto de estudio propio de la sociología del trabajo —digamos, de una sociología del trabajo migratorio; o, mejor, de una aproximación sociológica para el estudio del mundo del trabajo de grupos humanos inmersos en procesos migratorios—, aparece como un imperativo la necesidad de pensar las cosas en términos interdisciplinarios, en un espacio en el cual cualquier intento en el sentido anterior lleva necesariamente a vincular el estudio de las migraciones, como disciplina, con el del estudio sociológico de los mercados de trabajo. Construcción conceptual esta última, por cierto, que es a su vez producto de otra creación interdisciplinaria, en este caso entre la sociología del trabajo y la economía (o quizá, más específicamente, la sociología económica).

En América Latina, como se decía líneas arriba, en general aparece este campo como una asignatura pendiente, con la clara excepción de los estudios sociológicos de mercados de trabajo en algunos países, realizados desde la perspectiva de las trayectorias laborales, por Dombois, Escobar y Pries y, sobre todo, de los trabajos realizados en el Caribe y México, desde la perspectiva transnacionalista, sobre la migración hacia Estados Unidos, estudios, sin embargo, que no siempre ponen los aspectos laborales en el centro de su atención.

Una perspectiva propiamente sociológica en las investigaciones sobre los fenómenos migratorios latinoamericanos no parece tener una larga tradición. Salvo casos aislados —destacadamente en la zona caribeña (Puerto Rico, República Dominicana, Haití),<sup>15</sup> Argentina (de sociología histórica), y México (en la frontera entre la antropología social y la sociología, así como en los mejores estudios sociodemográficos)—, todo indica que apenas en los últimos lustros empieza a conformarse una masa crítica de estudios sociológicos. En el campo de la sociología del trabajo, en particular, el terreno aparece aún más despoblado en cuanto al número de investigaciones y estudiosos se refiere. No así en cuanto a la calidad de varios trabajos y a la riqueza conceptual de sus propuestas, que permiten prever un futuro muy promisorio, especialmente en el campo de los estudios ligados al enfoque transnacionalista y a los cortes de tipo longitudinal, que retoman las discusiones más actuales de la

<sup>15</sup> De hecho es en los estudios que se hacen sobre las migraciones de esta región hacia Estados Unidos donde se empieza a desarrollar la propuesta del enfoque transnacionalista, sobre todo en trabajos como los de Nina Glick Shiller *et al.* (1992).

sociología económica de las migraciones y enfatizan los procesos sociales y la importancia de la acción social y la constitución de los actores.

El reto central para el desarrollo del estudio de los fenómenos migratorios como parte de la sociología del trabajo consiste precisamente en constituirse como objeto de estudio sociológico que tenga como ángulo privilegiado el mundo del trabajo, a partir de los procesos de movilidad espacial de las personas en relación con el trabajo. Por ello tiene necesariamente que partir de los exitosos esfuerzos realizados para construir un objeto sociológico de estudio a partir de los procesos sociales involucrados en los mercados de trabajo.

En esta perspectiva, la propuesta de Ludger Pries, en esta misma obra, que parte del estudio de las formas sociales institucionales de estructuración de las ocupaciones, así como las de Orlandina de Oliveira y Vania Salles, sobre la reproducción, pueden ser también una muy adecuada plataforma de lanzamiento para los nuevos estudios sociológicos del mundo de trabajo migratorio.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Argiroffo, Beatriz y Claudia Etcharry, "Inmigración, redes sociales y movilidad ocupacional: Italianos de Ginestra y Ripalimosani en Rosario (1947-1985)", *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, año 7, núm. 21, 1992, pp. 345-370.
- Arizpe, Lourdes, "Mujeres migrantes y economía campesina: Análisis de una cohorte migratoria a la ciudad de México", en *América Indígena*, vol. XXXVIII, núm. 2, abril-junio de 1978, pp. 303-326.
- Armuz, Diego, "Diez años de historiografía sobre la inmigración masiva a la Argentina", *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, año 1, 1986.
- Balán, Jorge, *Urbanización, migraciones internas y desarrollo regional: Notas para una discusión*, Belo Horizonte, Brasil, Departamento de Ciencias Política, Universidade Federal de Minas Gerais, mimeo., s/f; también en CLACSO, *Migración y Desarrollo*, vol. 2, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires, 1973.
- , "Estructuras agrarias y migración interna en una perspectiva histórica: Estudios de caso latinoamericano", *Revista Mexicana de Sociología*, vol. XLIII, núm. 1, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México, 1981a, pp. 141-192.
- , *Why People Move*, The UNESCO Press, París, 1981b, p. 342.
- , "Immigration policies, community networks, and the development on a migratory system in the Southern Cone", ponencia presentada en el Seminar on International Migration Systems, Processes and Policies, Kuala Lumpur, Malasia, septiembre de 1988.
- Balán, Jorge, Harley Browning y Elizabeth Jelin, *El hombre en una sociedad en*

- desarrollo. Movilidad geográfica y social en Monterrey*, Fondo de Cultura Económica, México, 1973, p. 444.
- , *Migración, estructura ocupacional y movilidad social (el caso de Monterrey)*, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México, 1973, p. 287.
- Balán, Jorge *et al.*, *Las historias de vida en ciencias sociales. Teoría y técnica*, Nueva Visión, Buenos Aires, 1974, p. 217.
- Balán, Jorge y Elizabeth Jelin, "Estructura social en la personal", *Estudios CEDES*, vol. 2, núm. 9, Buenos Aires, 1979.
- Bertaux, Daniel, "From methodological monopoly to pluralism in the sociology of social mobility", en Shirley Dex (comp.), *Life and Work History Analyses. Qualitative and Quantitative Developments*, Routledge, Londres, 1991, pp. 73-92.
- Bertaux, Daniel y Martin Kohli, "The life story approach: A continental view", en *Ann. Rev. Sociol.*, núm. 10, 1984, pp. 215-237.
- Besserer, Federico, "La transnacionalización de los oaxacalifornianos: La comunidad transnacional y multicéntrica de San Juan Mixtepec", ponencia presentada en el Coloquio de Antropología e Historia Regionales, El Colegio de Michoacán, Zamora, 1997.
- Boyd, Monica, "Family and personal networks in international migration: Recent developments and new agendas", en *International Migration Review*, vol. XXIII, núm. 3, otoño de 1989, pp. 638-670.
- Buitrago, Carlos y Eva Villalón, "Trabajadores agrícolas mexicanos, campamentos y transnacionalismo en el área este de Estados Unidos", ponencia presentada en el Coloquio de Antropología e Historia Regionales, El Colegio de Michoacán, Zamora, 1997.
- Cadwallader, Martin, *Migration and Residential Mobility. Macro and Micro Approaches*, University of Wisconsin Press, Madison, 1992, p. 269.
- Carrillo, Jorge, Enrique de la Garza y Francisco Zapata, "Los estudios sobre el trabajo en México", ponencia magistral presentada en el I Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, 22-26 de noviembre de 1993.
- Castillo G., Manuel Ángel, "La economía centroamericana y la inmigración a México", *Comercio Exterior*, agosto de 1993, pp. 763-773.
- , "Tendencias recientes de la migración en América Latina", *Perfiles Latinoamericanos*, año 4, núm. 6, FLACSO, México, 1995.
- Castles, Stephen y Mark Miller, *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*, Macmillan, Hong Kong, 1993, p. 307.
- CLACSO (1972), *Migración y desarrollo 1. Consideraciones teóricas*, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires, 1972.
- , *Migración y desarrollo 2. Consideraciones teóricas y aspectos socioeconómicos*, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires, 1973.
- , *Migración y desarrollo 3. Análisis histórico y aspectos relacionados a la estructura agraria*, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires, 1974, p. 173.
- , *Migración y desarrollo 4. Las relaciones campo-ciudad a través del proceso migratorio*, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires, 1977, p. 262.
- , *Migración y desarrollo 5. Estructura agraria, desarrollo regional, migraciones*

- entre áreas rurales y entre países limítrofes, El Colegio de México, México, 1980, p. 562.
- , *Migración y desarrollo 6. Migraciones y estructuras agrarias. Diversos tipos de migraciones no permanentes. Movilidad interna e internacional de fuerza de trabajo. Análisis empírico, propuestas metodológicas y reflexiones teóricas*, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires, 1982, p. 253.
- De la O, María Eugenia, *Trayectorias femeninas en dos grupos ocupacionales. El caso de Tijuana, Baja California*, trabajo presentado en el Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, noviembre de 1993, p. 22.
- De Olivera, Orlandina y Claudio Stern, "Notas sobre la teoría de la migración interna: Aspectos sociológicos", en CLACSO, *Migración y Desarrollo 1, Consideraciones teóricas*, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires, 1972.
- Dex, Shirley, "Life and work history analyses", en Shirley Dex (comp.), *Life and Work History Analyses. Qualitative and Quantitative Developments*, Routledge, Londres, 1991, pp. 1-19.
- Dombois, Rainer, ". . . un trabajo sin prestigio: Situaciones laborales y trayectorias de obreros en la industria colombiana", en Rainier Dombois y López, *Cambio técnico y trabajo en Colombia*, FESCOL, Bogotá, 1993, pp. 225-264.
- Durand, Jorge, *Más allá de la línea. Patronos migratorios entre México y Estados Unidos*, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México, 1994.
- Elder, Glen H., "Lives and social change", en Walter R. Heinz (comp.), *Theoretical advances in life course research*, Deutscher Studien Verlag, Weinheim, 1991, pp. 58-86.
- Escobar Latapí, Agustín, *Con el sudor de tu frente*, El Colegio de Jalisco, Guadalajara, 1984.
- , "Ajuste, reestructuración y mercados de trabajo: Nuevos patrones de diferenciación, inserción y movilidad laborales en Guadalajara y México", ponencia presentada en el XIX Congreso de ALAS, Caracas, mayo-junio de 1993.
- , "Reestructuración económica y desigualdad social en México. El caso de Guadalajara", ponencia presentada en el I Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, 22-26 de noviembre de 1993.
- , "Movilidad, reestructuración y clase social en México: El caso de Guadalajara", en *Estudios Sociológicos* (México), vol. XIII, núm. 38, mayo-agosto de 1995, pp. 231-259.
- Faist, Thomas, *A Preliminary Analysis of Political-Institutional Aspects of International Migration: Internationalization, Transnationalization, and Internal Globalization*, trabajo presentado al taller "Theories of Migration and Development", Biskops Arnö, abril 20-23, 1995a, p. 28, mimeo.
- , *Sociological Theories of International Migration: The Missing Meso-Link*, trabajo presentado al grupo teórico del proyecto Migration and Development (MAD), Hamburgo, octubre 13-15, 1995b, p. 52, mimeo.
- Fawcett, James T., "Networks, linkages, and migration systems", *International Migration Review*, vol. XXIII, núm. 3, pp. 671-680.
- García, B., H. Muñoz y O. de Oliveira, "Migraciones internas y grupos populares

- urbanos: Ciudad de México (1950-1970)", en *Revista Mexicana de Sociología* (1/78), año XL, núm. 1, enero-marzo de 1978, pp. 107-129.
- Gledhill, John, "El reto de la globalización: Reconstrucción de identidades, formas de vida transnacionales y las ciencias sociales", ponencia presentada en el Coloquio de Antropología e Historia Regionales, El Colegio de Michoacán, Zamora, 1997.
- Goldring, Luin, "La migración México-Estados Unidos y la transnacionalización del espacio político y social: Perspectivas desde el México rural", *Estudios Sociológicos*, vol. x, núm. 29, 1992, pp. 315-340.
- , "Difuminando fronteras: Construcción de la comunidad transnacional en el proceso migratorio México-Estados Unidos", en Macías y Herrera, 1997, pp. 55-105.
- , "El Estado mexicano y las organizaciones transmigrantes: ¿Reconfigurando la nación, ciudadanía y relaciones entre Estado y sociedad civil?", ponencia presentada en el Coloquio de Antropología e Historia Regionales, El Colegio de Michoacán, Zamora, 1997b.
- Granovetter, Mark S., "The strength of weak ties", en *American Journal of Sociology*, vol. 78, núm. 6, 1974, pp. 1360-1380.
- , "Labor movility, internal labor markets and job matching: A comparison of sociological and economic approaches", State University of New York, 1983 mimeo.
- , "Economic action and social structure: The problem of embeddedness", *American Journal of Sociology*, vol. 91, núm. 3, 1985, pp. 481-510.
- Herrera, Fernando, "Las familias transnacionales: Una institución relevante en los procesos de transmigración", en Macías y Herrera, 1997, pp. 227-261.
- Herrera, Fernando y Saúl Macías "Migración de la Mixteca Poblana a Nueva York: Espacio social transnacional", en Macías y Herrera, 1997, pp. 107-163.
- Massey, Douglas S., Rafael Alarcón, Jorge Durand y Humberto González, *Los ausentes. El proceso social de la migración laboral en el Occidente de México*, CNCA/Alianza, México, 1991.
- Massey, Douglas *et al.*, "Theories of international migration: A review and appraisal", *Population and Development Review*, vol. 19, núm. 3, septiembre de 1993, pp. 431-466.
- Massey, Douglas, Luin Goldring y Jorge Durand, "Continuities in transnational migration: An analysis of nineteen Mexican communities", *American Journal of Sociology*, vol. 99, núm. 6, mayo de 1994.
- Miró, Carmen y Joseph Potter, *Población y desarrollo (estado de conocimiento y prioridades de investigación)*, El Colegio de México, México, 1983.
- Miró, Carmen y D. Rodríguez, *Capitalismo y población en el agro latinoamericano: Revisión de algunos estudios recientes*, Cuadernos del PISPAL, El Colegio de México, México, 1981.
- Muñoz, Humberto y Orlandina de Oliveira, *Estudios de migración interna en América Latina*, Documentos para la II Reunión de la Sub-Comisión de Migración Interna, Comisión de Población y Desarrollo, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, noviembre de 1971, p. 101, mimeo.



- Ortiz, Altagracia (comp.), *Puerto Rican Women and Work, Bridges in Transnational Labor*, Temple University Press, Filadelfia, 1996.
- Peña, Ana Alicia, *La migración internacional de la fuerza de trabajo*, IIE/UNAM y Cambio XXI, México, 1995.
- Pessar, Patricia R., *Fronteras permeables: Migración laboral y movimientos de refugiados en América*, Planeta, Buenos Aires, 1991, pp. 235.
- Pérez, Pedro, *La población y el estudio de lo urbano-regional en América Latina, Revisión de los aportes del PISPAL*, PISPAL/El Colegio de México, México, 1986.
- PISPAL/CIUDAD/CENEP, . . . *Se fue a volver. Seminario sobre migraciones temporales en América Latina*, Programa de Investigaciones Sociales sobre Población en América Latina, Centro de Estudios de Población y Centro de Investigación CIUDAD, México, 1986, p. 595.
- Portes, Alejandro y József Böröcz, "Contemporary immigration: Theoretical perspectives on its determinants and modes of incorporation", *International Migration Review*, vol. xxiii, núm. 3, otoño de 1989, pp. 606-630.
- , "Economic sociology and the sociology of immigration", en Alejandro Portes (comp.), *The Economic Sociology of Immigration. Essays on Networks, Ethnicity, and Entrepreneurship*, Russell Sage Foundation, Nueva York, 1995, pp. 1-41.
- Portes, Alejandro y Rubén Rumbaut, *Immigrant America. A Portrait*, University of California Press, Berkeley, 1990, p. 300.
- Pries, Ludger, *The Structuration of Labor and Employment Mobility in the Life Course*, trabajo presentado al International Workshop Sociological Perspectives of the Labor Market: Mexican and US-American Approaches, México, febrero de 1994.
- , "Hacia una sociología del empleo (tres ensayos)", *Avances de Investigación (Puebla)*, año 8 (nueva época), núm. 1, noviembre de 1993.
- , *Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y "proyectos biográficos laborales"*, s/f, a, p. 46, mimeo.
- , *Biografía y sociedad. Un enfoque integrativo e interdisciplinario*, s/f, b, mimeo.
- , "Migración laboral internacional y espacios sociales transnacionales: Bosquejo teórico-empírico", en Macías y Herrera, 1997, pp. 17-53.
- Pujadas, Juan José, *El método biográfico: El uso de las historias de vida en ciencias sociales*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, s/f.
- Requena, Félix, "Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo", en *Sociología del Trabajo* (Madrid), núm. 11, 1991, invierno 90/91.
- Roberts, Bryan, "The interrelationships of city and provinces in Peru and Guatemala", en Wayne Cornelius y Felicity Treblood (comps.), *Latin America Urban Research*, vol. 4, Sage, Beverly Hills, 1974.
- Rodríguez, Daniel y Ricardo Yoclevsky, *Política y población en América Latina. Revisión de los aportes del PISPAL*, El Colegio de México, México, 1986, p. 144.
- Rouse, Roger, *Migration and the politics of family life: Divergent projects and rhetorical strategies in a Mexican transnational migrant community*, inédito, La Jolla, 1987.

- , "Mexican migration and the social space of postmodernism", *Diaspora*, vol. 1, núm. 1, 1991, pp. 8-23.
- Sales, Teresa, "O trabalhador brasileiro no contexto das novas migrações internacionais", ponencia presentada en el seminario Emigração e Inmigração internacionais no Brasil contemporaneo, Unicamp, Campinas, septiembre de 1994.
- Shiller, Glick, Lina Basch y Cristina Blanc-Stanton, "Transnacionalism: A new analytic framework for understanding migration", reimpresso de "Towards a transnational perspectives on migration", *Annals of the New York Academy of Science*, vol. 645, julio de 1992.
- Simmons, Alan B., "Explicando la migración: La teoría en la encrucijada", en *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 6, núm. 1, enero-abril de 1991, pp. 5-31.
- Smith, Robert, "Los Ausentes Siempre Presentes": *The Imagining, Making and Politics of a Transnational Community Between Teuani, Puebla, Mexico, and New York City*, Columbia University, Nueva York, 1994, p. 325, mimeo.
- , "Reflexiones sobre la migración, el estado y la construcción, durabilidad y novedad de la vida transnacional", ponencia presentada en el Coloquio de Antropología e Historia Regionales, El Colegio de Michoacán, Zamora, 1997.
- Torres Adrián, Mario J., *Familia, trabajo y reproducción social: Campesinos en Honduras*, PISPAL, México, 1985, p. 296.
- Tuirán, Rodolfo, *Theoretical Approaches to the Study of Life Course*, University of Texas, Austin, 1990, mimeo.
- VV. AA., *Estado, estructura agraria y población. El caso de Brasil*, PISPAL/Terra Nova, 1980, p. 312.
- Vázquez, Alejandro, "Las dimensiones microsociales de la emigración gallega a América: La función de las redes sociales informales", *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, año 7, núm. 21, 1992, pp. 597-533.
- Velazco Ortiz, Laura, "Entre el jornal y el terruño: Los migrantes mixtecos en la frontera noroeste de México", *Nueva Antropología*, núm. 47, marzo de 1995, pp. 113-129.

# LA METAMORFOSIS DE LOS MARGINALES: LA POLÉMICA SOBRE EL SECTOR INFORMAL EN AMÉRICA LATINA

FERNANDO CORTÉS<sup>1</sup>

Lo que pasa es que nadie sabe qué pasa cuando se pisa el embrague, ¿qué es lo que sigue funcionando?, ¿qué es lo que deja de funcionar? Nos falta teoría. . . [entrevista al maestro mecánico Zevallos].<sup>2</sup>

## INTRODUCCIÓN

EL CONJUNTO formado por actividades económicas con bajos niveles de productividad, que autoemplean a miembros de la familia, empleos con bajas remuneraciones, empleo ocasional, pobreza urbana, cinturones de miseria en las márgenes de las principales ciudades de América Latina, existencia de trabajo a domicilio, producción de servicios menores, viviendas precarias, formas tradicionales de conceptualizar el mundo y de ejercer la participación social y política, delimita una colección de fenómenos de antigua data en los países de América Latina. Sin embargo, sólo han sido elevados al rango de problema social en la década de los sesenta (Bifani, 1987: 74-75), década signada por el bogotazo y por la Revolución cubana. Por otra parte, es uno de los temas de moda en las ciencias sociales de América Latina en la época en que la región está convulsionada por una larga y profunda crisis económica y social.

En la bibliografía reciente se encuentra cierto desencanto por el estatus teórico alcanzado en la discusión actual sobre la informalidad, el que se manifiesta tanto en promover el abandono de la categoría (Béjar, 1987: 89) como en señalar que algunas corrientes actuales dedicadas a la informalidad pecan por dejar a un lado la superación de las principales debilidades del marco conceptual lograda en los últimos quince años (Cartaya, 1987: 87). Sorprenden tanto el llamado a una revisión del concepto como las diferentes interpretaciones “conceptuales” que se dan entre “los informalistas”.

<sup>1</sup> Doctor en ciencias sociales, actualmente trabaja en el Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México. Dirección: fcortes@colmex.mx.

<sup>2</sup> Testimonio que muestra el paralelismo entre el trabajo manual y el intelectual. Reportado por Diego Palma (1987: 46).

Las líneas que vienen a continuación tienen por propósito indagar respecto a los problemas teóricos y metodológicos que se deben encarar para analizar el fenómeno del sector informal. La estrategia que se seguirá consiste en caracterizar las estructuras teóricas que han organizado de un modo o de otro el conjunto de manifestaciones empíricas enumeradas, los modelos de sociedad en que se basan y las medidas de política que se derivan. No se intentará un recuento exhaustivo<sup>3</sup> y tampoco se tratará de brindar una tipología. Se explora el camino que ha llevado a que el concepto perdiese la teoría y a que el indicador se haya independizado del concepto al punto de que diferentes conceptualizaciones actuales intentan introducirlo forzosamente en su discurso teórico. Se espera, como consecuencia, delinear y, si es posible, precisar y coordinar algunas tendencias teóricas que organizan los procesos sociales a partir de enfoques que relacionan un espectro más amplio de esquemas conceptuales que los que están en uso. También es interés de este análisis develar algunos temas metodológicos que se erigen en formidables obstáculos a la comprensión del fenómeno y a la identificación de sus determinantes.

#### EL CAMINO

En esta sección se bosqueja con trazos muy gruesos la evolución que conduce al conjunto de teorías que pretenden dar cuenta del mercado informal de trabajo, de los trabajadores autónomos, de las microempresas o de las "formas no típicamente capitalistas de producción". Se es consciente de que dentro de cada una de las líneas identificadas hay variantes, pero no se consideran para no desviar la atención del propósito central de este trabajo. También quedan fuera, por la misma razón, las diferencias, similitudes y formas de organizar lo empírico contenidas en los conceptos que se analizan.<sup>4</sup>

En América Latina la primera conceptualización que intenta dar cuenta del fenómeno es la desarrollada por DESAL (DESAL, 1965; DESAL, 1969; Cabezas, 1969; Giusti, 1973; Vekemans, 1970), que se inserta den-

<sup>3</sup> Dificilmente podríamos superar el realizado por Nadya Araujo Castro en *Ejército de reserva: Su especificidad y comportamiento político en el desarrollo del capitalismo de Brasil*, capítulos 1 y 2.

<sup>4</sup> Respecto a variantes dentro de la corriente PREALC-OIT véase Dagmar Raczyński, (1977). En cuanto a la relación entre el concepto de marginalidad y lo empírico se puede consultar PREALC (1987, 1, cap. 4). Por otra parte, Agustín Escobar Latapí (1986) sostiene que el concepto sector informal tiene más valor analítico que descriptivo, por cuanto en el sector formal suelen encontrarse procesos productivos más cercanos a la informalidad que en los pequeños talleres.

tro de la teoría de la modernización<sup>5</sup> con un fuerte componente de la teoría rostowiana (Rostow, 1960). Interesa destacar que la teoría desaliana visualiza a la sociedad escindida en dos grandes sectores: uno tradicional y el otro moderno. El proceso de modernización de la sociedad conlleva flujos migratorios campo-ciudad, y en el proceso de tránsito un problema de asimilación urbana. Sería un fenómeno característico del paso de la etapa de *condiciones previas para el impulso inicial a la del impulso inicial*.<sup>6</sup> La marginalidad desaliana se propone identificar a los individuos marginales (es decir, a aquellos que se caracterizan por poseer valores tradicionales) sobre la base de un conjunto de indicadores de naturaleza ecológica, económica, social, política, psicológica y cultural. Se trata, en esencia, de establecer un conjunto de indicadores referidos a *individuos* y en función de los valores que alcanzan a caracterizar a los sujetos como marginales o no marginales. De esta manera, sería posible actuar sobre ellos para transformar sus valores y lograr “una sociedad que pueda explotar los frutos de la técnica moderna, defenderse de los rendimientos decrecientes y gozar de los beneficios y opciones al progreso a ritmo de interés compuesto” (Rostow, 1960: 18). Sin embargo, en los hechos las dimensiones no tuvieron igual peso; se privilegió el indicador ecológico: se identificaron cinturones de miseria urbana que se bautizaron con el nombre de “poblaciones marginales” dentro de las cuales deberían encontrarse los individuos marginales.

Al manifiesto no comunista de Rostow se opone, en el dominio de la marginalidad, el concepto de marginalidad económica. La idea central que recorre las investigaciones realizadas a partir de la interpretación dependientista del famoso capítulo XXIII del tomo I de *El capital* plantea que en el proceso de desarrollo de las economías capitalistas dependientes algunas actividades que fueron centrales para la acumulación capitalista se transforman en marginales (Quijano, 1971; Duque y Pastrana, 1972). De aquí que aparezcan, en este tipo de sociedades, actividades económicas marginales que emplean una población que podría conceptualizarse como población excedente relativa o ejército industrial de reserva.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Cuyos antecedentes se remontan a Robert Park (1970), y en América Latina a la obra de Gino Germani (1962).

<sup>6</sup> En cuanto al pasaje de una a otra etapa Rostow sostiene: “En el primer caso [donde ubica a los países de América Latina], que es el más general, el logro de las condiciones previas al impulso inicial exigió cambios más importantes en la estructura social y política, y hasta en los valores sociales efectivos (1960: 50).

<sup>7</sup> Es famosa la discusión sobre este tópico entre F. H. Cardoso y J. Nun. Véanse Nun (1978) y Cardoso (1978). Por otra parte, Paulo Renato Souza (1980: 22-25) sostiene que la discusión se suscitó porque los polemistas confundieron los niveles de abstracción, uno referido a la acumulación capitalista (ejército industrial de reserva) y el otro a la fuerza de trabajo (superpoblación excedente relativa).

Si bien ambas teorías de la marginalidad pueden considerarse dualistas, el criterio de corte es diferente; en la perspectiva de DESAL se trata de un sector tradicional y uno moderno con diferencias básicas en las matrices de valores sociales, en tanto que en la perspectiva de la dependencia, con raíces marxistas, se trata de actividades centrales o marginales en relación con la acumulación del polo capitalista dominante. En lo metodológico hay un claro salto de unidad de análisis, pues se pasa de los individuos a las actividades económicas.

Dentro del marco institucional de la OIT surge la tercera gran vertiente que intenta explicar el fenómeno descrito al inicio de esta sección. A raíz de la publicación del famoso informe de Kenia (OIT, 1972), que a decir de Tokman presentaba debilidades teóricas (Tokman, 1987a: 514), surge el concepto de sector informal urbano. El enlace entre la teoría de Lewis (1960: 629-675) y la teoría cepaliana constituye el marco teórico dentro del cual se le dará contenido al sector informal.

La teoría de Lewis plantea una economía con dos sectores: el de subsistencia y el capitalista. El fondo de subsistencia en el primero de estos sectores se encuentra por debajo de la productividad del segundo, por lo que el capitalista puede absorber el exceso de fuerza de trabajo del sector de subsistencia ofreciendo un salario levemente superior a la productividad media, sin afectar la producción de aquél. Esta situación posibilita la concentración del ingreso en manos de los capitalistas, quienes reinvierten sin afectar el precio de los bienes salarios hasta el punto en que se agota la reserva de mano de obra. Sin embargo, la reinversión de las utilidades no es automática sino que en su contra opera una serie de factores: en mercados oligopólicos la concentración del ingreso incide sobre la estrechez del mercado y el cálculo del oligopolista le lleva a no expandir la producción por el posible efecto sobre los precios; por otra parte las discontinuidades tecnológicas impiden el aumento paulatino de la producción; el insuficiente desarrollo del mercado financiero limita las posibilidades de inversión y las empresas oligopólicas son propiedad de extranjeros (Tokman, 1979: 71).

Las actividades que constituyen el sector informal de las economías de América Latina se generan por la confluencia del crecimiento natural de la población de las ciudades y del flujo migratorio hacia ellas que sigue al diferencial de ingresos entre el sector de subsistencia y el sector capitalista.<sup>8</sup> Esta corriente no puede ser absorbida productivamente en su totalidad por el sector formal debido a las limitaciones en la reinversión

<sup>8</sup> Versiones más modernas usan el modelo Harris-Todaro que considera como factores explicativos de la migración los diferenciales de ingresos y la probabilidad de obtener trabajo. Es decir, la migración dependería del ingreso esperado. Véase, por ejemplo, Jaime Mezzera (1987: 9-10).

de las utilidades. A pesar de que según esta teoría el sector informal surge de un exceso de población en relación con los puestos de trabajos en el sector capitalista, el peso de la explicación recae sobre la dinámica poblacional.<sup>9</sup>

Para operacionalizar el concepto sector informal OIT-PREALC propone distinguir las siguientes dimensiones a observar en las actividades económicas: 1. utilización de tecnologías simples y mano de obra con bajos niveles de calificación, y 2. localización en mercados competitivos y en algunos segmentos de mercados oligopólicos concentrados, que, en conjunto, determinan la facilidad de acceso al mercado (Tokman, 1979: 76-77).

Tanto la óptica de la marginalidad económica como la del sector informal han experimentado desarrollos adicionales.

Trabajos posteriores dentro de la línea marxista critican el concepto de marginalidad. A partir de la consideración de que el sistema socio-económico es un todo, se pone en tela de juicio el concepto de marginalidad económica. Argumentan que a través de las relaciones entre las formas productivas no capitalistas y las capitalista aquéllas concurren a la formación de la tasa de ganancia y, por este camino, al dinamismo del sistema: en definitiva, no habría actividades económicas marginales en un sistema social capitalista, sea o no desarrollado (De Oliveira, 1973). Para algunos autores, dentro de la misma corriente, la contribución de las "formas no típicamente capitalista de producción" al dinamismo del sistema es escasa o nula, en razón de las débiles articulaciones vía los mercados entre las formas capitalistas y no capitalistas de producción (Souza, 1980). O bien la explicación no sólo debe centrarse sobre la reproducción del capital sino también sobre la reproducción de las clases sociales: el sector autónomo no manual produce bienes y servicios para el mercado pero también fuerza de trabajo, apoyando por ambos conductos la producción y reproducción del proletariado (Prandi, 1978).

La discusión conceptual en torno a la marginalidad encubre la discusión política sobre las posibilidades y límites de la organización de los sectores marginales para ejercer demandas sobre el aparato del Estado, así como para montar proyectos alternativos de sociedad (Roberts, 1995: 189-194).

El "concepto" sector informal actualmente utilizado es compartido por autores adscritos a corrientes conceptuales muy distintas. En efecto, para Castells y Portes (1986: 2-3):

<sup>9</sup> En palabras de Tokman (1979: 77), "la creación de puestos de trabajo dentro del sector no responde tanto a la acumulación de capital dentro del mismo, sino que está determinada, principalmente, por el excedente de población que no encuentra ocupación en el resto de la economía y por las posibilidades que ofrezca el mercado de producir o vender algo que genere algún ingreso".

The informal economy is a common-sense notion whose moving social boundaries could not be captured by a strict definition, without closing the debate prematurely [ . . . ].

The informal economy is thus not an individual condition, but a process of income-generating activity, characterized by one central feature: *it is unregulated by the institutions of society, in a legal and social environment in which similar activities are regulated*. It is this difference in the way a given activity is performed that provides a competitive advantage for informal organizations over others.

Y para Hernando de Soto (1987a: 12-13) (usualmente considerado neoliberal):

La noción de informalidad que utilizamos [ . . . ] es, pues, una categoría creada en base a la observación empírica del fenómeno. No son informales los individuos, sino sus hechos y actividades. La informalidad no es tampoco un sector preciso ni estático de la sociedad, sino una zona de penumbra que tiene una larga frontera con el mundo legal y donde los individuos se refugian cuando los costos de cumplir las leyes exceden sus beneficios. Sólo en contados casos la informalidad implica no cumplir con todas las leyes; en la mayoría desobedecen disposiciones legales precisas [ . . . ] También son informales aquellas actividades para las cuales el Estado ha creado un sistema legal de excepción a través del cual un informal puede seguir desarrollando sus actividades, aunque sin acceder necesariamente a un estatus legal equivalente al de aquellos que gozan de la protección y los beneficios de todo el sistema legal peruano.

Las dos definiciones coinciden en todo lo básico. Se trata de 1. una noción de sentido común o que ha nacido de la observación empírica del fenómeno;<sup>10</sup> 2. cuya unidad de análisis son las actividades económicas; 3. que se realizan al margen de la ley en comparación con otras que sí la cumplen; 4. con límites borrosos que la diferencian de lo formal. Al conjunto de actividades consideradas informales desde estas perspectivas las hemos denominado extralegales.

Esta muy breve panorámica de las teorizaciones que han pretendido y pretenden organizar la comprensión del fenómeno descrito al comienzo de este trabajo permite afirmar que en el camino que va desde la marginalidad hasta lo informal como extralegalidad se ha pasado de la unidad de análisis individuo (marginalidad desaliana) a la unidad de análisis actividad económica (las restantes perspectivas); que exceptuando el enfoque

<sup>10</sup> Es decir, se busca el significado del concepto en lo empírico, concordando con Hempel (1965: 115), quien sostiene: "El principio fundamental del empirismo es la idea de que todo conocimiento no analítico se basa en la experiencia".



desarrollado por la escuela brasileña todos son dualistas,<sup>11</sup> aunque los criterios para establecer los polos son diferentes (marginales al proceso de modernización, actividades marginales a la acumulación capitalista, actividades informales en función de la tecnología y la localización en los mercados, o informales por ser extralegales), y que la noción de informalidad que engloba actividades extralegales es un indicador empírico cuya localización teórica no es precisa, de modo que la comparten el neomarxismo y el neoliberalismo. En lo que sigue se tratará de indagar qué comparten y en qué se diferencian ambas perspectivas.

### LA INFORMALIDAD EXTRALEGAL

El concepto actividad informal desarrollado en el seno de la OIT asocia al conjunto de dimensiones señaladas en este apartado una serie de indicadores, algunos comunes y otros específicos a los sectores económicos: manufactura, construcción, transportes, comercio y servicios. Indicadores que aplicados a las empresas y combinados en un índice permitirían clasificar las actividades como informales.<sup>12</sup> Uno de los criterios empíricos común a los cinco sectores es que la actividad económica informal: "opera sobre una base ilegal, contraria a las regulaciones gubernamentales" (Sethuranam, 1976: 81), que es en esencia el núcleo de la noción de informalidad en boga: actividades extralegales.

El vínculo entre el concepto actividad informal (OIT-PREALC) y la extralegalidad permite entender la raíz del componente fuertemente empírico de la definición de la noción de extralegalidad: se ha reducido desde un índice de un concepto con localización teórica a uno de los indicadores constituyentes de ese mismo índice. Consecuencias de la reducción son, por una parte, confundir un indicador con una noción (o utilizando un término más fuerte con un concepto) y, por la otra, enfocar un

<sup>11</sup> En algunos trabajos de OIT-PREALC se rechaza que la perspectiva sea dualista. Más adelante abundaremos sobre este tema.

<sup>12</sup> S. V. Sethuraman (1976: 76) sostiene: "en este contexto la empresa es definida en términos amplios para incluir cualquier actividad económica dedicada a la producción de bienes y servicios, ya sea si emplea sólo una persona (el propietario) o más; si usa o no capital fijo; si tiene o no una localización fija para conducir su negocio. Así, un trabajador autoempleado en la construcción, un trabajador autoempleado en los transportes (por ejemplo el conductor de un *ricksshaw*), un trabajador autoempleado en servicios (un *lustrabotas*, por ejemplo), son tratados todos como si constituyesen una empresa individual, aunque no empleen trabajadores asalariados, posean poco capital o ninguno, tengan o no una localización fija para su negocio o produzcan sólo servicios. Definido de esta manera, el universo de las empresas que constituyen el sector informal es grande, en comparación con el cubierto por las definiciones convencionales utilizadas por los estadísticos para recoger datos de los establecimientos". El listado de indicadores diferenciado por sectores se encuentra en el apéndice de la página 81.

aspecto del fenómeno que admite tratarse (como todo rasgo empírico pertinente para una teoría) bajo diferentes concepciones teóricas.

Las investigaciones realizadas desde el punto de vista neomarxista manifiestan desánimo o perplejidad. El desánimo parece destilar de:

History is full of surprises. Whenever a social fact is believed to be a secular trend, experience reverses it eventually. The growth of the informal economy, in different social and economic contexts, over the last decade, exemplifies this crucial feature of the human society [ . . . ]

In an oft-quoted passage, Marx observed that history repeats itself, the second time being often a parody of the first. There is irony indeed in the re-enactment of putting-out, homework, casual hiring, and other informal practices, when contrasted with the multiple scholarly tracts which predicted their irreversible demise. In the real world, however, there is nothing jocosose about the informal economy for the livelihood of millions depends on its existence and the futures of many countries on the form of its evolution [Castell y Portes, 1986: 1, 29, 39].

La perplejidad surge del inesperado comportamiento del fenómeno en la fase expansiva del capitalismo en relación con las previsiones de la teoría:

The expansion of the "out-workers" in the manufacture did not answer to a recessive process, but to an expansive one, in which simultaneously an intense economic concentration in all the sectors took place [Fortuna y Prates, 1986: VII-2).

La filiación teórica del indicador extralegalidad, su carácter esencialmente empírico (como el de todo indicador) y la carencia de un análisis teórico que apunte a la consistencia con el resto de la teoría marxista del funcionamiento del mercado de trabajo en una sociedad capitalista, lleva a que se resista a ser incorporado a ella.

La vertiente neoliberal no se contenta con dar significación empírica al concepto de informalidad utilizando como único indicador la extralegalidad de las actividades económicas, sino que busca darle localización teórica dentro de una conceptualización de corte histórico-económico.<sup>13</sup> La existencia del sector informal se explica, en parte, por el abigarrado conjunto de normas legales establecidas por el Estado, características más bien de un Estado mercantilista, pero no del Estado capitalista mo-

<sup>13</sup> Esto es, utiliza una versión más actual de la teoría empirista de la significación: consistencia de los nuevos enunciados respecto al conocimiento acumulado. La idea planteada por Neurath se encuentra desarrollada con profundidad en Quine (1981: 70-71).

dero.<sup>14</sup> La tesis central es clara. Hay que reducir la trama burocrática estatal para aumentar la eficiencia y dejar libertad al potencial creativo de las actividades del sector informal (De Soto, 1987a: 313).<sup>15</sup>

La vertiente neoliberal presenta similitudes interesantes con la teoría de la marginalidad desaliana. A pesar de que difieren las unidades de análisis, hay que considerar que en último término hay un punto de comparación al conceptualizar como informales a aquellas personas que desempeñan ese tipo de actividades. La similitud sobrepasa el dualismo y se asienta en el hecho de que ambas teorías intentan dar cuenta del fenómeno otorgando significado al indicador (o indicadores) por medio de una teoría de corte histórico-económico. Se trata de pasar de una etapa a otra consecutiva en una trayectoria que debe ser compartida por todos los países.

Pero hay una inversión de sentido que no debe pasar inadvertida. Para la teoría desaliana el problema de la modernización consistía en transformar los valores tradicionales de los marginales para así absorberlos en la parte productiva y moderna de la sociedad, que es la responsable de su desarrollo. El planteamiento neoliberal es exactamente el opuesto; el potencial creativo, las fuerzas capaces de provocar el impulso, son, precisamente, aquellos individuos que desempeñan actividades informales, quienes ven trabado el ejercicio de sus facultades por la maraña burocrática del Estado mercantilista (De Soto, 1987b: 3-5). Esta paradoja daría pie para la realización de estudios dedicados a detectar el punto en que se ha producido la inversión de sentido, si es que se supone que informalidad y marginalidad son sinónimos. Pero, ¿lo son?

#### LA EXTRALEGALIDAD ENMASCARA FENÓMENOS DE NATURALEZA DIFERENTE

La profunda crisis económica de las economías capitalistas, cuyo inicio se remonta a comienzo de los setenta, llevó a que las empresas tomaran diversas medidas para adecuarse a la caída de la demanda y evitar, en lo posible, reducciones sustanciales en la tasa de ganancia. Entre todas las medidas de que se echó mano por esa época las más exitosas fueron "la transferencia de plantas productivas hacia países que permitiesen disminuir costos, robotización, técnicas ahorradoras en trabajo, experimentos para aumentar la iniciativa y la productividad de los trabajadores e in-

<sup>14</sup> A partir del trabajo de Francis Fukuyama (1995) se podría contrargumentar esta idea de De Soto, sosteniendo que el pesado sistema legal no es característico del tipo de Estado sino más bien de la carencia de credibilidad (*trust*).

<sup>15</sup> Parece oportuno agregar que la interpretación de los hechos que da De Soto no es unánimemente compartida en Perú. A este respecto pueden verse los artículos de Diego Palma "Por qué no transitamos por el 'otro sendero'" (1986: 40-41) y de Javier Iguíñiz, "El manifiesto neoconservador peruano" (1987: 42-46).

formalización (Portes y Sassen-Koob, 1987: 54). La informalización significa, en este caso, una de las estrategias seguidas por el capital en los centros desarrollados para alcanzar un mayor grado de adaptación a las fluctuaciones de la demanda y minimizar costos. Consiste en dividir el proceso productivo, desconcentrando espacialmente la actividad productiva pero manteniendo centralizada la información respecto al proceso global (Castell y Portes, 1986: 20-24). La división del proceso productivo puede conducir a sumergir en la extralegalidad parte de él, o a la subcontratación. Esta estrategia no es privativa de los países desarrollados; la sigue el capital independientemente de si opera en un país central o periférico. Se trata de un comportamiento directamente ligado a la reducción de costos y riesgos (Mizrahi, 1987: 657).

Desplegar las actividades sobre el espacio, incluso más allá de los límites geográficos de los países, manteniendo una red de información eficiente y de bajo costo (en relación con la magnitud de las operaciones) proporciona a la empresa capitalista una serie de ventajas económicas tales como bajar el costo de la mano de obra, reducir el costo financiero de los inventarios y flexibilizar su producción en función de las variaciones en la demanda (Mizrahi, 1987: 656). Ya sea que este proceso se conceptualice como la transformación de obreros en empresarios o como el enmascaramiento de la relación laboral, sin que por ello dejen de ser obreros, pero sin derechos laborales (Portes y Benton, 1987: 127), el fraccionamiento del proceso productivo diluye la interacción social en el lugar de trabajo, que es uno de los ingredientes básicos en la constitución de las organizaciones obreras. Desde el punto de vista político, al debilitamiento del movimiento obrero organizado, tanto por el exceso de fuerza de trabajo como por el desplazamiento de actividades económicas de una misma empresa allende las fronteras y por el cambio en el patrón de interacciones sociales, se agrega el debilitamiento de la capacidad económica del Estado como consecuencia de que una parte de las actividades subcontratadas son subterráneas (Castell y Portes, 1986: 17-20). El panorama muestra un cuadro de variaciones en las fuerzas relativas del Estado, del movimiento sindical y de los empresarios capitalistas que nacen en los cambios en la organización de la producción.

El tipo de empresa que ha surgido de la división del proceso productivo en los países centrales, después de la crisis de los setenta (Castell y Portes, 1986: 17-20) parecería no ser reversible. No habría por qué suponer que en los momentos de expansión los trabajadores fuesen llamados nuevamente a los antiguos establecimientos fabriles, a menos que se interprete el fenómeno a partir de la idea de que hay una masa fluctuante de trabajadores que entra o sale de las actividades formales según

la fase del ciclo. Es decir que el proceso de desenvolvimiento capitalista es lineal, aunque la línea sea una senoide. Los mismos datos, partiendo de un enfoque un tanto distinto, permitirían avalar la idea de que ante la crisis los empresarios capitalistas intentaron una serie de medidas para enfrentarla; entre las varias exitosas se cuenta la estrategia de dividir y desconcentrar, centralizando, las actividades económicas. Se asiste así a una transformación estructural de la empresa capitalista, induciendo redefiniciones en las relaciones entre el movimiento obrero, los empresarios y el Estado.

Esta forma de organizar la comprensión del fenómeno llevaría a no esperar que se produjesen alteraciones en la organización de la producción en las fases expansivas del ciclo. La interpretación llevaría a sostener que ha habido un cambio en la célula que constituye la estructura del sistema de producción capitalista sin que haya cambiado su carácter de tal. De esta forma se da pie a la posibilidad de que el sistema experimente modificaciones estructurales sin que sea forzoso el paso a un estadio cualitativamente distinto de desarrollo de las fuerzas productivas.<sup>16</sup>

Para la corriente de la extralegalidad desarrollada en América Latina, el crecimiento de la población urbana (crecimiento natural más el social) y la carencia de dinamismo en la generación de empleos legales en las ciudades, genera un excedente de población que para subsistir debe desarrollar actividades económicas informales (es decir, al margen de la legalidad vigente), ya que la maraña burocrática y el sistema legal le oponen una barrera infranqueable (De Soto, 1987a: 7-12).

Se puede trazar una clara línea de continuidad entre esta corriente y la de OIT-PREALC. La extralegalidad neoliberal agrega, al excedente estructural de fuerza de trabajo, la dimensión legal burocrática. Sin embargo, discrepa con aquélla en que el fenómeno tenga un componente permanente;<sup>17</sup> por el contrario, supone que entraña las energías empresariales de un sector llamado a cargar sobre sus hombros con la responsabilidad de transformar la sociedad mercantilista y promover el desarrollo y la construcción de una sociedad capitalista democrática moderna.

En consecuencia, siempre que se aplica el indicador extralegalidad para conformar empíricamente el sector informal en los países en vías

<sup>16</sup> Esta forma de ver el problema corresponde a la idea de estructuras disipativas de Ilya Prigogine, *La nueva alianza: Metamorfosis de la ciencia* (1983, cap. vi). En la misma línea, aunque con variaciones, se encuentran las investigaciones realizadas por Rolando García, quien ha utilizado la noción de sistemas complejos para estudiar las conexiones entre los sistemas ecológico, agroproductivo y social en las regiones de La Laguna, El Bajío y Tabasco, todas en México. Los informes, aunque están ya terminados, todavía se encuentran en proceso de publicación. Sin embargo, las ideas que han orientado estas investigaciones se pueden consultar en García (1984).

<sup>17</sup> Como parecería desprenderse de los trabajos de Mezzera (1987c: 4 y 1987b: 3-7).

de desarrollo se corre el riesgo de convertirlo en un cajón de sastre, ya que por su definición da la posibilidad de clasificar dentro de la misma categoría a las actividades capitalistas que obedecen a una estrategia del capital para enfrentar la crisis, a los talleres artesanales, y a las “empresas” (en el sentido de Sethuranam) informales dedicadas al comercio, a los servicios, a los transportes o a la producción de insumos para las empresas formales:<sup>18</sup> la extralegalidad esconde bajo un mismo nombre procesos de naturaleza muy diferente, y en consecuencia permite concluir que la informalidad es un fenómeno no exclusivo de los países subdesarrollados, y que no es un reservorio de miseria consecuencia de la migración (Portes y Sassen-Koob, 1987: 36-51). Difícilmente se podrá tener una aproximación que dé cuenta de la complejidad del fenómeno si se lo reduce a un indicador que ha perdido la teoría. Por ello parece fundamental dejar de lado el criterio empírico de extralegalidad y volcar la atención sobre las teorías.

#### EL SECTOR INFORMAL EN EL SISTEMA SOCIAL

Para la perspectiva de la extralegalidad del ILD hay que buscar la comprensión del fenómeno en el paralelismo entre “el Perú de este siglo y el mercantilismo europeo de antaño” (De Soto, 1987: 251). Los rasgos esenciales del mercantilismo, y por extensión de la sociedad peruana actual, serían: 1. capitalismo sin libre mercado ni competencia, 2. donde el Estado actúa por la redistribución del producto de la actividad productiva, 3. provocando así el efecto perverso de obstaculizar la producción y 4. favoreciendo a una elite que tiene acceso a las decisiones políticas. Como resultado de todo esto las normas legales obedecen a los intereses de los miembros de la elite en el poder: funcionarios, públicos y políticos, y de “quienes tienen acceso al poder del Estado”, sin considerar los costos que imponen al resto de la sociedad. El sustento empírico de esta afirmación se encuentra en el hecho de que entre 1947 y 1985 el Poder Ejecutivo emitió el 99% de las normas que deben cumplir los ciudadanos y el Legislativo sólo el 1% restante.

Por lo tanto, las elites en el poder del Estado mercantilista peruano

<sup>18</sup> Víctor Tokman (1987), en las páginas 99-100, marca las diferencias de la informalidad (extralegalidad) en los países desarrollados, haciendo referencia a investigaciones realizadas en Estados Unidos, Italia y España. En la página 100 dice: “Existen, sin embargo, dos diferencias fundamentales. La primera es que en los países desarrollados la generación se produce desde arriba por descentralización, lo que asegura una articulación dinámica de este tipo de actividades, lo que significa mayor acceso a los mercados, al capital y a la tecnología. La segunda, y más importante, es que el proceso se da en un contexto estructural diferente, donde el excedente de mano de obra no existe, o sólo se restringe a zonas o grupos especiales”.

generan un conjunto de leyes que al mismo tiempo que favorecen sus propios intereses obstaculizan las actividades productivas de los otros agentes económicos, especialmente los informales, quienes para poner en acción su energía empresarial deben recurrir a actividades extralegales. De este modo se cierra el argumento central del I.L.D.

Una de las aproximaciones teóricas sostenidas por largo tiempo en América Latina en relación con las actividades informales pone el acento de la interpretación en la incapacidad del sector moderno para generar empleos en cantidad suficiente. Plantea que la génesis del sector informal en los países en vías de desarrollo se debe a un exceso estructural de mano de obra. El ritmo de acumulación capitalista no crea puestos de trabajo modernos en la cantidad suficiente para absorber la oferta inducida tanto por el crecimiento natural de la población como por las migraciones (Mezzera, 1987a: 107).

En el estadio actual de los planteamientos de OIT-PREALC han ganado peso los argumentos cepalianos, estableciéndose diferencias claras respecto al modelo de Lewis:

El sector informal es parte de una economía heterogénea y de un mercado laboral segmentado. Ello es completamente distinto de un dualismo —al estilo de Lewis— en el cual hay dos sectores cuya única relación es que el moderno busca sus trabajadores en el tradicional [Mezzera, 1987a: 114].

A partir de la idea de que el sector informal incluye un conjunto de actividades de naturaleza distinta pero subordinadas al sector formal, se concluye, entonces, que la dinámica del sistema depende del desarrollo del sector formal.<sup>19</sup> Como consecuencia de lo anterior se desprende que el foco central del análisis teórico tiene que estar centrado en el sector formal, incorporándose el sector informal por las relaciones entre ambos. Ahora bien, es cierto que en ocasiones se declara que es necesario investigar el origen de la acumulación que permite instalar las pequeñas empresas informales (Mezzera, 1987a), pero los análisis no dejan de hacerse a partir de los conceptos desarrollados por la teoría económica (no importa si es neoclásica, marxista o de cualquier otro signo) que intenta dar cuenta del comportamiento de sociedades con racionalidad capitalista (Uthoff y Rivero, 1984).

Para la tercera perspectiva la sociedad se estructura en torno a las relaciones sociales de producción. Si bien en nuestras sociedades son do-

<sup>19</sup> El mercado de trabajo urbano comporta un excedente permanente y uno cíclico. Jaime Mezzera (1987b: nota 1; 1987c: 7) sostiene que "el excedente estructural de oferta de trabajo urbano, como se usa aquí la expresión, es el número de trabajadores que no encontraría empleo aun con un nivel razonablemente pleno del uso de la capacidad instalada del sector moderno".

minantes las relaciones sociales de producción capitalistas, coexisten con formas no capitalistas de llevar a cabo el proceso productivo, entre las cuales se cuentan las actividades informales. Por lo tanto, la persistencia de las actividades calificadas en un principio como económicamente marginales y más tarde como informales se consideran rezagos del desarrollo capitalista.

Hay que destacar que tanto la perspectiva de la extralegalidad cuanto las versiones marxistas actuales coinciden en el supuesto de un tránsito de una a otra etapa histórica, aunque difieren tanto en el diagnóstico como en el pronóstico. Para los primeros se trata del paso del mercantilismo al capitalismo y para los segundos del capitalismo al socialismo. OIT-PREALC no concibe etapas, sino un simple problema de desarrollo: se supone que las sociedades de América Latina son capitalistas y el problema se reduce a incorporar bienes y fuerza de trabajo a los mercados.

Estas formas de conceptualizar la informalidad, las sociedades y su evolución, conducen a la elaboración de distintos programas políticos.

#### LAS MEDIDAS DE POLÍTICA DERIVADAS DE LAS CONCEPTUALIZACIONES DEL SECTOR INFORMAL URBANO

El diagnóstico y la interpretación del fenómeno que proporciona el ILD tiene un remate lógico inevitable. En efecto, si los “empresarios informales” son innovadores y su energía empresarial es ahogada por el conjunto de disposiciones legales características de las sociedades mercantilistas, entonces para transitar en dirección a un capitalismo pleno y maduro será necesario eliminar las barreras. En palabras de De Soto (1987a: 313):

Dentro de las fronteras del Perú existe más de un país. Hay un país mercantilista al que hasta el día de hoy se le trata de reanimar con distintas fórmulas y técnicas políticas, pero que ya tiene todos los síntomas del cuerpo que no da más; hay también un segundo país, el de quienes se angustian buscando salidas, pero que se pierden entre los objetivos de destrucción de la violencia terrorista y las exhortaciones carentes de soluciones prácticas de muchos progresistas; y finalmente, existe un tercer país, que constituye lo que nosotros llamamos “el otro sendero”: el país que trabaja duro, es innovador y ferozmente competitivo y cuya provincia más resaltante es, por supuesto, la informalidad.

La propuesta implica transformar radicalmente el Estado, disminuir su peso en la economía, ponerlo a dieta para que adelgace, liberar las fuerzas productivas, es decir, golpear duramente la “rancia oligarquía” entre



la que paradójicamente se cuentan los antiguos empresarios innovadores encargados de liderar el proceso sustitutivo de importaciones.<sup>20</sup>

Todo parecería indicar que la propuesta del ILD es una nueva presentación de la vieja idea del desarrollo orientado hacia afuera, y que como tal propugna un cambio en la correlación de fuerzas dentro de los sectores empresariales, beneficiando a aquellos conectados con el comercio internacional y la banca, perjudicando a los industriales que producen para el mercado nacional protegido, que no son capaces de participar competitivamente en el mercado internacional.

Por otra parte, las tendencias recientes respecto a la movilidad internacional del capital de que dan cuenta los estudios realizados en Estados Unidos y en Europa se combinarían con una caída en la participación económica estatal (por ejemplo baja en los salarios indirectos a través de la privatización de los sistemas de seguridad social y disminución de las tasas arancelarias y simplificación en los trámites de importación y exportación), haciendo atractivos a los países de América Latina no sólo al capital extranjero que también a las exportaciones de los países desarrollados.

En la línea OIT-PREALC (Tokman, 1986a) se destaca el impacto de la crisis sobre el empleo (disminución del número de puestos creados y cambios en el tipo de los mismos) y sobre la distribución del ingreso. Sus estimaciones señalan que la pérdida de dinamismo económico significó que se dejaron de crear cuatro millones de empleos entre 1980 y 1985 en América Latina, en relación con la tendencia prevaleciente antes de 1980. En cuanto a la calidad de los puestos de trabajo creados, PREALC aduce que en los últimos cinco años se generaron cinco millones de puestos de trabajo de baja productividad e ingreso. Como consecuencia, el sector informal pasó de absorber el 29% de la ocupación urbana al 32% en 1985. El crecimiento del empleo se concentra en las microempresas y en el sector público, que muestran tasas de crecimiento sobre el 4% anual en circunstancias en que el sector moderno generó ocupaciones a una tasa acumulativa del 1.9% anual. El tercer efecto es la reducción de las remuneraciones de los ocupados, especialmente entre los informales y los asalariados.

Las tendencias señaladas respecto al empleo y a la distribución del ingreso no han sido uniformes en América Latina sino que se han visto agravadas por la política económica monetarista. En efecto, comparando las tendencias de Argentina, Chile y Uruguay entre 1979 y 1983, Tokman concluye que:

<sup>20</sup> Para mayores detalles estúdiense detenidamente el trabajo de Hernando de Soto (1987b).

las políticas monetaristas seguidas por los países del Cono Sur tuvieron malos resultados antes de la crisis; pero peor aún fue la experiencia de dichas políticas en el ajuste a la recesión internacional. La intensidad de la contracción fue mayor y su costo estuvo más inequitativamente distribuido que en los demás países de la región [1986b: 6-7].

La propuesta que se deriva de este diagnóstico es clara: la reactivación económica como condición necesaria para superar los problemas señalados. Se propone la aplicación de los instrumentos tradicionales de política económica (tipo de cambio, tasas arancelarias, utilización del gasto público). Sin embargo esta reactivación debe conllevar cambios estructurales importantes para revertir las tendencias de los últimos años: promover la industrialización y la rectoría estatal. En palabras de Víctor Tokman,

al observarse los campos en los cuales se producirán transformaciones, aparecen ciertas similitudes con la situación que debieron enfrentar estos mismos países a la salida de la crisis de los 30. Su respuesta en esta oportunidad se canalizó a través de un proceso de industrialización acelerado y de una expansión en el papel del Estado como promotor del desarrollo. En definitiva, quizá la principal conclusión de la experiencia de corto plazo es que por esa vía los países del Cono Sur van a verse obligados a repensar y reformular el modelo de funcionamiento de largo plazo [Tokman, 1986b: 50].

En el nivel microsocioal, PREALC ha puesto en práctica experiencias piloto con microempresarios del sector informal de algunas ciudades de América Latina, a los que ha provisto de crédito, capacitación gerencial y capacitación técnica (Mezzera, 1987b). También han hecho estudios nacionales identificando los sectores de la actividad económica en que la informalidad tiene presencia significativa, y han analizado conjuntos de soluciones específicas para aumentar los niveles de productividad y por lo tanto el ingreso del sector (Montaño, 1985).

En breve, OIT-PREALC, propone, en el nivel macrosocioal, una política económica keynesiana para atacar el problema del empleo y de la distribución del ingreso. Esta propuesta se combina con iniciativas microsocioales para dotar de racionalidad capitalista al empresario microindustrial, todo esto bajo el supuesto de que no es necesario un cambio sistémico. El modelo de desarrollo socioeconómico explícito de PREALC es el orientado hacia adentro, sin especificar lo que se debe entender por un cambio en las estructuras de nuestras sociedades.

La tercera gran corriente vincula al sector informal con el proceso de cambio en los sistemas sociales. Lo visualiza no sólo como un sector

capaz de producir bienes y servicios distribuidos equitativamente, sino también como el ámbito de participación responsable de los grupos más amplios de la sociedad en las decisiones de ejecución y control de las tareas y actividades económicas. El conjunto de interacciones sociales en que se ven envueltos crea las condiciones para llegar a convertirse en un sujeto social activo del proceso de transformación (Palma, 1987b). La idea central que propone Diego Palma es que “los trabajos informales no son las únicas prácticas que desarrollan las familias trabajadoras para enfrentar las consecuencias de la sobreexplotación y su agudización en el contexto de crisis”. Junto con estas tareas que se proponen incrementar el ingreso familiar está toda la gama de iniciativas individuales y colectivas que buscan defender la calidad de vida por el mejoramiento y/o abatimiento del consumo. Se trata de las prácticas de reivindicación colectiva por infraestructura y servicios y esas otras que pretenden crear valores de uso para no distraer los salarios hacia gastos en el mercado y que se han tratado de caracterizar como “estrategia de sobrevivencia”.

Todo este conjunto de prácticas, combinadas hacia la reproducción de la familia trabajadora en condiciones de salario insuficiente (el trabajo asalariado, el trabajo informal, la delincuencia, la demanda colectiva, las estrategias de sobrevivencia. . .) “conforman el núcleo central en torno al cual se organiza lo popular” (Palma, 1987b: 66).

Esta línea de trabajo ha destacado el papel de los empresarios populares, quienes han demostrado sus habilidades para organizar su actividad económica, orientarla por la búsqueda de la ganancia, crear riqueza, ser productivos y creativos como los empresarios capitalistas (Villarán, 1992), pero diferenciándose de éstos por su solidaridad y ligas con su entorno social (Palma, 1992: 74-75). Estas características los perfilan como depositarios de relaciones sociales alternativas a las capitalistas, contribuyendo de este modo a la formación del sujeto social popular (Iguíñez, 1992).

¿Cómo se constituye el sujeto social que dé contenido al cambio social? Los sujetos se constituyen directamente en la práctica común: son las tareas sociales, emprendidas en forma colectiva, las que constituyen los sujetos sociales efectivos (Palma, 1987b: 75).

Según esta perspectiva los sujetos sociales se constituyen en tres espacios diferentes: 1. el espacio cotidiano. “Aquí operan las organizaciones de base en que los sectores populares se reúnen para aplicar su esfuerzo y responsabilidad a la mejor solución de algunos problemas que los amenazan en el cumplimiento de lo cotidiano: la vivienda, la enfermedad, la alimentación, etc. Aquí se localizan las experiencias informales de trabajo” (Palma, 1987b: 77). 2. El espacio sectorial. En torno a la particular inserción en el conjunto de la estructura se presentan grupos

de problemas relacionados entre sí que representan un desafío común y homogenizador para ese segmento. En ese nivel se organizan y operan los distintos movimientos sociales (obrero, barrial, estudiantil, femenino. . .). 3. "El espacio societal, donde el actor apropiado es el movimiento popular, que es una forma que supera los movimientos sectoriales y es convocada por un proyecto nacional" (Palma, 1987b: 78). El sujeto popular se constituye en la medida en que la práctica popular se impulsa en los tres espacios.

Ésta es la forma que asume, en las discusiones sobre el sector informal, el tercer gran interlocutor en las discusiones sobre el desarrollo socioeconómico en nuestros países, el cambio estructural radical de nuestras sociedades y la construcción de una nueva sociedad.

#### OTRAS APROXIMACIONES A LA INFORMALIDAD

Un desarrollo particularmente interesante de teorización para entender el sector informal urbano es el de R. Mizrahi (1987: 662-665), quien señala que la potencialidad de acumulación está dada por la diferencia entre los ingresos netos y la suma resultante de los gastos en consumo básico, en consumo duradero y otros gastos no básicos de reproducción familiar, reposición de capital (que a lo mejor sería más propio llamar reposición de medios de trabajo), transferencias (pago de impuestos, permisos, cargas sociales, etc.) y pérdidas por imprevistos no comerciales. Después de elaborar un modelo, plantea que la actividad económica se orientaría por la maximización del ingreso, que sería una función de la acumulación reproductiva. El supuesto es que la conducta del empresario informal sería la de maximizar ingresos, pero no ganancias. Éste sería un supuesto que habría que someter a contraste ya sea directa o indirectamente (a través de las consecuencias empíricas esperadas de tal conducta empresarial).

En la misma línea argumental de Mizrahi, pero partiendo de la teoría chayanoviana, Francisco Giner de los Ríos (1986) destaca, en lo teórico, que el hecho que caracteriza a la microindustria es que la función producción depende de la función consumo (coincidiendo con Mizrahi), y al analizar los datos del censo industrial mexicano de 1975 concluye que el mejor indicador para identificar la microindustria sería, en cada empresa, la proporción de trabajadores familiares dentro del total de trabajadores.

Grompone, reeditando la línea "articulación de modos de producción" de moda en los setenta, recurre al modo de producción mercantil simple desde "una perspectiva amplia sin encasillarse en la definición cerrada de

sus elementos estructurales y considerando los procesos de diferenciación que le son inherentes. Se intenta evitar en ocasiones la vaguedad y a veces el error manifiesto que se percibe en los estudios del 'sector informal' o de 'economía informal urbana'" (Grompone, 1986: 89). Se encuentra en la evolución diacrónica del proceso productivo y la distribución del producto de las microempresas, "donde no existe disociación de capital y trabajo, y que muestran bases precarias de subsistencia que les lleva a mantenerse dificultosamente, desaparecer y volver a surgir" (Grompone, 1986: 89-90). Los conceptos centrales que utiliza para llevar a cabo la investigación parecerían estar emparentados con el modelo chayanoviano. En efecto, incorpora la distinción analítica entre unidad de producción y unidad doméstica y se centra en la lógica (motivación) que guía las diversas estrategias que siguen los talleristas y comerciantes para orientar su producción.

El estudio de Brígida García (1988) en México enfoca la otra cara de la moneda, es decir, el proceso de asalarización, y da pistas para entender las relaciones entre ambos tipos de sectores. El análisis de datos censales combinados con los de la encuesta continua de ocupación muestra indicios de que en relación con 1970 ha habido disminuciones en el proceso de asalarización que llevan a sospechar que ha habido aumentos en el empleo informal en las zonas de agricultura tradicional, y que esa tendencia se ha agudizado a partir de la crisis económica que afecta a la economía mexicana desde 1982 (García, 1988).<sup>21</sup>

Orlandina de Oliveira y Bryan Roberts (1993: 53), analizando datos censales de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú para el periodo 1940-1980, y basados en una extensa revisión bibliográfica, concluyen que

Para nosotros, el problema que representa el empleo informal no se debe a la regulación gubernamental excesiva, sino a su naturaleza ineficaz. El empleo informal ha sido sustituto de un sistema de Estado de bienestar inadecuado y su crecimiento es el resultado de las presiones de una pobreza urbana. Estas presiones han aumentado porque tanto el Estado como el mercado no han podido proporcionar empleo estable, salarios suficientes para satisfacer niveles mínimos de bienestar, viviendas adecuadas y otras comodidades urbanas [De Oliveira y Roberts, 1993: 53].

Esta posición es nítidamente contraria a los planteamientos de Castells y Portes y coincide con los de Tokman y con los sostenidos en este trabajo.

<sup>21</sup> Agustín Escobar Latapi (1987) señala que del pánel aplicado en 1982 y 1985 en Guadalajara se desprende que "la mano de obra entrevistada tenía menos antecedentes de trabajo formal que la entrevistada en 82 a pesar de que gozaba de más altos niveles de educación".

Tal vez la aplicación de los elementos básicos de la teoría que planteó Chayanov para dar cuenta de la dinámica de la producción campesina (Chayanov, 1974) podría ser útil para otorgar inteligibilidad al comportamiento de por lo menos una parte de los agentes económicos que realizan actividades catalogadas como informales.

A partir de esta perspectiva se podría decir que lo característico de algunas unidades informales sería que combinan una unidad doméstica con una unidad de producción. En la primera se produce y reproducen sus miembros en tanto que en la segunda se lleva a cabo la producción aplicando los factores productivos sobre los insumos. El crecimiento demográfico de la unidad doméstica está determinado por el régimen demográfico prevaleciente en la sociedad, que cuenta entre sus determinantes con factores de carácter social y político. Asociada con el desarrollo demográfico de la unidad doméstica se encuentra la evolución de la disponibilidad de fuerza de trabajo y el desenvolvimiento de las necesidades sociales (que no se limitan a las necesidades básicas y que están socialmente condicionadas) a lo largo del tiempo. La totalidad o parte de la fuerza de trabajo de la unidad doméstica<sup>22</sup> se ocupará en llevar a cabo la producción, y el producto generado satisfará directa o indirectamente las necesidades de la unidad doméstica. En las zonas urbanas —no así en las zonas rurales— parece poco realista suponer que la producción alcanzada satisfaga directa, total o parcialmente las necesidades para la reproducción cotidiana y generacional de los miembros de la unidad doméstica. Sería plausible esperar que la totalidad o gran parte de la producción pase por el mercado de bienes. Una consecuencia inmediata de lo presentado hasta este punto llevaría a justificar la relación funcional entre la producción y el consumo tal como la han presentado Roberto Mizrahi y Francisco Giner de los Ríos.

Pero resolver el juego de suma cero entre el consumo de la unidad doméstica y la parte de los recursos que se asignarán a la unidad de producción en el instante  $t$ , bajo el supuesto de que la motivación para producir es la maximización del ingreso en el tiempo  $t + 1$ , ¿no implica subordinar la reproducción de la unidad doméstica a la de la producción? ¿No se estaría introduciendo la idea de que se trata de unidades capitalistas que por las condiciones del mercado en que operan tienen que ajustar

<sup>22</sup> Respecto a la inserción de los miembros de la unidad doméstica en la fuerza de trabajo no pueden dejar de consultarse los desarrollos presentados por Brígida García, Humberto Muñoz y Orlandina de Oliveira en una línea de trabajo inaugurada con *Hogares y trabajadores en la ciudad de México* (1982). En el artículo de Brígida García, Orlandina de Oliveira y Humberto Muñoz (1983) se encuentran expuestos los principales hallazgos aportados por los autores en materia de familia y fuerza de trabajo.

su producción a la obtención de un ingreso medio<sup>23</sup> En todo caso, detrás del criterio de maximización del incremento del ingreso neto en función de la acumulación reproductiva del periodo anterior no aparece una respuesta clara a estas preguntas. Sólo se sabe que el potencial de acumulación es la diferencia entre los ingresos netos y la suma de los gastos de reproducción familiar, la reposición de capital y las pérdidas por imprevistos no comerciales (Mizrahi, 1987: 663).

En Chayanov hay el supuesto explícito de que lo que diferenciaría a este tipo de relación social de producción de la capitalista sería que *la motivación para producir es la satisfacción de las necesidades de los miembros de la unidad doméstica*. De este modo se introduce un criterio explícito para distribuir el producto generado en una unidad conformada por la unidad doméstica y su correspondiente unidad de producción: la producción se orienta a la satisfacción de las necesidades de los miembros de la unidad doméstica y, por esa vía, a la producción y reproducción de la fuerza de trabajo. Este criterio podría significar, incluso, el manejo de preferencias intertemporales entre satisfacción presente y futura de las necesidades, pero siempre bajo el criterio de lograr los satisfactores necesarios para cubrir las necesidades socialmente establecidas (Cortés y Cuéllar, 1988). Esta forma de observar una parte de las actividades calificadas como informales permite establecer los vínculos que tienen con el resto de la economía a través de los diferentes mercados.

### CONCLUSIONES

En varios trabajos sobre sector informal se ha sostenido la necesidad de dedicar esfuerzos a mejorar la conceptualización del fenómeno. Ahora bien, la revisión y el análisis de los estudios nos han permitido ver que detrás del indicador extralegalidad se esconden dos procesos que responden a dinámicas distintas: la estrategia que sigue la empresa capitalista de punta para enfrentar la crisis, y el exceso estructural de fuerza de trabajo en relación con la dinámica del sector capitalista, característico de las sociedades de América Latina.

Dejando a un lado la aparición de un sector "informal" en los países centrales (ya que no corresponde al fenómeno de informalidad que nos interesa en esta parte del globo terráqueo), la preocupación se centra en

<sup>23</sup> Esta diferencia es señalada también por Paulo Renato Souza (1987). En la página 30 sostiene: "Es importante establecer, entre tanto, que lo que está lógicamente determinado en el espacio económico del sector informal *no es su dimensión ocupacional*. En algunos tipos de organización el excedente de fuerza de trabajo puede presionar en el sentido de que el mercado sea disputado por un número variable de 'productores' con el correspondiente ajuste en la renta media. Esto no ocurre en todo el sector informal".

disponer de aproximaciones teóricas que permitan organizar y hacer coherentes las observaciones de un sector de la economía y la sociedad que escapa a los marcos provistos por la economía que se preocupa por la racionalidad de la producción capitalista.

Según los criterios en boga, el sector informal estaría conformado por lo menos por: 1. empresas capitalistas que se han sumergido; 2. talleres que realizan parte de la actividad económica de una empresa capitalista fuera de los límites físicos de la misma (trabajo a domicilio), con claras ventajas económicas para el capitalista en comparación con tener que incorporarla a la empresa;<sup>24</sup> 3. empresarios (que manejan una empresa según el concepto de empresa de Sethuranam) que venden servicios personales y que practican el comercio al menudeo o en pequeñísima escala, cuyo horizonte es la satisfacción de sus necesidades (dado el nivel de actividad económica plantearse la acumulación sería una utopía); 4. pequeños productores que organizan su producción para maximizar sus ganancias (capitalistas pobres); 5. productores que guían su producción a partir de la búsqueda de la satisfacción de las necesidades de sus correspondientes unidades domésticas, y 6. el contingente de proletarios que constituyen la forma fluctuante del ejército industrial de reserva, y que para subsistir al desempleo realizan cualquier tipo de actividad que les proporcione medios de vida.

Esta clasificación adquiere sentido teórico si consideramos que el sector informal estaría compuesto por tres grupos de actividad económica: las empresas capitalistas, las empresas artesanales y los obreros desempleados.

Las primeras, que se caracterizan por orientar su producción con el objetivo de maximizar su tasa de ganancia, incluyen aquellas empresas que realizan los procesos productivos subterráneos de la economía formal, las pequeñas empresas capitalistas pobres o empobrecidas, y parte de las empresas domiciliarias conectadas con las empresas capitalistas formales.

Las segundas, que desempeñan sus actividades económicas con el propósito de satisfacer las necesidades del grupo doméstico ligado a la empresa, agrupan a pequeños comercios y ventas de servicio, así como a empresas no capitalistas establecidas productoras de bienes y servicios, que podríamos denominar “empresas artesanales”, de particular importancia en aquellos países de América Latina en que se asentaron densas culturas autóctonas prehispánicas.

La tercera categoría está conformada por “obreritos encubiertos”, y por

<sup>24</sup> Lo paradójico es que esta estrategia la sigan en la actualidad las empresas capitalistas del mundo desarrollado, sin que se sepa si operó la memoria histórica, si copiaron estrategias en uso por los empresarios de los países subdesarrollados, o si la reinventaron.



aquellos que están en la "imaginaria" (*stand by*) en espera de conseguir trabajo en las empresas capitalistas, y que mientras tanto desempeñan cualquier actividad que les permita la subsistencia.<sup>25</sup>

Este abigarrado conjunto de actividades económicas, responsable de la heterogeneidad de que ha dado cuenta la investigación empírica realizada en América Latina (Portes y Benton 1987: 124-125) mezcla, por una parte, empresas capitalistas de distinto tamaño que han corrido diversa suerte en su gestión productiva, con empresas de corte artesanal (Palma, 1987b: 16-17), y por la otra actividades empresariales con obreros despedidos de la industria en espera de volver a emplearse en una fábrica (Nun, 1978: 55-106). Para establecer la dinámica del sistema en su conjunto habrá que ubicar las relaciones de mercado entre el conjunto de actividades que conforman el sector informal y la economía formal, cuidando de introducir explícitamente las distintas motivaciones para producir.

Los tipos identificados no constituyen una taxonomía; no se pretende clasificar las actividades económicas con base en sus rasgos comunes y característicos, sino que más bien se trata de la identificación de actores sociales complejos que organizan sus actividades económicas como un conjunto de relaciones dinámicas a lo largo del tiempo en función de la motivación para la ganancia.

Las tres grandes corrientes que tratan el sector informal presentan diferencias marcadas respecto a las teorías generales en que se sustentan y el programa político que proponen.

El diagnóstico del ILD es netamente superestructural: los países de América Latina están en la etapa mercantilista, definida, básicamente, por un Estado que oprime a la iniciativa privada, en manos de una elite que gobierna para su propio beneficio. En consecuencia el programa político consiste, en esencia, en disminuir el papel económico del Estado.

Para OIT-PREALC el problema se visualiza como falta de dinamismo en el sector capitalista para arrastrar por el camino del desarrollo al resto de los sectores, y provocar por esta vía el pleno empleo. A partir de este diagnóstico, que privilegia los aspectos estructurales de la sociedad, la propuesta política hace descansar el desarrollo en el papel económico del Estado. La superación de las restricciones que enfrenta el

<sup>25</sup> Estas actividades fueron encontradas por Romeo Grompone en su estudio sobre la ciudad de Lima, así como sus articulaciones con la economía formal a través del mercado. Estos hallazgos se encuentran reportados a lo largo de todo su texto. Por ejemplo, en la página 86 dice "Algunos talleristas pueden convertirse en productores definitivamente capitalistas", y en la 87 "Algunos de ellos desean quedarse simplemente donde están, a veces porque conocen bien que ingresar a una lógica diferente trae ventajas, pero también riesgos de una caída que los deja sin aire para recuperarse por el peso de las obligaciones contraídas. En otros casos porque se trata simplemente de artesanos con vocación de artesanos."

capital en las sociedades de América Latina pasa por la intervención económica estatal.

Para el marxismo latinoamericano la persistencia de las actividades informales en nuestras sociedades se debe a que la sociedad está conformada por la articulación de modos de producción, en la que el capitalista es el dominante. Para esta perspectiva el problema no sería de desarrollo sino más bien de cambio sistémico, que depende, entre otras cosas, de la organización política de la sociedad civil. Las actividades cotidianas realizadas por las personas que desempeñan actividades informales entregan elementos básicos para ayudar en la construcción del sujeto social popular. El planteamiento puede verse como una clara superación del marxismo estructuralista. El centro del interés está planteado en torno a la posibilidad de constituir un actor social, a partir de las determinantes estructurales, para incidir en el espacio de la lucha política.

Por último, hay que señalar la importancia de la identificación de las diferentes unidades a que remiten las teorías (García y De Oliveira, 1986), a la necesidad imperiosa de distinguir entre indicadores y conceptos de manera de no intentar construir teorizaciones a partir de lo empírico, que pueden llevar a graves confusiones en la interpretación de los fenómenos, en la medida que el significado de conceptos nominalmente idénticos varía en función de la red de relaciones teóricas en que se insertan (Hanson, 1985).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araujo Castro, Nadia, *Ejército industrial de reserva: Su especificidad y comportamiento político en el desarrollo del capitalismo en Brasil*, tesis de doctorado, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, México, 1985.
- Béjar, Héctor, "Reflexiones sobre el sector informal", *Nueva Sociedad* (Caracas), núm. 90, julio-agosto de 1987.
- Bifani, Patricia, "Presentación", *Nueva Sociedad* (Caracas), núm. 90, 1987.
- Cabezas, Betty, *América Latina. Una y múltiple*, Herder, Barcelona, 1969.
- Cardoso, F. H., "Comentarios sobre los conceptos de sobrepoblación relativa y marginalidad", *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales* (Santiago), núms. 1 y 2, 1969.
- Cartaya, Vanessa F., "El confuso mundo del sector informal", *Nueva Sociedad* (Caracas), núm. 90, julio-agosto de 1987.
- Castells, Manuel y Alejandro Portes, "World underneath: The origins, dynamics, and effects of the informal economy", Conference on the Comparative Study of the Informal Sector, Harper's Ferry, Virginia, 1986.
- Chayanov, A. V., *La organización de la unidad económica campesina*, Nueva Visión, Buenos Aires, 1974.

- Cortés, Fernando y Óscar Cuéllar, "Una discusión teórica del concepto de campesino: De los individuos a las relaciones", *Revista Paraguaya de Sociología* (Asunción), año 25, núm. 71, enero-abril de 1988.
- De Soto, Hernando, *El otro sendero: La revolución informal*, La Oveja Negra, Bogotá, 1987a.
- , *El sector informal como instrumento para el desarrollo*, Centro de Investigaciones sobre la Libre Empresa, Monterrey, 1987b.
- De Oliveira, Francisco, "La economía brasileña: Crítica a la razón dualista", *Trimestre Económico* (México), vol. XL(2), núm. 158, abril-junio de 1973.
- De Oliveira, Orlandina y Bryan Roberts, "La informalidad urbana en años de expansión, crisis y reestructuración económica", *Estudios Sociológicos* (México), vol. XL, núm. 31, enero-abril de 1993.
- DESAL, *América Latina y desarrollo social*, Herder, Barcelona, 1965.
- , *La marginalidad en América Latina: Un ensayo de diagnóstico*, Herder, Barcelona, 1969.
- Duque, J. y E. Pastrana, "La movilización reivindicativa urbana de los sectores populares en Chile", *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales* (Santiago), núm. 4, 1972.
- Escobar Latapí, Agustín, "Patrones de organización social en el mercado de trabajo manual de Guadalajara", en Guillermo de la Peña y Agustín Escobar (comps.), *Cambio regional, mercado de trabajo y vida obrera en Jalisco*, El Colegio de Jalisco, Guadalajara, 1986.
- , "Estado, orden político e informalidad: Notas para discusión", ponencia presentada al Congreso de Antropología, noviembre de 1987.
- Fortuna, Juan Carlos y Susana Prates, "Informal sector or capital-labour relationship?", Conference on the Comparative Study of the Informal Sector, Harper's Ferry, Virginia, 1986.
- García, Brígida, *Desarrollo económico y venta de fuerza de trabajo en México (1950-1980)*, El Colegio de México, México, 1988.
- García, Brígida, Humberto Muñoz y Orlandina de Oliveira, *Hogares y trabajadores en la ciudad de México*, El Colegio de México/UNAM, México, 1982.
- García, Brígida, Orlandina de Oliveira y Humberto Muñoz, "Familia y fuerza de trabajo en México y Brasil", en *Estudios Sociológicos* (México), vol. 1, núm. 3, septiembre-diciembre de 1983.
- García, Brígida y Orlandina de Oliveira, "Encuestas, ¿Hasta dónde?", *Problemas metodológicos de la investigación sociodemográfica*, PISPAL-El Colegio de México, México, 1986.
- García, Rolando, *Food System and Society: A Conceptual and Methodological Challenge*, UNRISD, Ginebra, 1984.
- Germani, Gino, *Política y sociedad en una época de transición*, Paidós, Buenos Aires, 1962.
- Giner de los Ríos, Francisco, *Very Small Manufacturing Enterprises in Mexico: Stagnation, Disappearance and Growth (a Typology of Producers)*, tesis de doctorado, Universidad de Sussex, 1986.
- Giusti, Jorge, *Organización y participación popular en Chile: El mito del hombre marginal*, FLACSO, Buenos Aires, 1973.

- Grompone, Romeo, *Talleristas y vendedores ambulantes en Lima*, DESCO, Lima, 1986.
- Hanson, Norwood Russell, *Observación y explicación*, Alianza, Madrid, 1985.
- Hempel, Carl, "Problemas y cambios en el criterio empirista de significado", en A. J. Ayer, *El positivismo lógico*, Fondo de Cultura Económica, México, 1965.
- Iguíñiz, Javier, "El manifiesto neoconservador peruano", *Quehacer* (Lima), núm. 44, diciembre de 1986 y enero de 1987.
- , "Lo popular y la economía: Gestión y opciones", en Alberto Adrianzén y Eduardo Ballón, *Lo popular en América Latina: ¿Una visión de crisis?*, DESCO, Lima, 1992.
- Lewis, W. A., "Desarrollo económico con oferta ilimitada de fuerza de trabajo", *El Trimestre Económico* (México), 26 (108), octubre de 1960.
- Mezzerá, Jaime, "Abundancia como efecto de la escasez", *Nueva Sociedad* (Caracas), núm. 90, julio-agosto de 1987a.
- , "Crédito y capacitación para el sector informal", OIT-PREAL, serie *Investigaciones sobre Empleo* (Santiago), núm. 29, 1987b.
- , *Notas sobre la segmentación de los mercados laborales urbanos* (Santiago), Documentos de trabajos, PREALC/289, septiembre de 1987c.
- Mizrahi, Roberto, "Economía del sector informal: La dinámica de las pequeñas unidades y su viabilidad", *Desarrollo económico: Revista de Ciencias Sociales* (Buenos Aires), núm. 104, vol. 26, 1987.
- Montaño, Jorge, *Barreras institucionales de entrada al sector informal de la ciudad de México* (Santiago), OIT-PREALC, Documentos de trabajo, PREALC/258, 1985.
- Nun, José, "Superpoblación relativa, ejército industrial de reserva y masa marginal", *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales* (Santiago), núms. 1 y 2, 1969.
- , "La industria automotriz argentina: Estudio de un caso de superpoblación flotante", *Revista Mexicana de Sociología* (México), 1 (78), 1978.
- OIT, *Employment, incomes and inequality. A strategy for increasing productive employment in Kenya*, OIT, Ginebra, 1972.
- Palma, Diego, "Por qué no transitamos por el 'otro sendero'", *Quehacer* (Lima), núm. 44, diciembre de 1986 y enero de 1987a.
- , *La informalidad, lo popular y el cambio social*, DESCO, Lima, 1987b.
- , "La economía popular", en Alberto Adrianzén y Eduardo Ballón, *Lo popular en América Latina: ¿Una visión de crisis?*, DESCO, Lima, 1992.
- Park, Robert, "Human migration and the marginal man", *American Journal of Sociology*, vol. 33 núm. 6.
- Portes, Alejandro y Lauren Benton, "Desarrollo industrial y absorción laboral: Una reinterpretación", *Estudios Sociológicos* (México), vol. 5, núm. 13, enero-abril de 1987.
- Portes, Alejandro, Manuel Castells y Lauren Benton, *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*, John Hopkins University, Baltimore, 1989.
- Portes, Alejandro y Saskia Sassen-Koob, "Making it underground: Comparative material of the informal sector in Western market economies", *American Journal of Sociology*, vol. 93, núm. 1, julio de 1987.
- Prandi, José Reginaldo, *O trabalhador por conta propria sob o capital*, Simbolo, São Paulo, 1978.

- PREALC, *Sector informal: funcionamiento y políticas*, Santiago, 1978.
- Prigogine, Ilya, *La nueva alianza: Metamorfosis de la ciencia*, Alianza, Madrid, 1983.
- Quijano, Aníbal, *Polo marginal y mano de obra marginalizada*, CEPAL, Santiago, 1971.
- Raczynski, Dagmar, *El sector informal urbano: Interrogantes y controversias*, OIT-PREALC, Santiago, 1977.
- Roberts, Bryan, *The Making of Citizens: Cities of Peasants Revisited*, Arnold, Nueva York, 1995.
- Rostow, W. W., *Las etapas del crecimiento económico: Un manifiesto no comunista*, Fondo de Cultura Económica, México, 1960.
- Sethuraman, S. V., "The urban informal sector: Concept, measurement and policy", *International Labour Review*, vol. 114, núm 1, julio-agosto de 1976.
- Souza, Paulo Renato, *Emprego, salario e pobreza*, HUCITEC-FUNCAMP, São Paulo, 1980.
- Tokman, Víctor, "Dinámica del mercado de trabajo urbano: El sector informal urbano en América Latina", en Rubén Katzman y José Luis Reyna (comps.), *Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina*, El Colegio de México, México, 1979.
- , *Ajuste y empleo, desafíos del presente* (Santiago), OIT-PREALC, documento de trabajo, PREALC/287, diciembre de 1986a.
- , *Reactivación y transformación en el Cono Sur* (Santiago), OIT-PREALC, Documentos de trabajo, 286, diciembre de 1986b.
- , "El sector informal: Quince años después", *El Trimestre Económico* (México), núm. 215, julio-septiembre de 1987a.
- , "El imperativo de actuar: El sector informal hoy", *Nueva Sociedad* (Caracas), núm 90, julio-agosto de 1987b.
- Uthoff, Andras y L. Riveros, "La curva de Phillips y el sector informal urbano en Chile, 1964-1981", *Cuadernos de Economía* (Santiago), abril de 1984.
- Vekemans, Roger, *Doctrina, ideología y política*, DESAL-Troquel, Buenos Aires y Santiago, 1970.
- Quine, W. V., *Theory and things*, Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, 1981.

# REFLEXIONES TEÓRICAS PARA EL ESTUDIO DE LA REPRODUCCIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO<sup>1</sup>

ORLANDINA DE OLIVEIRA<sup>2</sup>

VANIA SALLES<sup>3</sup>

CON la sistematización de algunos aportes teóricos recientes sobre los procesos de reproducción social, esbozamos, en este artículo, un contexto de referencia para plantear líneas de investigación sobre la reproducción de la fuerza de trabajo. Se trata de un acercamiento inicial, sin la pretensión de ser exhaustivo, a un tema sumamente complejo.

El concepto de reproducción social desempeña el papel de eje ordenador de la exposición debido a su carácter integrador de diferentes dimensiones de lo real. Los procesos de reproducción incluyen elementos biológicos y sociales; estos últimos aluden a aspectos materiales y simbólicos; ambos, a su vez, están presentes en la esfera de lo económico, de lo demográfico, de lo político. Algunos autores hablan de reproducción social para examinar la reproducción global de la sociedad o de sistemas sociales, mientras que otros aplican este concepto a la recreación de lo social en diferentes ámbitos: individual, familiar, grupal y societal. Compartimos esta última postura. Lo social, en este contexto, se remite a lo construido por los sujetos, individuales o colectivos, mediante sus acciones.

Revisamos inicialmente algunos de los elementos constitutivos de los procesos de reproducción de la sociedad en la teoría sociológica con-

<sup>1</sup> Para la elaboración de este artículo, redactado en 1987, partimos de dos trabajos titulados: "Reproducción social, población y fuerza de trabajo: Aspectos conceptuales y estrategias de investigación" y "Acción y estructura: Notas de investigación", elaborados como ponencias (véanse De Oliveira y Salles, 1986, 1987). Además integramos un conjunto extenso de aportes producidos sobre todo en las décadas de 1970 y 1980, con énfasis en textos latinoamericanos.

<sup>2</sup> Doctora en sociología por la Universidad de Austin, Texas; en la actualidad es profesora investigadora de El Colegio de México. Especialista en mercados de trabajo, familia y género. Ha publicado recientemente los siguientes artículos: "La participación femenina en los mercados de trabajo"; "Terciarización, feminización de la fuerza de trabajo y precariedad laboral en México"; "Género y pobreza, familia y relaciones de género en México". Dirección: odeolive@colmex.mx.

<sup>3</sup> Vania Salles es doctora en sociología por la Universidad de París X, Nanterre, y profesora investigadora del Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México. Sus temas principales de investigación son vida cotidiana, cultura, familia y género. Dirección: vsalles@colmex.mx.

temporánea; en un segundo momento examinamos la bibliografía socio-demográfica para retomar aspectos conceptuales pertinentes al estudio de la reproducción de la población y de la fuerza de trabajo. Por último, proponemos líneas de investigación para un acercamiento al estudio del papel de los individuos y las familias en este proceso.

#### REPRODUCCIÓN SOCIAL: BREVE REVISIÓN DE ALGUNOS APORTES

La búsqueda de alternativas teóricas y metodológicas para avanzar en el estudio de la reproducción de la fuerza de trabajo nos llevó a realizar una revisión selectiva de algunos autores.<sup>4</sup> Hacemos referencia exclusivamente a aquellos que tuvieron impacto en la producción reciente sobre población en nuestra región —como es el caso de Bourdieu—, o bien a los que proponen líneas de reflexión estimulantes, como Giddens.

El acercamiento a los textos busca rescatar algunas de las exigencias metodológicas que el uso del concepto de reproducción impone a la investigación social. Tratamos dos aspectos interrelacionados: el carácter multidimensional del proceso de reproducción, que requiere la articulación de diversas dimensiones y niveles analíticos; y la necesidad de incorporar el cambio y la acción social como parte de sus elementos constitutivos. Nuestro interés en poner de relieve estos aspectos se vincula con los intentos de la teoría social contemporánea de superar los dualismos entre individuo y sociedad (acción y estructura), entre niveles sociales micro y macro y entre permanencia y cambio que han estado presentes en el análisis de la realidad social (Giddens, 1976, 1979, 1981).

Frente a los dualismos mencionados, en especial a la problemática de la relación entre la acción social y las estructuras en el proceso de constitución y cambio de las sociedades, Giddens (1976) trata de integrar dos campos de reflexión aparentemente contrapuestos: por un lado el pensamiento estructuralista, que da escasa importancia al papel de los sujetos sociales y al sentido que ellos imprimen a su acción, y se centra en los elementos globales; por otro, las distintas corrientes que sitúan al individuo como centro de la reflexión sociológica y en las cuales lo estructural y lo institucional tienen poco peso.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Iniciamos una revisión más exhaustiva sobre el tema en el seminario de Teorías Sociológicas Contemporáneas impartido para el programa de doctorado del Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México y en la preparación del curso para la maestría de sociología del trabajo de la Universidad Autónoma Metropolitana Ixtapalapa (UAM-I).

<sup>5</sup> La discusión sobre la relación entre individuo y estructura constituye una preocupación constante de la teoría social desde los clásicos (véase Giddens, 1976, 1979). Para Durkheim, por ejemplo, la sociedad cuenta con una fuerza propia para impulsar su reproducción, que en este caso sería autocontenida estructuralmente. En Weber la libertad ini-

Al referirse a la diferenciación entre análisis sociales macro y micro este autor sostiene que no existe defensa teórica para suponer que los procesos de interacción social, en lo cotidiano, se separen del desarrollo de larga duración de las instituciones sociales.<sup>6</sup> Propone dos conceptos centrales: dualidad estructural y proceso de estructuración. El primero remite al vínculo lógico entre acción y estructura: el concepto de estructura presupone el de acción, y viceversa. El segundo apunta hacia dos elementos: *a*) los sistemas sociales son estructurados sólo mediante su reproducción continua y contingente en el ámbito de la vida cotidiana, y *b*) la acción social de los actores es limitada por las consecuencias inesperadas de la acción (Giddens, 1981: 172).<sup>7</sup>

En la teoría de la estructuración se rescata el movimiento como un fundamento de la estructura, sin negar la existencia temporalmente fija de ésta. Según esta perspectiva el concepto de reproducción se remite tanto al estudio de la estabilidad social como al del cambio (Giddens, 1976: 128).<sup>8</sup> Para Giddens (1979, 1981) el proceso de constitución de lo social tiene un doble carácter: aparece como estructurado y al mismo tiempo en estructuración. Ocurre en un campo virtual proporcionado por las estructuras y es resultado de la acción de los sujetos creadores de las estructuras. La acción social es vista como producto y al mismo tiempo productora de estructuras virtuales, sin las cuales resultaría inexplicable tanto el orden como la transformación. Desde esta óptica es fundamental complementar la idea de producción de la vida social con la de reproducción social de las estructuras.

cial del sujeto (individuo) de la acción queda prisionera de procesos (la racionalización, por ejemplo), que una vez establecidos se resuelven apenas en el nivel macro (escapan a la voluntad del individuo). Marx también reivindica espacios para la problemática del individuo sobre todo en su discusión del aporte de Feuerbach, donde "se perdía el hombre individual activo como sujeto primario del movimiento histórico social" (Zeleny, 1968).

<sup>6</sup> Giddens (1981: 164) define la institución social como "structures and social practices that have a broad spacial and temporal extension: that are structured in what the historian Braudel calls the *longue durée* of time, and which are followed or acknowledged by the majority of the members of a society".

<sup>7</sup> Para este autor los mecanismos de funcionamiento de la sociedad no se asimilan a los del lenguaje, pero la unidad habla/lenguaje es útil para ilustrar la existencia de la dualidad acción/estructura (momento/totalidad, presencia/ausencia).

<sup>8</sup> La perspectiva de Marx permite conceptualizar como un proceso único los productos de la praxis (véase Echeverría, 1984). Giddens retoma la idea y también lo hacen otros como Barel (1973), por ejemplo, sugiere que la perpetuación de ciertos y viceversa. El predominio de uno de estos aspectos sobre el otro que caracteriza a la praxis —o un conjunto determinado de prácticas sociales— es un elemento fundamental en la reproducción con o sin cambios. Otros autores contemporáneos también lo hacen. Barel (1973), por ejemplo, sugiere que la perpetuación de ciertos sistemas sociales (en el tiempo y en el espacio) y su cambio son aspectos constitutivos de la reproducción social. Esta última es vista como una forma particular de combinación de invariancia y cambio, en la cual la invariancia es necesaria al cambio y viceversa. El predominio de uno de estos aspectos sobre el otro caracteriza a un sistema social en un lapso de tiempo.



Por lo tanto, el concepto de reproducción social no es explicativo de los procesos de permanencia y cambio de lo social sino que permite articular elementos que los explican en términos de acciones sociales pautadas por estructuras y recreadoras de las estructuras. Las estructuras son definidas en términos de reglas y recursos que se hacen presentes en los sistemas sociales de manera virtual (Giddens, 1979, 1981).<sup>9</sup> Los actores sociales utilizan recursos (capacidad y conocimiento) en sus acciones,<sup>10</sup> y al hacerlo reproducen las propiedades estructurales del sistema, limitados por las restricciones impuestas por las consecuencias de sus acciones previas (Giddens, 1981). Los límites a las acciones sociales pueden estar dados por sus consecuencias no intencionadas.<sup>11</sup>

La complejidad del proceso de constitución de lo social (su permanencia y cambio) requiere la articulación de diversos ámbitos analíticos —estructuras, instituciones, vida cotidiana, prácticas sociales— y una mayor elaboración de la problemática de las mediaciones. Para Bourdieu (1979, 1980a y 1980b) cumplen una función mediadora los conceptos de campo y de *habitus*. El primero lo toma de Bachelard, y lo desarrolla para evitar los razonamientos que dividen la realidad en estructuras y prácticas con el fin de establecer niveles interconectados de análisis. El concepto de *habitus* alude a la manera en que lo social es capturado por los individuos. Esta apropiación de lo social se da en el marco de un sistema de *habitus*, que surge de la posibilidad de expansión de los *habitus* a grupos y clases sociales, al sobrepasar el nivel de los individuos y de sus prácticas.<sup>12</sup> Por *habitus* de clase Bourdieu (1979, 1980b) entiende un sistema de disposiciones con componentes inconscientes que orienta las prácticas de los sujetos y confiere a las mismas una coherencia no in-

<sup>9</sup> Con base en la revisión de diferentes obras de Giddens, escritas en periodos distintos, Thompson (1986) señala que el concepto de estructura social, al ser definido en términos de reglas y recursos, dificulta el acercamiento analítico a los distintos niveles involucrados en las transformaciones estructurales. Para otros comentarios críticos a este concepto véanse Callinicos (1985) y Archer (1984).

<sup>10</sup> Para Giddens (1981: 164) las acciones se refieren a "two components or aspects of human conduct, which I shall refer to as capability and knowledgeability [. . .] Capability must not be identified with the ability of human beings to make decisions. Decisionmaking is a subcategory of capability in general, if it refers to circumstances where individuals consciously confront a range of potential alternatives of conduct, and make some choice among those alternatives [. . .] By knowledgeability, I refer to the fact that the members of a society know a great deal about the workings of that society."

<sup>11</sup> Para Weber la acción individual, soporte de la acción social, depende de una actitud "libre" del sujeto que la ejecuta, pero genera resultados no buscados (no intencionales). Estos efectos inesperados, independientemente de la voluntad del individuo, conforman un "marco compulsivo" en el que se desarrolla la racionalidad como una necesidad (Giddens, 1979).

<sup>12</sup> Para una observación crítica a la presencia débil de las prácticas como reinterpretación y transformación del sistema de *habitus*, véase García Canclini, s/f: 25. Para otros comentarios sobre el concepto de *habitus* véanse Salles y Smith (1987) y Romano (1987).

tencional. La constitución de los sistemas de *habitus* incluye una perspectiva de movimiento; el *habitus*, además de ser “una estructura estructurante que organiza las prácticas y la percepción de las prácticas” es también “una estructura estructurada” por las condiciones objetivas (Bourdieu, 1979: 191).<sup>13</sup>

El concepto de práctica alude a una actividad humana concreta desplegada en lo cotidiano, que se da en un marco relacional e implica un proceso de intervención del sujeto sobre un objeto o situación, en condiciones espaciales y temporales definidas. Las prácticas individuales o colectivas son estructuradas por determinaciones de clase y pueden ser reguladas y regulares sin ser producto de obediencia a reglas; las prácticas no son reacciones mecánicas de los *habitus* que las generan.

El concepto de práctica supone la existencia de estructuras de opciones históricamente determinadas y alude al concepto de estrategias. Bourdieu, en una investigación sobre grupos campesinos, analiza estrategias matrimoniales que se integran a las estrategias de reproducción. Estas últimas engloban prácticas sociales diferenciadas realizadas consciente o inconscientemente por individuos, familias, grupos sociales, para conservar o aumentar su patrimonio y al mismo tiempo mantener o mejorar su posición en la estructura de relaciones de clase (Bourdieu, 1976, 1979: 145).

En este enfoque no se pueden aislar las relaciones económicas entre las clases de las percepciones y símbolos; a partir de su combinación se organizan procesos de reproducción de la diferenciación social. Las condiciones de existencia diferentes producen *habitus* distintos, y las prácticas engendradas por dichos *habitus* refuerzan las desigualdades dadas por las condiciones de existencia previas (Bourdieu, 1979). Es importante poner al descubierto las relaciones de fuerza entre clases que están ocultas por relaciones simbólicas. El poder de imponer legítimamente significaciones, y disimular las relaciones de fuerza existentes, se constituye en una violencia simbólica. Este concepto da una pauta importante para encontrar en el sistema de enseñanza —además de sus funciones de institución de carácter societal encargada formalmente de la transmisión del conocimiento— el núcleo de la reproducción del sistema de privilegios (anclado en la reproducción de las clases) y del sistema de relaciones de dominación (Bourdieu y Passeron, 1981).

Esta breve referencia a Giddens y Bourdieu permite ilustrar la relevancia de las discusiones sobre las dimensiones materiales y simbólicas, la articulación de las perspectivas de análisis macro y microsociales, la

<sup>13</sup> Giddens (1979) retoma esta perspectiva de Bourdieu e indica la similitud que guarda con sus propias proposiciones sobre la dualidad de la estructura y los procesos de estructuración.

problemática de las mediaciones entre estructura e individuo y el estudio de las prácticas sociales y de los procesos de permanencia/cambio para explicar los procesos de reproducción social.

#### REPRODUCCIÓN DE LA POBLACIÓN Y DE LA FUERZA DE TRABAJO: ASPECTOS CONCEPTUALES

La bibliografía sobre población y desarrollo producida en la región desde los años setenta denota la preocupación por vincular la dinámica demográfica con los procesos de cambio de la sociedad. El interés se centra en las transformaciones y en las determinaciones históricas y estructurales de los fenómenos poblacionales. Los autores se preguntan acerca de las interrelaciones entre la reproducción de la población y la reproducción de la sociedad.

El concepto de reproducción social, al referirse a la emergencia, mantenimiento y mutabilidad en el nivel de sociedad, clases sociales, familias, individuos, y abarcar aspectos materiales y simbólicos, deja en claro la importancia de los procesos de permanencia y cambio demográficos como un elemento central para el análisis de la dinámica social (Torres, 1986).

En la medida en que la reproducción exige la reproducción entrelazada de sistemas ideológicos, culturales, de sistemas sociales y económicos y de una población, la dinámica demográfica viene a constituirse no en una cuestión accesorio, sino tan fundamental como lo son las ideológicas, sociales y materiales para el estudio de la sociedad [Torres, 1986: 34].

Como subrayan Lerner y Quesnel (1986), acordes con Giddens (1979) y Bourdieu (1979), la dinámica demográfica debe ser abordada desde dos ángulos: como aspecto estructurante —elemento constitutivo de las condiciones de reproducción de la sociedad—, y como aspecto estructurado por las prácticas sociales de los individuos sometidos a condiciones sociales globales. Estas ópticas son complementarias y requieren la integración de análisis estructurales, institucionales y de las acciones de individuos y grupos.

A partir de la síntesis crítica elaborada por Montali y Patarra (1982) sobre el Grupo de Reproducción de CLACSO<sup>14</sup> se pueden diferenciar dos

<sup>14</sup> El grupo de trabajo sobre el proceso de reproducción de la población de CLACSO se constituyó para repensar el problema de la reproducción humana. Los materiales elaborados y publicados han sido utilizados como punto de referencia para varias reflexiones teórico-metodológicas. (Véanse entre otros Przeworski, 1982; Zemelman, 1982; Montali y Patarra, 1982; De Oliveira y García, 1986; Lerner y Quesnel, 1986). Este conjunto de trabajos nos ha estimulado a seguir con la reflexión sobre algunos de los temas tratados.

líneas de reflexión: una que enfatiza la reproducción de la población en el contexto de la reproducción de la sociedad y otra que se centra en la reproducción de los individuos y en sus determinaciones estructurales. Se trata de perspectivas que se ubican en diferentes niveles de análisis: la primera destaca los aspectos macrosociales y la segunda las acciones individuales y familiares. En ciertos momentos estas dos vertientes tuvieron desarrollos paralelos, pero varios autores tratan sus interrelaciones, las cuales constituyen un requisito para la explicación de la dinámica demográfica.

### *Reproducción de la población*

Desde la perspectiva de Ryder (1964) el concepto de población es esencialmente dinámico. En palabras de este autor, una cuestión central del análisis demográfico constituye el cambio en el tamaño y la composición de la población mediante la continua entrada y salida de sus miembros. La explicación de la dinámica demográfica requiere estudios sobre fecundidad, mortalidad y migración, niveles macro y microsociales; estructura y distribución de la población, y comportamiento de cohortes consecutivas. El concepto de población, en este nivel de abstracción, es vacío de contenido: se refiere a un agregado de individuos que cumple una determinada definición con especificidad temporal y espacial.

La reflexión crítica del Grupo de Reproducción de CLACSO se orientó a la búsqueda de las determinaciones sociales que permiten dar una mayor concreción al concepto de población. Se enfatizó la reproducción de la población como un proceso social cuyo movimiento y cambio ganan significado en el contexto de las transformaciones de la sociedad. Dicho proceso va más allá de los límites de la reproducción humana y abarca los demás componentes de la dinámica poblacional (Montali y Patarra, 1982). Asimismo, se sostiene que la reproducción de la población debe referirse, también, a los procesos de trabajo, a las relaciones sociales y a las instituciones sociales que permitan explicar las contradicciones existentes entre población y recursos (Geller, 1975).

La referencia a la organización de la producción y su heterogeneidad, a las formas de parentesco y matrimonio y a los aspectos ideológicos contribuye a que el concepto de reproducción de la población no se quede encerrado en los tres elementos básicos de la ecuación demográfica (Geller, 1975; Faria, 1982, De Oliveira, 1976). El concepto de población se redefine como un conjunto de individuos involucrados en diferentes relaciones sociales de producción y de reproducción.

Las determinaciones sociales que llevan a la reposición de individuos con características específicas y a la reposición de los contingentes poblacionales de diferentes grupos y clases sociales son múltiples. Entre los mencionados en la bibliografía figuran: transformaciones económicas en momentos de expansión y crisis; procesos de transmisión de propiedad, ideologías y símbolos; formas de socialización temprana, educación formal e informal, y estrategias de permanencia y cambio de las condiciones materiales de existencia puestas en práctica por diferentes sectores sociales. Hace falta, una vez analizadas y jerarquizadas las diversas determinaciones, regresar al concepto de reproducción de la población para reelaborarlo.

### *Reproducción de la población y de la fuerza de trabajo*

En el marco del estudio de las interrelaciones entre reproducción de la población y de la fuerza de trabajo hay que destacar la diferenciación entre el concepto de población y el de fuerza de trabajo. El primero remite a individuos, mientras que el segundo se refiere a las capacidades de los individuos. Fuerza de trabajo alude:

al conjunto de las condiciones físicas y psíquicas que se dan en la corporeidad, en la personalidad viviente de un hombre y que éste pone en acción al producir valores de uso de cualquier clase [Marx, citado por Gaudemar, 1979: 130].

Esta proposición define a la fuerza de trabajo como el conjunto de las capacidades físicas y mentales de la población que se vincula con la producción capitalista de bienes y servicios, en forma directa mediante la salarización o en forma indirecta por la colocación de bienes y servicios en el mercado o por la producción para el autoconsumo. Al referirnos a la reproducción de la fuerza de trabajo en los términos anteriores abarcamos a casi toda la población. Pero el concepto de reproducción de fuerza de trabajo no se iguala al de reproducción de la población. El primero, además de remitir a capacidades y no a individuos, incluye múltiples formas sociales de reproducción.

De Oliveira (1976) destaca que las exigencias de fuerza de trabajo por el capital rebasan la disponibilidad de población, resultado de formas de reproducción biológicas anteriormente vigentes, y adopta otras modalidades: incorporación creciente de mujeres y menores a la población activa, ampliación de la jornada de trabajo y disolución de formas no capitalistas de producción. A éstas podemos agregar la importancia de los cambios tecnológicos y su papel en la reorganización de los procesos de

trabajo (parcelización de las actividades productivas, prolongación de la jornada, establecimiento de sistemas de turnos).

Esta última autora (De Oliveira, 1976: 16) privilegia la reproducción de la fuerza de trabajo “como determinante de los fenómenos demográficos”. Otros hacen énfasis en el análisis de la reproducción de la fuerza de trabajo para entender la reproducción de la población. Welti (1982: 245), acorde con la postura de Leguina,<sup>15</sup> señala que:

mediante el estudio de la estructura y reproducción de la fuerza de trabajo es como podemos llegar a explicarnos los fenómenos de la población como parte de todo un proceso social, ya que es precisamente el concepto de fuerza de trabajo el que nos permite encontrar la relación entre el proceso de reproducción de la población y otros más generales y determinantes de aquél en última instancia.

En su intento de relacionar los fenómenos de reproducción de la fuerza de trabajo, de la población y de la sociedad, Meillassoux (1977) tiende también a otorgar un papel determinante a la reproducción de la fuerza de trabajo. Este ámbito asume el peso de condición indispensable para el funcionamiento de las demás instancias involucradas en el proceso más global de reproducción de la comunidad doméstica, que constituye el centro de su atención.

La búsqueda de una *adecuación* entre los requerimientos de fuerza de trabajo para la producción agrícola y el crecimiento de la población se transforma en una exigencia de la reproducción social. Al no existir en el marco de la comunidad un equilibrio satisfactorio entre el número de individuos productivos e improductivos y entre los contingentes poblacionales por sexo y edad, se recurre a la relación hacia afuera de la comunidad doméstica para contrarrestar las carencias de la reproducción biológica endógena a la comunidad.<sup>16</sup>

Nos importa destacar que Meillassoux deja ver el papel de las relaciones de poder, de la cultura y de las instituciones en el proceso de reproducción. Para él el control de la circulación de mujeres como medios de reproducción sólo es posible mediante la creación de espacios de poder

<sup>15</sup> Leguina (1976: 6) sostiene que el objeto de la demografía puede ser el estudio de la estructura y reproducción de la fuerza de trabajo. Según este autor, el concepto de fuerza de trabajo unifica los fenómenos demográficos, esto es, nupcialidad, natalidad, fecundidad, mortalidad, migración, enseñanza y actividad económica.

<sup>16</sup> Meillassoux destaca que para lograr la fuerza de trabajo adecuada la comunidad institucionaliza la circulación de mujeres, con el objetivo de conseguir los “medios” de reproducción de los contingentes poblacionales necesarios. Este autor (1977) considera a las mujeres casi exclusivamente como medio de reproducción, visión que tal vez se deba a su constatación de la dificultad de la mujer para adquirir un estatus a partir de las relaciones de producción.

en general ocupados por los viejos, y de normas culturales ancladas en el sistema de parentesco, en las relaciones matrimoniales y en la forma de integración de la filiación materna en el seno de la comunidad receptora de la mujer. El grupo tiene la capacidad de recrear las estructuras e instituciones que fundan una organización social adecuada para este tipo específico de sociedad, en la cual la familia es una pieza clave en el establecimiento y la transmisión de las prácticas de producción y reproducción.

Un ejemplo de la permanencia de determinadas relaciones está dado por su análisis sobre la explotación de la mujer y de los menores mediante las estructuras e instituciones creadas por el grupo y dominadas por los varones con base en la división del trabajo entre sexos (Meillasoux, 1977).<sup>17</sup>

A pesar de la referencia a la recreación de la organización social por medio de acciones del grupo, y al ejercicio de la dominación por parte de segmentos de la comunidad, parecería que la explicación de la desaparición de estas sociedades es remitida, no a la práctica de sujetos que provocan cambios (rupturas y colapsos), sino a la aparición de otros tipos de estructuras sociales.

En el análisis de la comunidad doméstica precapitalista sobresale la dependencia de la reproducción de la fuerza de trabajo de los procesos de reproducción biológica, mientras que en las sociedades capitalistas europeas actuales a las que hace referencia la migración de fuerza de trabajo producida en su exterioridad funciona como un elemento central en la reproducción de la fuerza de trabajo con características específicas (dócil, mal remunerada, apta para asumir tareas pesadas).

La aseveración anterior deja claro que la reproducción de las capacidades de los individuos se refiere no sólo a su aspecto cuantitativo sino también al desarrollo de cualidades particulares. Estas últimas adquieren mayor importancia para la fuerza de trabajo, vinculada directamente con el capital o con la disposición de éste. Gaudemar (1979), por ejemplo, subraya la importancia del carácter móvil de la fuerza de trabajo incorporada a la producción capitalista:

La movilidad de la fuerza de trabajo aparece así como su capacidad no sólo de ser utilizada un máximo tiempo, sino además en cualquier momento del día, según las exigencias exclusivas del capital invertido, con total indiferencia de su ritmo individual o familiar de vida [Gaudemar, 1979: 151].

<sup>17</sup> "La mujer, a pesar de su función irremplazable en la reproducción, jamás interviene como vector de la organización social; desaparece detrás del hombre: su padre, su hermano o su esposo. Esta condición de la mujer [...] no es natural, sino que resulta de circunstancias históricas cambiantes, siempre ligadas a sus funciones de reproductora" (Meillasoux, 1977: 110).

La movilidad de la fuerza de trabajo incluye desplazamientos en el espacio (mediante la migración), entre sectores, ramas y ocupaciones. Abarca también la idea de temporalidad e implica un proceso de control de la fuerza de trabajo por el capital.

En forma breve, el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo, además de cubrir el desgaste físico y psicológico del trabajador en tanto individuo, abarca también su reposición generacional, y debe ser remitido a la reconstitución del conjunto de capacidades en el nivel societal. Las características que asumen los procesos de trabajo y de producción son relevantes para entender la manera en que se reproduce la fuerza de trabajo con características específicas en términos de calificación, docilidad, adaptabilidad, rotatividad y eventualidad. Pero también los rangos que asumen la organización familiar y los mecanismos de socialización, aprendizaje y control que se dan en las unidades domésticas,<sup>18</sup> las organizaciones sindicales y la escuela, cumplen un papel central en este proceso. Los sistemas de enseñanza formal y los procesos de aprendizaje informal actúan directamente sobre los niveles de capacitación y entrenamiento de la fuerza de trabajo.

En lo que se refiere a la reproducción de los individuos y sus familiares, hay que destacar la diferencia entre la *manutención*, que se relaciona con la renovación diaria de la capacidad del trabajador mediante la satisfacción de sus necesidades de alimentación, vestido, vivienda, transporte, salud y otros, y la *reposición del trabajador*, que se refiere a su sustitución al retirarse de la población activa. Para reponerse generacionalmente el trabajador requiere los medios necesarios para criar a sus hijos y satisfacer sus necesidades materiales (Singer, 1977: 118). También se destaca el papel de las unidades domésticas y de sus miembros en la puesta en práctica de mecanismos intra y extradomésticos fundamentales para la manutención de los niveles de vida de la población en situaciones históricas dadas.<sup>19</sup>

El estudio de la reproducción de los individuos y de sus capacidades debe enmarcarse en el contexto de la heterogeneidad de nuestras sociedades. La penetración y el desarrollo desigual del capitalismo en la región determina los requerimientos de la acumulación de capital que, a su vez, contribuyen a la constitución y conservación de diversas formas de utilización de la fuerza de trabajo: salarización, formación de un ejército industrial de reserva, recreación de sectores de trabajadores a domicilio. Asimismo, dichos requerimientos configuran las características

<sup>18</sup> En ciertas circunstancias, como es el caso de la fuerza de trabajo campesina y del artesano doméstico, el aprendizaje en el ámbito de la unidad doméstica es crucial para la calificación de la fuerza de trabajo (Appendini, Pepin, Rendón y Salles, 1986).

<sup>19</sup> Véanse García Vuilos y De Oliveira, 1982; Martínez y Pendón, 1984; Salles, 1984; Margulis y Tuirán, 1985; De Barbieri y De Oliveira, 1985.



de la producción y la división social, sexual y técnica del trabajo, que instituyen condiciones de reproducción de capacidades específicas. En otras palabras, una determinada división social y sexual del trabajo crea estructuras de opciones que posibilitan o limitan a los individuos en el desarrollo de sus capacidades.<sup>20</sup>

Asimismo el Estado, mediante acciones específicas, contribuye a normar las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo. Así, por ejemplo, regula la actuación de las empresas al fijar obligaciones sociales, duración de la jornada de trabajo, medidas para contrarrestar accidentes. A estas acciones se suman otras, instauradas con el auge del Estado benefactor, a saber, seguridad social, políticas de vivienda, transporte, educación.<sup>21</sup>

Se enfatiza igualmente que la cultura obrera es un elemento constitutivo de las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo (De la Garza, 1985). Bourdieu (1979, 1980a y 1980b) trata los aspectos culturales desde la perspectiva de los sistemas de hábitos de diferentes clases sociales que estructuran las prácticas de consumo. Las acciones de clase pueden generar cambios en las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo, mediante la constitución de nuevas necesidades históricas y culturalmente condicionadas (Terrail *et al.*, 1977).

### *Comportamiento reproductivo y estrategias de reproducción*

Los enfoques que se centran en individuos y familias, en sus características y prácticas, han ofrecido posibilidades analíticas para rescatar las determinaciones sociales de los comportamientos demográficos, a pesar de los problemas teóricos y metodológicos que han enfrentado. La segunda vertiente presente en los estudios del Grupo de Reproducción de CLACSO, como la sintetizan Montali y Patarra (1982), pone la atención en la reproducción humana vista como generación de nuevos individuos, y busca sus nexos con los procesos globales de la sociedad, pero se privilegia el comportamiento reproductivo.

Una de las dificultades encontradas se centra en el concepto de *comportamiento reproductivo*. Algunos autores tratan de ampliar este concepto para incluir, además de la reproducción efectiva (número de hi-

<sup>20</sup> Aldunate (1982) remite la reproducción de la población al proceso de reproducción de grupos sociales, que incluye dos aspectos: la reposición de los nuevos contingentes de población y el proceso que hace que estos contingentes se ubiquen en posiciones definidas por las estructuras y se queden allí. Véase también Edholm *et al.*, 1982.

<sup>21</sup> Para un mayor desarrollo entre los factores constitutivos de la reproducción de la fuerza de trabajo como un proceso organizado socialmente veáanse Terrail *et al.*, 1977; Dierckxsens, 1978; De la Garza, 1985, entre otros.

jos), otras dimensiones sociodemográficas y simbólicas. En términos generales, el concepto de comportamiento reproductivo engloba varios aspectos: patrones de nupcialidad (formación, prolongación y disolución de uniones), número y espaciamiento de los hijos, uso de anticonceptivos, prácticas de lactancia y prácticas sexuales. No obstante, todos ellos aluden principalmente a elementos relacionados con la fecundidad. A su vez, Martins Rodrigues (1982) sugiere que este concepto se formule de manera más compleja, en términos de comportamientos posibles, que incluyan numerosos aspectos, materiales y simbólicos, de la sexualidad y la procreación.

Otros autores prefieren hablar de estrategias de reproducción, familiares, de vida o de supervivencia; estos conceptos remiten sobre todo a familias y unidades domésticas y articulan el comportamiento demográfico con otros ligados con los procesos de manutención cotidiana y generacional de la población y de reproducción de las relaciones sociales.<sup>22</sup>

Saint Martin (1983), a partir de los planteamientos de Bourdieu, enfatiza las estrategias de reproducción biológica, cultural y social: estrategias de fecundidad, educacionales, de transmisión de patrimonio, matrimoniales, de inversión económica. Estas estrategias familiares e individuales, al llevar a la conservación de la posición de los individuos, familias y grupos en la sociedad, contribuyen también a reproducir la estructura de clases en su conjunto. En esta postura teórica el concepto de *habitus* es un elemento unificador de las múltiples estrategias.

La utilización del concepto de *estrategia de reproducción* constituye un avance frente al de comportamiento reproductivo. Incluye un mayor número de elementos que rescatan procesos referidos a la reposición numérica de los individuos en la acción (fecundidad, mortalidad y migración); a la reposición de individuos con características particulares, y a la reproducción de las relaciones sociales. Además, incorpora de manera explícita los aspectos simbólicos y permite estudiar el campo de opciones que se presenta a los individuos.

Como sostienen Przeworski (1982) y otros autores acordes con su postura, el concepto de estrategia remite al de opciones, y no al de acciones racionales guiadas por normas y valores interiorizados. Este señalamiento adquiere gran relevancia cuando se buscan las relaciones sociales entre inserción de los individuos en la producción social y su reproducción biológica y social.<sup>23</sup>

Esta manera de detectar determinaciones sociales del comportamiento

<sup>22</sup> Véanse entre otros Duque y Pastrana, 1973; Argüello, 1981; Rodríguez, 1981; Torrado, 1981; Margulis, 1982; Martínez y Rendón, 1982; Quesnell y Lerner, 1982; Saint Martin, 1983.

<sup>23</sup> Para México véanse los trabajos de Tuirán *et al.*, 1984; Mier y Terán y Tabell, 1984.

individual o familiar ha llevado a replantear los esquemas analíticos. Dos procedimientos han sido de gran utilidad para avanzar en la investigación de determinaciones complejas: la sistematización del concepto de relaciones sociales como estructura de opciones, y el rescate de la problemática de las mediaciones.

La crítica a los estudios que suponen la homogenización entre los individuos que tienen una misma inserción en la estructura productiva resalta la diferenciación entre estrategias y predisposiciones de conducta, y propone concebir las relaciones sociales, de producción y de reproducción como una estructura de opciones, en el sentido de que asocian cada línea de acción con un grupo particular de consecuencias (Przeworski, 1982).<sup>24</sup>

Múltiples aspectos contribuyen a configurar un mundo valorativo heterogéneo en el interior de grupos y clases; por ello los valores, representaciones, significados y costumbres de los individuos no deben ser inferidos directamente a partir de su inserción económica sino ser objeto de análisis por sí mismos. El individuo, la pareja y los demás miembros de una familia están expuestos, a través de la influencia de diferentes instituciones, de los medios de comunicación de masas y de las interrelaciones personales, a elementos valorativos predominantes entre otros sectores sociales.

Desde esta perspectiva analítica, la participación de los individuos en diferentes ámbitos de interacción y de constitución de relaciones sociales abre campos de opciones que se interrelacionan. Las decisiones referentes a las prácticas de trabajo, sexuales, de procreación, socialización de los hijos, migración, se condicionan mutuamente; esto es, las estructuras de opciones son interdependientes. De ahí la importancia de los conceptos que permiten articular las diferentes acciones o prácticas individuales, como el de *habitus* y de cotidianidad.<sup>25</sup>

Los intentos por relacionar el comportamiento individual y la estructura social han estimulado el resurgimiento de la discusión en torno a las *mediaciones* (Przeworski, 1982; Zemelman, 1982; Montali y Patarra, 1982; De Oliveira y García, 1986). El énfasis en las instancias mediadoras (Zemelman, 1982) se deriva de la exigencia de multidimensionalidad

<sup>24</sup> "Las relaciones sociales estructuran las opciones posibles para los individuos localizados en puntos diferentes de dichas relaciones y asocian cada línea de acción con un grupo particular de consecuencias [. . .] Las relaciones sociales sólo constituyen estructuras locales de opción: de la situación actual a las siguientes" (Przeworski, 1982: 82, 79).

<sup>25</sup> La referencia a lo cotidiano está presente en diferentes formulaciones que lo privilegian como el espacio originario de variadas prácticas. De acuerdo con Heller (1977) la vida cotidiana es heterogénea y jerarquizada en lo que se refiere al contenido y significado de los diferentes tipos de actividades en que los individuos están involucrados. La designación utilizada por Heller (1977), "vida cotidiana", es sustituida por Habermas (1973) por el término "mundo de vida", mientras que Giddens (1979) utiliza frecuentemente *every day life*.

del concepto de determinación social, e implica la inclusión de diferentes niveles en el análisis. Asimismo, remite a un enfoque dinámico que rescata las temporalidades diferenciales de los procesos involucrados; es decir, la temporalidad específica de cada proceso.<sup>26</sup>

El análisis de las mediaciones entre comportamiento individual y estructura social permite aprehender la heterogeneidad de opciones existentes para individuos y familias que tienen una misma inserción de clase.<sup>27</sup> Las mediaciones aluden a los múltiples elementos materiales y simbólicos que vuelven más complejas las determinaciones sociales. Así, por ejemplo, las situaciones vistas en un primer momento como homogéneas y dadas para individuos, familias y grupos con una misma condición de clase se diversifican al estudiarse las mediaciones pertinentes (De Oliveira y Salles, 1987).

En los estudios de población el análisis de las mediaciones apunta hacia el papel de los elementos políticos, institucionales, culturales, simbólicos, ideológicos, en la explicación de la dinámica demográfica, en el nivel societal, grupal o familiar. Las unidades domésticas y las familias han recibido una mayor atención como elemento de unión entre la estructura de clase y el comportamiento individual.<sup>28</sup> Algunos autores ven a la familia como elemento de vinculación entre aspectos biológicos y sociales que influyen en el comportamiento reproductivo; otros buscan las articulaciones entre relaciones sociales, relaciones familiares y el comportamiento reproductivo.

#### PRÁCTICAS DE REPRODUCCIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO: LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Como hemos visto, la reproducción de la fuerza de trabajo es un proceso complejo: involucra la manutención cotidiana que cubre el desgaste físico y psicológico del trabajador y comprende su reposición generacional. Además, incluye otras formas sociales de reproducción que van más allá del crecimiento natural de la población, tales como la disolución de modalidades no capitalistas de producción, la migración, la incorporación de mujeres y menores en el mercado de trabajo, la ampliación de la

<sup>26</sup> Para una revisión de posturas que buscan las interrelaciones entre la estructura social y la biografía personal y vinculan tiempo histórico, familiar e individual, veáanse Balán y Jelin, 1980; De Oliveira y García, 1986.

<sup>27</sup> "Clase concebida como una estructura de elecciones u opciones dadas por las condiciones objetivas a los que ocupan lugares dentro de las relaciones de producción" (Przeworski, 1982: 66).

<sup>28</sup> Véanse, entre otros autores, Aldunate, 1982; García, Muñoz y De Oliveira, 1982; Quesnell y Lerner, 1982; Jelin, 1980.

jornada. A éstas podemos agregar la importancia de los cambios tecnológicos y su papel en la reorganización de los procesos de trabajo y en la calificación de la mano de obra.

En estas reflexiones sobre líneas de investigación privilegiamos las acciones individuales y colectivas desplegadas día a día para garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo. Enfatizamos los factores materiales y los sistemas de valores y normas que regulan dichas acciones. Asimismo, se contemplan las diversas formas de convivencia (relaciones de subordinación, conflicto, solidaridad y cooperación) entre géneros y generaciones. Consideramos que ciertos comportamientos (venta de fuerza de trabajo, migración, decisiones sobre consumo, formas de resistencia en el trabajo) pueden o no implicar cambios en estas formas de convivencia y repercutir sobre los procesos globales de reproducción de la fuerza de trabajo. Pese al énfasis en lo cotidiano, destacamos también algunas ausencias de estudios sobre las determinaciones macrosociales de las acciones individuales y colectivas.

### *Acerca de los factores estructurales e institucionales*

Algunas temáticas por examinar se refieren a:

1. La operación de mercados de trabajo rurales y urbanos, regionales y nacionales, en términos del monto y tipo de oportunidades disponibles para diferentes sectores de trabajadores, y los niveles educacionales y salariales de éstos. Es importante ver el impacto del crecimiento urbano-industrial, los desplazamientos poblacionales y la diversificación del sector terciario sobre la división social y sexual del trabajo, la constitución de diversos sectores de trabajadores, las características de sus familias y sus condiciones materiales de existencia.<sup>29</sup>

2. El papel de las políticas económicas y del cambio tecnológico sobre las formas de utilización de la fuerza de trabajo masculina y femenina, los niveles de desempleo, la fijación de los salarios. Atención especial amerita el estudio de las repercusiones del cambio tecnológico sobre la organización de la producción y del trabajo, así como el reforzamiento de formas sociales de reproducción de la fuerza de trabajo, tales como la prolongación de la jornada de trabajo, el establecimiento de sistemas de turnos, incorporación de mujeres y niños en la actividad económica mediante la producción a domicilio.

3. Los rasgos exigidos a la fuerza de trabajo en diferentes economías

<sup>29</sup> Véase la revisión hecha por Cortés (1986).

rurales y urbanas, y los factores que llevan a la constitución de la fuerza de trabajo con características específicas en términos de capacitación, sumisión, docilidad. En este contexto el estudio del proceso de feminización de algunas ocupaciones y el análisis de las mujeres contratadas en diferentes tipos de unidades productivas son fundamentales. Asimismo, se requieren estudios sobre los valores, normas y creencias que hacen legítima la reproducción de fuerza de trabajo con determinadas características y las relaciones de poder y autoridad que la hacen posible.

4. Las múltiples formas en que los cambios económicos, sociales, demográficos, se manifiestan en el ámbito de las familias de diferentes sectores sociales: modificaciones en los niveles de fecundidad y pautas de nupcialidad; transformaciones en las formas de relación entre géneros y generaciones y su impacto sobre las modalidades de trabajo de hombres y mujeres;

5. Los arreglos informales para obtener empleo y el papel de los sindicatos en la contratación de familiares, y los factores políticos, culturales y sociales que actúan como mediación entre oferta y demanda. Es importante tener presentes los criterios de contratación de mano de obra impuestos por la expansión del capital nacional e internacional y las políticas salariales y de empleo, e incorporar el examen del impacto de las políticas estatales (vivienda, salud, transporte, seguridad social), sindicales y de las empresas sobre la reproducción de la fuerza de trabajo.

Otros autores sostienen que el papel mediador de la unidad doméstica se manifiesta en la reelaboración de las determinaciones estructurales: "la pertenencia a una unidad doméstica implica compartir una experiencia de vida común; al hacerlo cada miembro encuentra múltiples estímulos y obstáculos a su acción (García, Muñoz y De Oliveira, 1982: 8). Martins Rodrigues (1982), a partir de la postura teórica de Bourdieu, replantea la cuestión de las mediaciones entre clases y prácticas en el nivel simbólico e introduce el concepto de *habitus* de clase; lo considera adecuado para acercarse a la manera en que los individuos procesan los determinantes sociales, preocupación compartida por muchos teóricos sociales. En esta postura los determinantes sociales no inciden directamente sobre el comportamiento individual sino que son filtrados por el *orden cultural* que los retraduce y los transforma en reglas, obligaciones, rechazos, deseos. En este contexto teórico, como vimos, las diferencias económicas entre clases se entremezclan con las diferencias simbólicas, y configuran ciertos *habitus* de clase generadores de prácticas que reproducen las estructuras originarias. Jelin *et al.* (1986), por su parte, articulan el problema de las mediaciones con la concepción de las relaciones sociales como estructura de opciones:

Las condiciones materiales de vida, en todas sus dimensiones (económicas, sociales, políticas) establecen el rango de cursos de acción abiertos a los individuos y los grupos. Establecer cuál de esos cursos se va a realizar, o por quién, requiere incorporar una dimensión analítica adicional, no de manera aditiva, sino "mediadora" o conformadora de la acción: la interpretación o el sentido que esas condiciones adquieren para el sujeto (individual o colectivo) que realiza la acción [Jelin *et al.*, 1986: 111].

A partir de esta breve sistematización de las posturas de algunos autores, destacamos varios intentos para redefinir las perspectivas que atomizan a la población considerándola como conjunto aislado de individuos. Los autores tratan de vincular la reproducción de individuos y familias con la de grupos y clases sociales para entender los cambios poblacionales como parte integrante de la dinámica social. Además, para enriquecer el concepto de población sugieren que se analice cómo participan los individuos en diferentes relaciones sociales que posibilitan y condicionan sus opciones de elección y que se busque el papel de las prácticas sociales en los cambios de la dinámica demográfica. Sin embargo, se ha avanzado poco en la investigación en estos aspectos y en el análisis del papel de la cultura, de las ideologías e instituciones como educación, iglesia, salud, y de las políticas públicas en la reproducción de la población y en las estrategias de reproducción familiares (Montali y Patarra, 1982; Miró y Potter, 1983; De Oliveira y García, 1986).

Los esfuerzos, teóricos y de investigación empírica, deben dirigirse a superar la separación entre análisis macro y microsociales y a integrar en la explicación de los procesos de reproducción de la fuerza de trabajo el análisis de los marcos institucionales (que al tiempo que imponen límites hacen posible la acción individual) y de las prácticas sociales que pueden llevar al cambio a dichos marcos.

### *Prácticas cotidianas de reproducción de la fuerza de trabajo*

Nos acercamos a lo cotidiano diferenciado en espacios de interacción. Proponemos que dichos espacios se definan a partir de contextos institucionales pertinentes al fenómeno analizado. En el caso de la reproducción de la fuerza de trabajo algunos de estos contextos podrían ser la unidad doméstica, la escuela, la unidad de producción de bienes y servicios, las organizaciones sindicales y comunitarias.<sup>30</sup>

<sup>30</sup> Hemos iniciado la reflexión en esta dirección en un seminario de investigación impartido para el programa de doctorado del Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México, sobre Procesos de Producción y Reproducción de la Fuerza de Trabajo.

En la definición de los espacios de interacción entran dos elementos constitutivos: 1. las interrelaciones entre individuos y grupos que crean y recrean estilos de convivencia, y 2. los marcos institucionales —familia, organizaciones sindicales y de trabajo, escuela— que sirven como contexto de dichas interrelaciones. Estas últimas, concebidas como prácticas, están mediadas por normas, valores y símbolos —recodificados o aun redefinidos por las prácticas— que estructuran el marco institucional.

Para efectos de nuestros intereses de investigación consideramos importante tener presente que hombres y mujeres involucrados en diversas relaciones sociales, en diferentes momentos de sus cursos de vida, crean y recrean, en sus prácticas cotidianas, valores, normas y creencias; este proceso implica amalgamar elementos del pasado —cristalizados en instituciones y presentes en las costumbres— y sus actualizaciones. De acuerdo con la variabilidad y el peso de los elementos imbricados, y su cuestionamiento, se establecen propensiones al mantenimiento o cambio de las relaciones entre género y generaciones. Estas relaciones pueden ser de solidaridad y hostigamiento, de armonía y conflicto, de cohesión y destructividad, lo que permite conceptualizar los espacios de interacción como campos de fuerza donde se enfrentan intereses en juego o se crean alianzas. La mayor o menor presencia femenina en diversos ámbitos puede llevar a una redefinición o reforzamiento de estas formas de convivencia entre géneros y generaciones, y en esta medida tener efectos pertinentes sobre las condiciones materiales y simbólicas de reproducción de la fuerza de trabajo.

En el estudio de esta problemática general ponemos de relieve las prácticas desplegadas en dos espacios de interacción: la unidad doméstica y el lugar de trabajo. Entre las prácticas realizadas por individuos que comparten unidades domésticas están aquellas vinculadas a la reproducción generacional y cotidiana de los trabajadores: comportamientos sociodemográficos (formación de familia, pautas reproductivas y migratorias); venta de fuerza de trabajo en el mercado y la producción doméstica para el autoconsumo y el mercado; pautas de consumo; socialización (formal e informal) y cuidado a la salud; formas de resistencias a patrones tradicionales de convivencia entre géneros y generaciones.

Algunas de estas prácticas han recibido atención en diversos estudios; otras, no obstante, ameritan ser objeto de investigaciones sistemáticas entre diferentes sectores sociales y contextos regionales. Vale la pena mencionar:

1. las características de las unidades domésticas y las formas de organización de la vida familiar que dependen de las reglas de matrimonio y residencia, la procreación y crianza de los hijos, las modalidades que



asume la producción de subsistencia y de consumo y el ejercicio del poder, la autoridad y el control;

2. las redes de reciprocidad entre unidades domésticas, la existencia de organizaciones comunitarias para la obtención de servicios públicos y otros mecanismos extradomésticos utilizados en la manutención cotidiana;

3. el surgimiento de formas de “darse cuenta” y la creación y recreación de espacios de resistencia y de negociación, que se gestan en torno a prácticas específicas y dan la posibilidad de transformación del marco institucional, normativo y valorativo que las legitima. A su vez, los cambios institucionales pueden llevar a la formación de nuevos actores sociales con prácticas distintas.

Entre las prácticas pertinentes al ámbito del trabajo están las vinculadas con la realización de actividades concretas de producción o de prestación de servicios; aquellas que tienen que ver con las formas de convivencia de los trabajadores entre sí y con sus superiores, y las que aluden a la participación en sindicatos y en modalidades no institucionalizadas de protesta frente a las diversas maneras de ejercicio del poder. Varios aspectos demandan investigaciones aun cuando hayan sido tratados en algunos estudios (véase VV. AA., 1984). Entre las múltiples carencias que vamos a destacar la utilidad de análisis sobre:

1. las modalidades que asumen los procesos de trabajo y su influencia sobre las características de la fuerza de trabajo en términos de sexo, calificación y niveles de salario;

2. las condiciones de trabajo (en términos de duración de la jornada, sistema de turnos, intervalos de descanso), la existencia de prestaciones sociales que cubran asistencia médica, educacional, guarderías, y las formas de reivindicación de los trabajadores en torno a estos aspectos;

3. la participación de los trabajadores en formas de protestas no institucionalizadas en búsqueda de mejoras en los niveles salariales y en sus condiciones de trabajo. Cabe ahondar en las repercusiones de la presencia creciente y activa de las mujeres en los procesos de producción sobre las formas de resistencia y las prácticas sindicales vigentes.

Las formas poco estructuradas de resistencia frente a costumbres y modos de relación —inculcados en la socialización primaria en la familia, reforzados por la escuela, por los medios de comunicación y la cultura sindical— pueden ganar fuerza frente a estímulos de diversa índole: situaciones de crisis, presencia de formas colectivas de protesta y cuestionamiento del orden social. Sin embargo, las resistencias que se gestan en lo cotidiano tienen una relativa autonomía de los procesos y movimientos sociales y ameritan ser revaloradas en sí mismas. Estas resistencias, como hechos reiterativos, tienen una cierta perdurabilidad que,

a la larga, puede propiciar cambios en los estilos de convivencia entre géneros y generaciones.

A modo de conclusión cabe enfatizar que la investigación dirigida a vincular lo institucional con las prácticas sociales en diferentes espacios de interacción requiere la revisión y articulación, en torno a problemas particulares —en nuestro caso las relaciones entre géneros y generaciones—, de teorías referidas a diversos campos (estudios de población, sociología de la educación, teoría de organizaciones e instituciones, estudios de poder, cultura y etnicidad y de procesos de trabajo). Esta labor que es, en sí misma, un esfuerzo de reflexión e investigación teórica, debe llevar a la elaboración de esquemas analíticos que permitan, por un lado, sugerir los espacios de interacción pertinentes para el análisis y, por el otro, ubicar los factores específicos que se gestan en su interior y se entrelazan para producir redefiniciones en las relaciones entre géneros y generaciones.

Desde nuestra perspectiva los espacios de interacción constituyen, en un primer momento, niveles de análisis para el estudio de prácticas y relaciones; en otros momentos de la investigación deben ser considerados como unidades de análisis. La caracterización de los espacios de interacción y la dinámica de sus elementos constitutivos tienen que ser estudiados e incorporados como mediaciones entre los procesos macroestructurales y las acciones individuales y grupales. Una vez analizadas las relaciones que se gestan en cada espacio de interacción, conviene rebasar la diferenciación inicial establecida entre ellos como un recurso analítico. Entre las posibilidades que vislumbramos para lograr lo anterior están, por un lado, ubicarse en un nivel de análisis que permita articular los espacios de interacción y las prácticas analizadas y, por el otro, privilegiar uno de los espacios de interacción para de allí rescatar las vinculaciones con los demás.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acero, L., "Símbolos femeninos y masculinos en el proceso de trabajo: El caso de los trabajadores textiles en Brasil", ponencia presentada en el Seminario de Investigación Feminista, Montevideo, 1984.
- Aldunate, A., "Reproducción de la población en 10 ciudades de América Latina (un ensayo de interpretación sociológica)", *Reproducción de la población y desarrollo*, CLACSO, São Paulo, 1982, pp. 43-168.
- Appendini, K., M. Pepin Lehalleur, V. Salles y T. Rendón, *El campesinado en México: Dos perspectivas de análisis*, El Colegio de México, México, 1986.

- Archer, M., "Morphogenesis vs. structuration: On combining structure and action", *The British Journal of Sociology*, vol. 33, 1982.
- Argüello, O., "Estrategias de supervivencia: Un concepto en busca de contenido", *Demografía y Economía* (México), vol. xv, núm. 2, 1981, pp. 190-203.
- Balán, J. y E. Jelin, *La estructura social en la biografía personal*, Estudios CEDES (Buenos Aires), 198C.
- Barel, Y., *La reproduction sociale. Systemes vivants, invariance et changement*, Anthropos, París, 1973.
- Bourdieu, P., "Marriage strategies of social reproduction", en R. Foster y O. Ranum (comps.), *Family and Society*, Baltimore, 1976.
- , *La distinction. Critique sociale du jugement*, Minuit, París, 1979.
- , *Le sens pratique*, Minuit, París, 1980a.
- , *Questions de sociologie*, París, Minuit, 1980b.
- Bourdieu, P. y J. C. Passeron, *La reproducción*, Laya, Barcelona, 1976.
- Callinicos, Alex, "Anthony Giddens", *Theory and Society* (Londres), vol. 14, núm. 2, marzo de 1985.
- Cortés, F., "El mercado de trabajo urbano y la sociodemografía mexicana en la primera mitad de la década de los ochenta: Algunas consideraciones metodológicas", ponencia preparada para la III Reunión Nacional de Demografía, México, noviembre de 1986.
- De Barbieri, T., *Mujeres y vida cotidiana*, Secretaría de Educación Pública-Fondo de Cultura Económica, México, 1984.
- De Barbieri, T. y O. de Oliveira, "La presencia de las mujeres en una década de crisis en América Latina", ponencia presentada en el Foro de Organizaciones No Gubernamentales de la Conferencia de Nairobi, 1985.
- De la Garza, E., *Un paradigma para el análisis de la clase obrera*, UAM-I, México, 1985, mimeo.
- De Oliveira, F., "A produção dos homens: Notas sobre a reprodução do capital", *Estudios CEBRAP* (São Paulo), 16, 1976.
- De Oliveira, M. C., "Reprodução: União dos sexos e familia", *Reproducción de la población y desarrollo*, 2, CLACSO, São Paulo, 1982, pp. 495-520.
- De Oliveira, O. y B. García, "Encuestas. ¿Hasta dónde?", *Problemas metodológicos en la investigación sociodemográfica*, PISPAL-El Colegio de México, México, pp. 65-88.
- De Oliveira, O. y V. Salles, "Reproducción social, población y fuerza de trabajo: Aspectos conceptuales y estrategias de investigación", ponencia presentada en la II reunión de SOMEDE, México, 1986.
- , "Acción y estructura: Notas de investigación", ponencia presentada en el Taller sobre Transformaciones de la Estructura Social Latinoamericana, organizado por CLACSO, Buenos Aires, mayo de 1987.
- Dierckxsens, W., *La reproducción de la fuerza de trabajo por el capital*, Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad de Costa Rica, San José, 1978.
- Duque, J. y E. Pastrana, *Las estrategias de supervivencia económica de las unidades familiares del sector popular urbano (una investigación exploratoria)*, FLACSO, Santiago, 1973, mimeo.

- Echevarría, B., "La 'forma natural' de la reproducción social", *Cuadernos Políticos*, núm. 41 julio-diciembre de 1984, pp. 33-46.
- Edelholm, F., O. Harris y K. Young, "La conceptualización de la mujer", *Estudios sobre la mujer*, SPP, México, 1982.
- Faria, V., "Organização da produção e população", *Reproducción de la población y desarrollo*, 2, CLACSO, São Paulo, 1982, pp. 787-798.
- García, B., H. Muñoz y O. de Oliveira, *Hogares y trabajadores en la ciudad de México*, El Colegio de México-Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México, 1982.
- García Canclini, N., *Desigualdad cultural y poder simbólico*, México, s/f, mimeo.
- Gaudemar, J. P., *Movilidad del trabajo y acumulación de capital*, Era, México, 1979.
- Geller, L., "Un comentario sobre el trabajo titulado: 'Notas para un discurso acerca de la ley de población en Marx' de Ángel Fuccaraccio y Fernando González", documento preparado para la V Reunión del Grupo de Trabajo de CLACSO, sobre los Procesos de Reproducción, México, julio de 1975, mimeo.
- Giddens, A., *New Rules of Sociological Method*, Anchor, Londres, 1976.
- , *Central Problems in Social Theory*, Macmillan, Londres, 1979.
- , "Agency, institutions and time-space analysis", en Knorr-Cetina y A. V. Cicourel, *Toward an Integration of Micro and Macro Sociologies*, Routledge and Kegan Paul, Londres, 1981.
- Habermas, J., *Problemas de legitimación en el capitalismo tardío*, Amorrortu, Buenos Aires, 1973.
- Heller, A., *Sociología de la vida cotidiana*, Península, Barcelona, 1977.
- Jelin, E., "Trabajo y familia en el ciclo de vida femenino: El caso de los sectores populares de Buenos Aires", *Estudios CEDES* (Buenos Aires), vol. 3, núm. 8-9, 1980.
- Jelin, E., J. J. Llovet y S. Ramos, "Un estilo de trabajo: La investigación micro-social", *Problemas metodológicos en la investigación sociodemográfica*, PISPAL-El Colegio de México, México, 1986, pp. 109-126.
- Lefebvre, H., *La vie quotidienne dans le monde moderne*, Gallimard, París, 1968.
- Leguina, J., *Fundamentos de demografía*, 2a. ed., Siglo XXI, México, 1976.
- Lerner, S. y A. Quesnel, "Problemas de interpretación de la dinámica demográfica y de su integración en los procesos sociales", *Problemas metodológicos en la investigación sociodemográfica*, PISPAL-El Colegio de México, México, 1986, pp. 109-126.
- Margulis, M., "Reproducción social de la vida y reproducción del capital", *Nueva Antropología* (México), núm. 13/14, mayo de 1980.
- , "Reproducción de la unidad doméstica, fuerza de trabajo y relaciones de producción", ponencia presentada en el Seminario sobre Grupos Doméstico, Familia y Sociedad, El Colegio de México, México, julio de 1982.
- Margulis, M. y R. Tuirán, "Desarrollo y población en la frontera norte: El caso de Reynosa", El Colegio de México, México, 1986.
- Martínez, M. y T. Rendón, *Reflexiones a partir de una investigación sobre grupos domésticos campesinos y sus estrategias de reproducción*, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México, México, 1982, mimeo.

- Martins Rodríguez, A., "Un modelo teórico", *Reproducción de la Población y Desarrollo*, 2, CLACSO, São Paulo, 1982, pp. 265-274.
- , "Revisão crítica do tipo de explicações sobre o comportamento reproductivo nas pesquisas de fertilidades e proposta de un modelo alternativo", *Reproducción de la Población y Desarrollo*, 2, CLACSO, São Paulo, 1982, pp. 255-260.
- Meillassoux, C., *Mujeres, graneros y capitales*, Siglo XXI, México, 1977.
- Mier y Terán, M. y C. Rabell Romero, "Fecundidad y grupos sociales en México (1971-1977)", en René Jiménez Ornelas y Alberto Minujin (comps.), *Los factores del cambio demográfico en México*, Siglo XXI/Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México, 1984, pp. 221-224.
- Miró, C. y J. Potter, *Población y desarrollo. Estado del conocimiento y prioridades de investigación*, El Colegio de México, México, 1984.
- Montali, L. y N. Patarra, "Introducción: Estudo da reprodução da população, anotações críticas sobre sua evolução e encaminhamento de propostas alternativas", *Reproducción de la Población y Desarrollo*, 2, CLACSO, São Paulo, 1982.
- Przeworski, A., "Teoría sociológica y el estudio de la población: Reflexiones sobre el trabajo de la comisión de población y desarrollo de CLACSO", *Reflexiones teórico-metodológicas sobre las investigaciones en población*, El Colegio de México, México, 1982.
- Quesnel, A. y S. Lerner, "El espacio familiar en la reproducción social: Grupos domésticos residenciales y grupos de interacción. (Algunos estudios a partir de la zona henequenera)", ponencia para el Seminario sobre Grupos Domésticos, Familia y Sociedad, El Colegio de México, México, julio de 1982.
- Rodríguez, D., "Discusiones en torno al concepto de estrategias de supervivencia", *Demografía y Economía*, vol. xv, núm. 2 (46), 1981, pp. 238-252.
- Romano, J., "As mediações na produção das práticas. O conceito de habitus na obra obra de Bordieu", en I. Ribeiro (comp.), *Sociedade brasileira contemporânea: Família e valores*, Loyola, São Paulo, 1987.
- Ryder, N. B., "Notes on the concept of population", *American Journal of Sociology*, vol. LXIX, núm. 5, Chicago, 1964.
- Saint Martin, M., "Habitus de clase de estrategias de reprodução", en Lopes Patarra (comp.), *Reproducción de la Población y Desarrollo*, 4, CLACSO, São Paulo, 1983.
- Salles, V., "Una discusión sobre las condiciones de la reproducción campesina", *Estudios Sociológicos* (México), núm. 4, 1984.
- Salles, V. y M. Smith, "La reproducción según Bourdieu y Passeron: Sus conceptos", *Perfiles Educativos* (México), núm. 37, julio-agosto-septiembre de 1987.
- Singer, P., *Economía política do trabalho*, Huicitec, São Paulo, 1977.
- Terrail, J. P. et al., *Necesidades y consumo en la sociedad capitalista actual*, Grijalbo, México, 1977.
- Théret, B., "Estado capitalista, finanzas públicas y reproducción social", en Raúl Conde (comp.), *La crisis actual y los modos de regulación del capitalismo*, UAM Iztapalapa, México, 1984.
- Thompson, John B., *Studies in the theory of ideology*, University of California, Berkeley, 1986.

- Torrado, S., "Sobre los conceptos 'estrategias familiares de vida' y 'proceso de reproducción de la fuerza de trabajo'. Notas teórico-metodológicas", *Demografía y Economía* (México), vol. xv, núm. 2 (46), 1981, pp. 203-233.
- Torres, A. M., "Problemas de integración de la dinámica demográfica dentro del análisis social: Notas metodológicas para la investigación", *Problemas metodológicos en la investigación sociodemográfica*, PISPAL-El Colegio de México, 1986, México, pp. 33-64.
- Tuirán, R., M. Brofman y E. López, "Prácticas anticonceptivas y clases sociales en México: La experiencia reciente", ponencia presentada en el seminario La Fecundidad en México: Cambios y Perspectivas, El Colegio de México, México, 1984.
- VV. AA., *El obrero mexicano, 1. Demografía y condiciones de vida*, Siglo XXI/Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México, 1984.
- Walti, C., "Algunas consideraciones teóricas para el estudio de la población en América Latina", *Reproducción de la Población y Desarrollo*, 2, CLACSO, São Paulo, 1982, pp. 245-254.
- Zeleny, J., *La estructura lógica de "El capital" de Marx*, Grijalbo, México, 1974.
- Zemelman, H., "Problemas en la explicación del comportamiento reproductivo (sobre las mediaciones)", *Reflexiones teórico-metodológicas sobre investigaciones en población*, El Colegio de México, México, 1982.

# TRABAJO FEMENINO EN AMÉRICA LATINA: UN RECUENTO DE LOS PRINCIPALES ENFOQUES ANALÍTICOS

ORLANDINA DE OLIVEIRA<sup>1</sup>  
MARINA ARIZA<sup>2</sup>

## INTRODUCCIÓN

AUN cuando la presencia de las mujeres en los mercados de trabajo en América Latina se ha incrementado en forma continua en las últimas décadas, sigue siendo inferior a la existente en los países europeos, Norteamérica y algunos países asiáticos. Las mujeres casadas han presentado tasas crecientes de actividad económica durante los ochenta, pero las solteras y sin hijos se distinguen todavía por sus mayores niveles de actividad económica.

Como en otras partes del mundo, en nuestra región las mujeres se incorporan principalmente a las diversas ramas del sector terciario, desempeñando las ocupaciones típicamente femeninas de secretaria, enfermera, maestra, mesera y trabajadora no calificada en los servicios personales. La segregación ocupacional por sexo tiene implicaciones desfavorables sobre los niveles de ingreso y las posibilidades de movilidad social de las mujeres, y lo mismo ocurre con la discriminación salarial.

En contraste con los países desarrollados, en América Latina las mujeres participan en forma importante en las actividades asalariadas, por cuenta propia, y de ayuda familiar no remunerada, así como en las industrias ensambladoras de manufacturas de exportación y en la producción a domicilio en cadenas de subcontratación.

<sup>1</sup> Doctora en sociología por la Universidad de Austin, Texas; en la actualidad es profesora investigadora de El Colegio de México. Especialista en mercados de trabajo, familia y género. Ha publicado recientemente los siguientes artículos: "La participación femenina en los mercados de trabajo"; "Terciarización, feminización de la fuerza de trabajo y precariedad laboral en México"; "Género y pobreza, familia y relaciones de género en México". Dirección: odeolive@colmex.mx.

<sup>2</sup> Investigadora del Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, doctora en sociología del Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México. Áreas de interés: migración, familia, mercados de trabajo y género. Su última publicación, en coautoría con O. de Oliveira y M. Eternod, es *La fuerza de trabajo en México: Un siglo de cambios*. Dirección: ariza@servidor.unam.mx.

Para explicar la creciente presencia femenina en los mercados de trabajo los autores han recurrido tanto a los cambios socioeconómicos y demográficos de carácter macroestructural como a las transformaciones de la vida familiar e individual. Desde una perspectiva de género se enfatiza la importancia de analizar la participación femenina en la esfera de la producción en sus múltiples interrelaciones con las actividades domésticas propias del ámbito de la reproducción. Se entiende que los procesos de división sexual del trabajo en las familias guardan conexión con la segregación ocupacional y la discriminación social presentes en los mercados laborales. Desde esta perspectiva se discuten el papel del trabajo doméstico en la reproducción de la fuerza de trabajo, la contribución de las mujeres al proceso de desarrollo y las consecuencias de la actividad económica para el bienestar de las mujeres.

El propósito de este artículo es sistematizar las diversas maneras en que el trabajo femenino ha sido analizado en América Latina. Antes que presentar una revisión exhaustiva de los estudios realizados nos interesa destacar cómo se han abordado tres problemáticas centrales en la comprensión de las causas y consecuencias de la creciente incorporación económica femenina. Se expone, en primer lugar, el análisis del impacto de los cambios económicos globales sobre el trabajo femenino extradoméstico. En un segundo momento se señalan las diversas maneras en que han sido tratadas las vinculaciones entre familia y trabajo y se profundiza en el análisis de la familia como ámbito de producción/reproducción y de inequidades de género. Se recogen, por último, las formas en que distintas perspectivas analíticas han evaluado las implicaciones del trabajo extradoméstico para la condición femenina, como una preocupación perdurable de los estudios sobre trabajo femenino.

#### MODELOS DE DESARROLLO Y TRABAJO FEMENINO

La comparación entre diferentes modelos de desarrollo (agroexportador, sustitución de importaciones, exportación de manufacturas) ha permitido detectar cambios importantes en la incorporación de las mujeres a los mercados laborales y en los procesos de división sexual del trabajo en América Latina.<sup>3</sup> A pesar de las características particulares que asume el proceso de industrialización en cada país, es posible distinguir varios periodos que se corresponden —*grosso modo*— con la puesta en práctica de

<sup>3</sup> Acevedo (1990) señala que el papel que las mujeres desempeñan en el proceso de industrialización depende del tipo de industrias existentes (intensivas en mano de obra o en capital), de la etapa (temprana o avanzada) del proceso, y del modelo de industrialización (sustitución de importaciones o exportación de manufacturas).



los diversos modelos de desarrollo; cada uno presenta rasgos singulares en cuanto a la participación económica de la mano de obra femenina.

En las etapas iniciales del proceso de *industrialización* los niveles de actividad económica de las mujeres son altos; las principales ocupaciones son de empleada doméstica, vendedora, trabajadora textil y de alimentos —a domicilio o en pequeños talleres—. Posteriormente la expansión económica y la modernización de las industrias tradicionales ocasionan la salida de la mano de obra femenina del pequeño comercio y de la producción a domicilio. En este contexto disminuye la participación de las mujeres en la esfera de la producción y crece en los servicios, aunque los niveles globales de actividad económica femenina se mantienen bajos. En las fases más avanzadas del desarrollo por sustitución de importaciones, con la expansión de las industrias intensivas en capital y las burocracias estatales, la participación femenina aumenta, gracias sobre todo a la ampliación del sector servicios. Finalmente, en el periodo de *reestructuración económica* y puesta en marcha del modelo de industrialización orientado hacia la exportación de manufacturas, la actividad económica femenina continúa creciendo, al tiempo que diversifica su inserción en los mercados de trabajo.<sup>4</sup>

Los estudios disponibles muestran que, a pesar de sus diversas modalidades y ritmos, el proceso de industrialización basado en la sustitución de importaciones condujo de forma general a una separación entre las esferas de la producción y la reproducción,<sup>5</sup> más marcada en los años de consolidación de la producción fabril. La diferenciación entre el espacio de la casa y el del trabajo hizo más difícil para las mujeres conciliar el trabajo asalariado con el doméstico, y contribuyó a una redefinición de los roles masculinos y femeninos. Tal como aconteció con anterioridad en Europa y Estados Unidos, la salida gradual de la mano de obra femenina de las actividades artesanales de producción a domicilio replegó a las mujeres al ámbito del hogar, reforzando su dedicación a las labores domésticas indispensables para la reproducción cotidiana y generacional de la fuerza de trabajo (cuidado de la casa y de los hijos).<sup>6</sup> Sin duda el retiro de las mujeres de la esfera de la producción contribuyó a la formación de la imagen del varón como proveedor de la familia, la que ha permanecido en el nivel ideológico no obstante la creciente in-

<sup>4</sup> Véanse, para México, Rendón y Salas, 1987; García y De Oliveira, 1998; De Oliveira, Ariza y Eternod, 1998; para Brasil, Singer y Madeira, 1975; para Puerto Rico, Safa, 1983; Acevedo, 1990; para América Latina en general, De Oliveira y Roberts, 1994.

<sup>5</sup> La construcción sociocultural de lo doméstico y lo productivo, lo privado y lo público, lo femenino y lo masculino, como esferas separadas, se ha dado conjuntamente con un proceso de desvalorización del ámbito doméstico que ha implicado una pérdida de importancia económica de los trabajos reproductivos (Fernández Kelly y Sassen, 1995).

<sup>6</sup> Para un análisis de los países desarrollados véase Tilly y Scott, 1978.

corporación de la mano de obra femenina a las actividades terciarias y de la producción en los años de crisis económica y reestructuración.<sup>7</sup>

Una serie de estudios documenta que las mujeres casadas y con hijos pequeños han incrementado su presencia en los mercados de trabajo en el reciente contexto de contracción económica y pérdida de dinamismo del empleo público y privado, hecho que ha llamado la atención de los especialistas.<sup>8</sup> Al respecto se proponen varias interpretaciones.<sup>9</sup> Se argumenta, por un lado, que si bien la segregación sexual del mercado de trabajo reduce las opciones para las mujeres, puede actuar de modo indirecto como un factor de "protección" relativa, en la medida en que han sido precisamente ciertas ocupaciones femeninas típicas (sectores asalariados de la manufactura y el terciario) las menos impactadas por la crisis, mientras las actividades masculinas en las industrias intermedias y de capital han sido las más afectadas (Barbieri y De Oliveira, 1987; De Oliveira 1989; García y De Oliveira, 1998; De Oliveira, Ariza y Eternod, 1998).<sup>10</sup> Se señala también que en estos años las mujeres casadas han podido desempeñar actividades por cuenta propia o asalariadas en el comercio y los servicios no calificados (lavar, planchar, prestar servicios domésticos, coser y bordar a domicilio, por ejemplo), y/o dedicarse al trabajo a domicilio, porque estas actividades se consideran una prolongación de sus responsabilidades domésticas. Un aspecto que no deja de ponderarse es la contribución de las empresas transnacionales (industriales y agroindustriales) al incremento de las oportunidades de empleo para las mujeres, a pesar de la contracción global de la economía, gracias al menor costo que representa su mano de obra.

Los estudios sobre empleo femenino inscritos en una óptica de género han dado visibilidad a las interrelaciones entre las actividades de la

<sup>7</sup> Fernández Kelly y Sassen (1995) señalan que a principios del siglo XIX ya existía en Estados Unidos el ideal de un salario masculino adecuado para la manutención de la esposa y los hijos; este ideal ha contribuido a que la mano de obra femenina se considere secundaria y, por lo tanto, se exponga a percibir una menor remuneración.

<sup>8</sup> Las repercusiones de la crisis económica sobre el trabajo femenino han sido ampliamente documentadas. Véanse Jelin y Feijo, 1983; Raczynsky y Serrano, 1984; De Oliveira, 1989; Cortés, 1990; Báez, 1992; García y De Oliveira, 1994.

<sup>9</sup> En el caso de los países desarrollados se plantean tres hipótesis explicativas del comportamiento del empleo femenino en épocas de recesión: 1. hipótesis de la reserva flexible: el empleo femenino varía en forma cíclica; las mujeres son incorporadas a la economía en épocas de expansión y expulsadas durante los periodos de recesión; 2. hipótesis de la segregación: el empleo femenino depende más de tendencias de largo plazo de expansión o contracción de las ocupaciones femeninas que de factores cíclicos; 3. hipótesis de la sustitución: las tendencias del empleo femenino son contracíclicas; la demanda de mano de obra femenina se incrementa en los periodos de recesión por sus costos más bajos (Rubery, 1988).

<sup>10</sup> Estudios realizados sobre la Gran Depresión de los treinta en Estados Unidos muestran que el desempleo femenino fue menor que el masculino debido a la mayor presencia de las mujeres en las ocupaciones no manuales, menos afectadas que las actividades manuales industriales, las que empleaban sobre todo mano de obra masculina (Milkman, 1976).

producción y la reproducción. Muestran, por ejemplo, que en periodos de recesión económica las mujeres intensifican su participación en una y otra actividad, dejando al descubierto las tensiones y conflictos que ello involucra (Milkman, 1976; González de la Rocha, 1986; Barbieri y De Oliveira, 1987).

La puesta en marcha del modelo de *exportación de manufacturas* y sus implicaciones sobre el trabajo femenino ha recibido una atención creciente en los últimos años. Como ha sido ampliamente documentado, ante los procesos de crisis y ajuste estructural varios países latinoamericanos han puesto en práctica, desde mediados de los ochenta, cambios estructurales orientados a la mayor integración y competitividad de sus economías en el mercado internacional. En este contexto crecen los estudios centrados en ciertos tópicos: la redefinición de los ámbitos público y privado como consecuencia del recorte de los servicios estatales y la ampliación de las necesidades que deben ser cubiertas por las familias,<sup>11</sup> los procesos de feminización de la fuerza de trabajo y la precarización de la mano de obra en sentido general.<sup>12</sup>

Aun cuando el estudio de las vinculaciones entre el modelo de industrialización hacia el mercado externo y la instalación de empresas transnacionales "maquiladoras", con preferencia por fuerza de trabajo femenina (casi siempre en actividades no calificadas y de bajos salarios), cuenta con una larga tradición,<sup>13</sup> sólo en años recientes ha surgido la inquietud acerca de la medida en que los procesos de flexibilización de las relaciones laborales han estado asociados con una creciente precarización de las condiciones de trabajo y de feminización de la mano de obra. Se rastrean así, en sentido general, las conexiones entre las estrategias de desarrollo basadas en el libre comercio, la privatización y la producción para la exportación, y las políticas de estabilización y ajuste que mantienen deprimidos los salarios, recortan las prestaciones sociales básicas y deterioran tanto el poder de negociación de los sindicatos como las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.

<sup>11</sup> Diversos análisis sobre países desarrollados señalan que la reprivatización de servicios antes prestados por el Estado implica un aumento de las atribuciones familiares y presupone la figura de la mujer "ama de casa", que ya no opera en sectores importantes de la población (Brodie, 1994).

<sup>12</sup> La noción de empleo precario incluye —además del trabajo por cuenta propia— las actividades ilegales o subterráneas y el trabajo a domicilio. Se refiere, asimismo, a diferentes modalidades de trabajos asalariados, ocasionales y temporales, de tiempo parcial, sin prestaciones laborales (Marshall, 1987). Para discusiones sobre globalización, precarización y trabajo femenino véanse Standing, 1989; Pérez Sáinz, 1994, entre otros.

<sup>13</sup> Véanse Fernández Kelly, 1982; Iglesias, 1985; Carrillo, 1993, para México; Pérez Sáinz, 1996, para Guatemala; Itzigsohn, 1996, para República Dominicana; Safa, 1983, para el Caribe. Sobre discusiones acerca de la división internacional del trabajo, internacionalización del capital y trabajo femenino consúltense Elson y Pearson, 1982; Lim, 1990; Tiano, 1994.

Los análisis sobre reestructuración económica, empleo femenino y división sexual del trabajo en empresas y ramas de actividad han incorporado como aspectos relevantes las preferencias empresariales por mano de obra femenina en virtud de atributos considerados femeninos (habilidad manual, disciplina, pasividad), que permiten reducir costos de producción (Chant, 1991). La descentralización de la producción por medio de la subcontratación de trabajo a domicilio forma parte de estas estrategias empresariales de reducción de costos. Los estudios al respecto incluyen ciertas dimensiones materiales y simbólicas que intervienen en los procesos de división sexual del trabajo en la producción.<sup>14</sup> Se señala que en etapas más avanzadas del proceso de industrialización la ampliación del trabajo a domicilio contribuye a la reunificación de los espacios productivos y reproductivos dentro de la unidad doméstica.

#### FAMILIA Y TRABAJO FEMENINO

La familia ha sido considerada de múltiples maneras en los estudios sobre trabajo femenino en América Latina. En los años de expansión económica de los sesenta, y desde la perspectiva de la modernización, predomina el interés por analizar los condicionantes familiares que obstaculizan la plena integración de las mujeres al mercado de trabajo. Como crítica a este enfoque surge el estudio de las estrategias familiares orientadas a asegurar la sobrevivencia en situaciones adversas.<sup>15</sup>

Durante la década de los setenta, periodo de agotamiento del modelo de sustitución de importaciones, proliferan las investigaciones que tienen como objetivo el papel mediador de la familia entre los procesos estructurales y la actividad económica masculina y femenina.<sup>16</sup> Luego, en las décadas de crisis y reestructuración de los ochenta y noventa, momento de redefinición de fronteras entre los espacios público y privado, adquiere renovada importancia —si bien desde una perspectiva de género— el estudio de la familia como ámbito de producción y reproducción que propicia relaciones de inequidad entre hombres y mujeres. Abordamos a continuación esta última forma de análisis.<sup>17</sup>

<sup>14</sup> Véase en este artículo el apartado sobre la familia como ámbito de producción y reproducción.

<sup>15</sup> Para una revisión y crítica de esta postura véanse Argüello, 1981; Torrado, 1981; González de la Rocha *et al.*, 1990; Selby *et al.*, 1990; Salvia, 1995.

<sup>16</sup> Véanse Przeworski, 1982; Zemelman, 1982; Jelin, Llovet y Ramos, 1982; De Oliveira y García, 1986; García, Muñoz y De Oliveira, 1982, 1983; García y De Oliveira, 1994.

<sup>17</sup> Las formas en que se han analizado las interrelaciones entre trabajo y familia en América Latina coexisten con enfoques complementarios en el estudio del trabajo femenino. Para una revisión y sistematización de los estudios sobre trabajo y familia en México

*La familia como ámbito de producción y reproducción  
y de inequidades de género*

Una de las contribuciones más importantes de la perspectiva de género a los estudios de trabajo femenino ha sido la crítica al propio concepto de trabajo y su redefinición para abarcar las actividades productivas y reproductivas. Se destaca la importancia de distinguir entre el trabajo extradoméstico, actividad orientada hacia el mercado que tiene lugar en el domicilio o fuera del hogar, y otras actividades también indispensables para la reproducción de los individuos, como el trabajo doméstico, la producción para el autoconsumo y la creación y sostenimiento de redes de relaciones sociales que incluyen acciones colectivas para obtener servicios públicos.<sup>18</sup>

La visibilidad del trabajo doméstico es uno de los objetivos más arduamente perseguidos por esta perspectiva de análisis.<sup>19</sup> Con el eje de la noción de *división sexual del trabajo* una serie de estudios han puesto de manifiesto la desigual participación de hombres y mujeres en las actividades productivas y reproductivas. La creciente incursión de las mujeres en el trabajo extradoméstico sin abandonar sus funciones domésticas ha estado acompañada de una participación restringida de los varones en el ámbito de la reproducción.

Desde esta perspectiva analítica dos conceptos adquieren relevancia: la *doble jornada* y la idea de la *compatibilidad* de las tareas de la producción y la reproducción, los que a su vez sintetizan parte de la vivencia del trabajo femenino. El concepto de *doble jornada*, al que le es consustancial la idea de *compatibilidad*, sirvió para hacer transparente la verdadera magnitud del trabajo femenino. El esfuerzo estuvo acompañado de la problematización teórica acerca de la naturaleza (y/o especificidad) del

véanse entre otros De Oliveira y Salles, 1988; García y De Oliveira, 1994; De Oliveira, Eternod y López, 1998.

<sup>18</sup> Véanse Jelin, 1978, Wainermann y Recchini Lattes, 1981; De Barbieri, 1984; Sánchez Gómez, 1989. Existen varias revisiones acerca de los estudios sobre trabajo femenino desde una perspectiva de género: Sarti (1985); Bruschini (1994), Knecher y Panaia (1994); García, Blanco y Pacheco (1997); De Oliveira (1997).

<sup>19</sup> En una acepción en boga en la época, Bruschini y Cavasin (1984) definen la esfera doméstica como "un espacio propio, con reglas específicas de funcionamiento, pero en constante articulación con el espacio de producción. [El trabajo doméstico comprende] un conjunto de actividades necesarias para el bienestar de los miembros de la familia, que son realizadas principalmente por la mujer en el ámbito de la casa. La posición de la mujer en la familia define una relación de trabajo que se establece entre ella y esas actividades; en la medida en que son concebidas como funciones naturales de la esposa, son ejecutadas gratuitamente por ella para los demás miembros de la unidad familiar". Por su parte De Barbieri (1984) considera el trabajo doméstico como trabajo que transforma mercancías y produce servicios como valores de uso directamente consumibles, mediante el cual se realiza una parte fundamental del mantenimiento, reposición y reproducción de la fuerza de trabajo.

trabajo doméstico en el conjunto de la formación social capitalista (Sánchez Gómez, 1989). Proliferaron en esos años los intentos por cuantificar su magnitud a través de la elaboración de estudios de “presupuesto-tiempo”, corriente de investigación que, en lo esencial, ha perdurado hasta nuestros días. Organismos internacionales, productores de información e investigadores, se han concentrado en desarrollar instrumentos idóneos para llegar a incorporar el carácter global del trabajo femenino (Ramírez y Dávila, 1990; INEGI-UNIFEM, 1995), y han hecho visible así el volumen extraordinario de trabajo a que se enfrentan las mujeres si además de sus obligaciones cotidianas desempeñan alguna actividad extradoméstica. Desde entonces hasta nuestros días ha quedado suficientemente documentada la *sobrecarga* de trabajo que pesa sobre ellas cuando combinan ambos tipos de tareas.<sup>20</sup>

Los estudios de género abordan, desde una perspectiva crítica, la utilización de las dicotomías producción/reproducción, público/privado. Se cuestiona la visión del ámbito doméstico y reproductivo como femenino, privado y opuesto a la esfera de lo público-productivo, entendido como lo masculino, y la aceptación de la división sexual del trabajo (hombres-proveedores, mujeres-amas de casa) como algo natural e inherente al papel de las mujeres en nuestras sociedades. Se entiende que esta división sexual es una construcción sociohistórica susceptible de transformación, y que el alcance de los trabajos reproductivos rebasa el ámbito doméstico al desempeñar un papel central en los procesos de reproducción de la fuerza de trabajo en el nivel societal. Las familias dejan de ser consideradas unidades aisladas, autocontenidas, y se las visualiza insertas en redes de relaciones sociales que van más allá del espacio residencial e incluyen organizaciones y movilizaciones vecinales. Son conceptualizadas como ámbitos donde se crean y recrean relaciones sociales de intercambio y solidaridad, de autoridad, poder y conflicto, que contribuyen al mantenimiento de la subordinación de las mujeres respecto de los varones (Yanagisako, 1979; Harris, 1981).

Otra vertiente de análisis destaca la centralidad del *trabajo a domicilio* en el estudio de las interrelaciones entre las esferas de la producción y la reproducción. Esta modalidad de trabajo cuenta con una historia de varios siglos,<sup>21</sup> pero recientemente ha resurgido con fuerza como parte

<sup>20</sup> Investigaciones recientes cuantifican, por ejemplo, la magnitud de la sobrecarga de trabajo de las mujeres mexicanas de 12 años y más que desempeñan alguna actividad extradoméstica: si se toman en cuenta sus componentes doméstico y extradoméstico, la semana laboral de las mujeres supera en promedio por 9.3 horas la de los hombres (De Oliveira, Ariza y Eternod, 1996; De Oliveira y Ariza, 1997).

<sup>21</sup> La industria a domicilio ha coexistido —en los siglos XVI y XVII en Europa— con la economía campesina y con los artesanos independientes. Asume una forma particular (*putting out system*) con la Revolución industrial, pierde importancia con el desarrollo de la activi-

de las estrategias de descentralización de las actividades industriales intensivas en mano de obra en el contexto actual de globalización y restructuración económica. Tales prácticas han llevado a la formación de cadenas o redes de subcontratación de las grandes empresas, las que utilizan pequeños talleres familiares para la elaboración de un producto o partes de él, mecanismos que se han expandido en años recientes en los países tanto desarrollados como en desarrollo.<sup>22</sup>

Diversos analistas destacan el carácter marcadamente femenino del trabajo a domicilio. Se afirma que los empresarios prefieren contratar mujeres casadas con hijos por su responsabilidad, compromiso, seriedad y disciplina. Obligaciones domésticas y trabajo a domicilio se traslapan en tiempo y espacio; la organización del trabajo a domicilio se superpone a la del doméstico, las destrezas necesarias para el primero se adquieren con frecuencia en el segundo.

#### TRABAJO Y CONDICIÓN FEMENINA

Las implicaciones del trabajo extradoméstico para la situación de la mujer han sido objeto de preocupación permanente en los estudios sobre trabajo femenino. La pregunta ha sido formulada de manera constante a lo largo de 25 o 30 años, si bien desde distintos planteamientos o perspectivas analíticas. Las consecuencias del desarrollo y de la división sexual del trabajo sobre la situación de la mujer figuran entre los tópicos más estudiados.<sup>23</sup> En esta ocasión nos centramos en los estudios sobre las desigualdades de género en los mercados de trabajo y las posibilidades de *empowerment* de las mujeres. Hacemos a continuación una somera revisión de las principales formulaciones, sin pretender agotar la problemática.

#### MERCADOS DE TRABAJO Y DESIGUALDAD DE GÉNERO

Un conjunto de investigaciones centradas en el análisis de la oferta laboral y la dinámica de los mercados de trabajo se ha dado a la tarea de dar industrial fabril, y resurge con gran vigor —como parte de amplias cadenas de subcontratación— a partir de los procesos de restructuración económica (Abreu y Sorj, 1993).

<sup>22</sup> Véanse, entre otros, Benería y Roldán, 1987; Portes y Benton, 1987; Roberts, 1987; Marshall, 1987; Arias, 1988; Alonso, 1988; Abreu y Sorj, 1993; Ruas, 1993; Bruschini y Ridenti, 1993.

<sup>23</sup> Acerca de la problemática mujer y desarrollo, véanse, entre otros, Boserup, 1970, 1990; Tinker, 1990; Deere, 1977; León, 1982; Babb, 1990. Respecto al impacto de la división sexual del trabajo en la condición de la mujer, De Barbieri, 1984; Sánchez Gómez, 1989; De Oliveira y Ariza, 1997.

construir las herramientas conceptuales (técnicas y metodológicas) necesarias para medir con objetividad el grado de desigualdad de las mujeres en estos mercados. Las nociones de *segregación ocupacional*, *discriminación salarial*, *precarización* y *feminización/masculinización* (de las ocupaciones, los sectores y subsectores económicos), han servido para someter a un análisis exhaustivo la estructura diferencial de oportunidades que el mercado de trabajo abre a los hombres y mujeres que se incorporan a él.

El carácter segregado de una estructura laboral da cuenta de la medida en que las ocupaciones que la integran se escinden en "masculinas" y "femeninas", en que hombres y mujeres se encuentran concentrados, separados, en actividades dominadas por miembros de su propio sexo. Como lo han mostrado los estudios sobre el tema (Reskin, 1984; Reskin y Hartmann, 1986; Reskin y Roos, 1990), el problema reside en que tal separación no es neutra, sino que acarrea consecuencias dispares para unos y otras en cuanto a la calidad del empleo, los ingresos y las posibilidades de movilidad social que ofrecen; consecuencias que colocan sistemáticamente a las mujeres en una situación de desventaja respecto a los hombres. En este sentido, la segregación es uno de los rasgos del mercado laboral que más abiertamente expresa el carácter complejo, elusivo, del trabajo extradoméstico en lo que se refiere a la condición de la mujer.

Sin duda la universalidad de la segregación por sexo es una de las dimensiones que más reflexión ha suscitado en los especialistas del tema. Estudios comparativos que intentan evaluar el impacto de la industrialización sobre la segregación por sexo en realidades socioeconómicas muy distintas (Scott McEwen, 1986) llegan a la desesperanzadora conclusión de que, a despecho de cuáles hayan sido el punto de partida (Inglaterra, Egipto, Perú y Ghana) y el ritmo del proceso de industrialización, se verifica una indiscutible convergencia en la tendencia general a la segregación por sexo en el conjunto de los países analizados.

La discriminación salarial saca a relucir, por su parte, situaciones de retribución desigual de las mujeres respecto a los hombres, en condiciones en que cuentan con las mismas calificaciones laborales que ellos (Parker, 1996). En el caso de México, por ejemplo, investigaciones recientes constatan la existencia de elevados índices de discriminación salarial en contra de las mujeres, las que en ocasiones llegan a devengar salarios 37% inferiores a los de los hombres en ocupaciones en que poseen los mismos niveles de escolaridad que ellos (De Oliveira, Ariza y Eternod, 1996).<sup>24</sup> El estudio de los procesos de feminización y/o masculinización persigue a su

<sup>24</sup> Los índices de discriminación salarial se calculan a partir del salario promedio por hora de hombres y mujeres, y se despeja el efecto de las diferencias en sus niveles de escolaridad (Parker, 1996).



vez conocer los nexos existentes entre la dinámica de cambio del perfil por sexo de las ocupaciones, el deterioro o la mejoría de la calidad de las mismas y el predominio relativo de uno u otro sexo. Se pretende aprehender en una mirada procesual el juego de factores que podrían tornar inteligibles estas transformaciones. Aun cuando el análisis de estos aspectos ha dado lugar a no pocas divergencias y puntos de desencuentro, lo cierto es que una sólida corriente de investigación ha documentado histórica y empíricamente que, salvo algunas excepciones, la tendencia secular de cambio ha seguido el camino de la masculinización a la feminización, y que éste ha estado acompañado, por regla general, del deterioro en la calidad de las ocupaciones.<sup>25</sup>

Así, la recurrente asociación entre actividades "femeninas" y precariedad laboral es uno de los aspectos que más invita a la reflexión en los estudios sobre género y mercado de trabajo (Standing, 1989, 1996). Si bien por un lado la mirada longitudinal revela una relación de concomitancia entre la feminización y el deterioro de las ocupaciones, la observación transversal reitera, por otro, la obstinada sobrerrepresentación de las mujeres en los trabajos de peores condiciones relativas en distintos momentos históricos. Los análisis realizados tanto en México como en otros contextos de la región corroboran que el acceso de las mujeres al trabajo extradoméstico se da en condiciones de segregación (opciones restringidas), discriminación salarial (retribución desigual a las mismas capacidades) y precariedad laboral (Arriagada, 1994; Pedrero *et al.*, 1995; Parker, 1996; De Oliveira y Ariza, 1997; Saraví, 1997). En el caso de México la información disponible para mediados de los noventa da cuenta de un alto grado de segregación de la estructura ocupacional (De Oliveira, Ariza y Eternod, 1996), y del carácter más precario del empleo femenino en términos del tipo (asalariado o por cuenta propia), la duración (de tiempo parcial o completo), y el salario que proporciona (De Oliveira y Ariza, 1997).

La pertinaz resistencia de las situaciones de segregación sexual en el mercado de trabajo,<sup>26</sup> los procesos de resegregación que con frecuencia suceden al cambio en la composición por sexo de las ocupaciones, la discriminación salarial y las condiciones muchas veces precarias del trabajo femenino, han dado pie a la reflexión acerca del modo en que la organización laboral, los criterios que guían la distribución del trabajo

<sup>25</sup> Así lo confirma el análisis histórico de las ocupaciones de oficinista, maestra, mesera, dependiente de bancos, enfermera, entre otras. Véanse al respecto Davies, 1975; Strober, 1984; Reskin y Hartmann, 1986; Strober y Arnold, 1987; Reskin y Roos, 1990; Wainerman y Binstock, 1993.

<sup>26</sup> Estudios realizados sobre Europa y Estados Unidos documentan la extraordinaria estabilidad de los índices de segregación ocupacional a lo largo del tiempo (Reskin y Hartmann, 1986; Reskin y Roos, 1990; OECD, 1994; Collinson *et al.*, 1990).

doméstico y extradoméstico (división sexual y social del trabajo), y una serie de procesos relacionados, confluyen en la gestación de situaciones de *exclusión social* de las mujeres. El acceso limitado al empleo y la continuidad de la responsabilidad de las tareas domésticas se combinan para dejarlas fuera de las mejores opciones disponibles y de las prerrogativas sociales que éstas brindan. En este sentido, la segregación ocupacional es vista en sí misma como una forma de exclusión (De Oliveira y Ariza, 1997).

### TRABAJO FEMENINO Y "EMPOWERMENT"

La constante preocupación por las repercusiones del trabajo sobre la situación de la mujer ha sido formulada en los últimos años con un acento levemente distinto: dados los rasgos que lo distinguen, ¿alberga el trabajo femenino la posibilidad real de contribuir al proceso de *empowerment* de las mujeres?

El *empowerment* (o para algunos "empoderamiento") alude a un proceso de cambio en varios niveles que debe conducir a que las mujeres disfruten de cuotas crecientes de poder y control sobre sus vidas (Sen y Grown, 1985; Batliwala, 1994). Aun cuando involucra varias acepciones, existe consenso respecto a que implica una alteración de la distribución de las relaciones de poder en un sentido favorable para ellas, con una activa participación de las mujeres en dicha transformación.<sup>27</sup>

Una manera de aquilatar los diversos ribetes del trabajo extradoméstico como experiencia es examinar la percepción que verbalizan las mujeres acerca del impacto que ha tenido en sus vidas, tal y como se recoge en los análisis de orientación cualitativa. Así, en los sectores sociales estudiados por Benería y Roldán (1987) en el caso de la industria a domicilio en México, más allá de las transformaciones que pudo o no desencadenar, el trabajo tuvo siempre el efecto de elevar la autoestima femenina, convirtiéndose en una plataforma propicia para estimular otros cambios. El mayor ascendiente en el hogar que proporcionaba la generación de ingresos les permitió plantear algunas modificaciones de las fronteras internas de poder.<sup>28</sup>

<sup>27</sup> Nacida dentro de las perspectivas feministas del cambio social, la noción de "empoderamiento" parte de reconocer la centralidad de las relaciones de poder en el mantenimiento de la subordinación femenina. Se plantea como una visión alternativa a los enfoques desarrollistas, excesivamente orientados a la dimensión económica del cambio social e insensibles a las consecuencias diferenciales de dicho proceso sobre hombres y mujeres. En esta concepción las mujeres son vistas como agentes del desarrollo, antes que como objetivos o blancos del mismo (Bunch y Carrillo, 1990).

<sup>28</sup> Las modificaciones mencionadas variaron de acuerdo con el esquema interno de distribución del ingreso que predominara en la familia, y de la mayor o menor centralidad del aporte de la mujer para la sobrevivencia familiar (Benería y Roldán, 1987: 160-163).

Diversas investigaciones han puesto de relieve que el control de los recursos monetarios de que dispone el hogar constituye un punto neurálgico respecto a las potencialidades que el trabajo extradoméstico puede encerrar para la mujer, siendo además una de las áreas más claramente conflictivas de la dinámica intrafamiliar (Benería y Roldán, 1987). El control atañe, naturalmente, a la capacidad decisoria real con que cuenta la mujer en este y otros aspectos de la vida, y compete por lo tanto a las *relaciones de poder* que pautan la interacción social entre hombres y mujeres de diferentes clases y sectores sociales (Safilious-Rothschild, 1982; Scott, 1990; De Barbieri, 1992).

Se ha sugerido que el poder económico femenino (en contraposición al masculino) es la variable independiente con mayor efecto multiplicador sobre la situación de la mujer (Blumberg, 1991), pero el mismo se encuentra mediado por una variedad de factores que toman muy compleja su apreciación. Efectivamente, se ha constatado una asociación positiva entre la actividad extradoméstica remunerada y la toma de decisiones: el ingreso producto del trabajo eleva siempre el poder de decisión de las mujeres dentro del hogar, pero la ideología de género orienta y estructura el alcance de esta mayor influencia actuando como un factor que filtra (o dosifica) los efectos de la misma (Grasmuck y Espinal, 1997).<sup>29</sup> Otras investigaciones indican que ciertos sectores de mujeres visualizan el trabajo como un medio para defenderse de las situaciones de abuso o vejación en que las coloca la dependencia económica del varón, las que pueden poner en riesgo la sobrevivencia de los hijos (Ariza, 1997).

La percepción acerca del trabajo extradoméstico varía según el sector social de pertenencia, el nivel de escolaridad y el grado de compromiso de la mujer con el mismo (García y De Oliveira, 1994). El significado atribuido a la vivencia del trabajo, que a su vez difiere según la clase social de pertenencia y el nivel de instrucción, se ha revelado como un factor decisivo en las implicaciones —percibidas y reales— del trabajo como experiencia para un conjunto de mujeres mexicanas residentes en tres ciudades de ese país (García y De Oliveira, 1994). Si el trabajo es un fin en sí mismo, o si constituye, por el contrario, una actividad que se realiza por necesidad, sin sentido de trascendencia personal o familiar para la mujer que lo ejecuta (“presencia o ausencia de compromiso”), modifica la magnitud del impacto que puede tener sobre ella y las relaciones sociales de género en las que interviene.

<sup>29</sup> También en el conjunto de mujeres dominicanas que analizan Grasmuck y Espinal (1997) encuentran que la magnitud del impacto del trabajo sobre las relaciones de género dependía de la centralidad del ingreso de la mujer para la sobrevivencia familiar: mientras más importante era, mayor ascendiente relativo obtenía ella respecto a la autoridad del varón, aunque se conservaran más o menos intactas las esferas de competencia de cada uno.

Al indagar las múltiples interrelaciones entre trabajo y mujer, algunas autoras (F. de Oliveira, 1992) señalan que la potencialidad de cambio del trabajo extradoméstico reside en que es capaz de proporcionar un núcleo de organización de la identidad femenina independiente de las figuras masculinas. Estos dos últimos aspectos anotados, la dimensión de significado y los procesos de formación de las identidades, se encuentran a tono con lo que ha sido una de las tendencias recientes en el estudio del trabajo femenino: la mayor valoración de los aspectos socio-culturales y simbólicos en el análisis de la relación entre mercado de trabajo y subordinación femenina (Bruschini, 1994). En sentido general, la reflexión se ha encaminado a resaltar la intervención de los aspectos extraeconómicos en su inextricable vinculación con los que sí lo son (la textura social de la organización económica), a la hora de hacer inteligible la permanencia de las situaciones de inequidad de las mujeres en el mundo del trabajo (Granovetter, 1985; Milkmann y Townsley, 1994).

Por último, no cabe duda de que el posible impacto del trabajo extradoméstico sobre la condición de la mujer está mediado por el tipo de actividad. Toda una línea de investigación enfatiza la necesidad de ponderar las implicaciones de la heterogeneidad del trabajo femenino sobre el "empoderamiento". Así, cuando éste tiene lugar en los límites del hogar; la superposición entre las tareas de la producción y la reproducción, la continua disponibilidad de las mujeres para la realización de las labores domésticas, y la menor diferenciación de sus ámbitos de interacción, pueden ciertamente limitar las potencialidades de independencia y/o autonomía que el trabajo es capaz de proporcionar (De Oliveira, Ariza y Eternod, 1996). En el mismo sentido, el carácter asalariado o no de la actividad, y la duración de la jornada (de tiempo parcial o completo), son otros ejes de diferenciación con consecuencias dispares sobre estas potencialidades.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, Alice y Bila Sorj, *O trabalho invisível. Estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil*, Rio Fundo, Río de Janeiro, 1993.
- Acevedo, Luz del Alba, "Industrialization and employment: Changes in the patterns of women's world in Puerto Rico", *World Development*, vol. 18, núm. 2, 1990, pp. 231-255.
- Alonso, José, "La maquila industrial domiciliaria en la metrópoli mexicana", *Estudios Sociológicos*, vol. VI, núm. 18, septiembre-diciembre de 1988, pp. 517-533.
- Argüello, Omar, "Estrategias de supervivencia: Un concepto en búsqueda de contenido", *Demografía y Economía*, vol. 15, núm. 2, 1981.

- Arias, Patricia, "Empleo a domicilio en el medio rural: La nueva manufactura", *Estudios Sociológicos*, vol. VI, núm. 8, septiembre-diciembre de 1988, pp. 535-552.
- Ariza, Marina, *Migración, trabajo y género: La migración femenina en República Dominicana, una aproximación macro y micro social*, tesis de doctorado, El Colegio de México, México, 1997.
- Arriagada, I., "Transformaciones del trabajo femenino urbano", *Revista de la CEPAL*, núm. 53, agosto de 1994, pp. 91-110.
- Babb, Florence E., "Women and work in Latin America", *Latin American Research Review*, vol. XXV, núm. 2, 1990, pp. 236-247.
- Báez, Clara, "Mujeres: Fuerza laboral y sector informal", *Estudios Sociales*, año XXV, núm. 88, abril-junio de 1992, pp. 99-121.
- Batlwala, Srilatha, "The meaning of women's empowerment: New concepts from action", en Gita Sen, Adrienne Germain y Lincoln C. Chen (comps.), *Population Policies Reconsidered. Health, Empowerment and Rights*, Harvard Center for Population and Development Studies/International Women's Health Coalition, Boston, 1994, pp. 127-138.
- Benería, Lourdes y Marta Roldán, *The Crossroads of Class and Gender. Industrial Homework, Subcontracting and Household Dynamics in Mexico City*, University of Chicago Press, Chicago, 1987.
- Blumberg, Rae Lesser, "Introduction: The 'triple overlap' of gender stratification, economy and the family", en Rae Lesser Blumberg (comp.) *Gender, Family and Economy: The Triple Overlap*, Sage, Newbury Park, 1991, pp. 7-34.
- Boserup, Ester, "Economic change and the roles of women", en I. Tinker (comp.), *Persistent Inequalities*, Oxford University Press, Nueva York, 1990, pp. 14-24.
- , *Women's Role in Economic Development*, St. Martin's, Nueva York, 1970.
- Brodie, Janine, "Shifting the boundaries: Gender and the politics of restructuring", en Isabella Bakker (comp.), *The Strategic Silence. Gender and Economic Policy*, Zed Books/The North-South Institute, Nueva Jersey, 1994, pp. 46-60.
- Bruschini, Cristina, "Trabalho feminino: Trajetória de um tema, perspectivas para o futuro," *Estudios Feministas* 1: 17-33, 1994.
- Bruschini, Cristina y Sandra Ridenti, "Desvendando o oculto: Família e trabalho domiciliar em São Paulo", en Alice Rangel de Paiva Abreu y Bila Sorj (comps.), *O trabalho invisível. Estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil*, Rio Fundo, Río de Janeiro, 1993, pp. 83-125.
- Bruschini, Cristina y Sylvia Cavasin, "O cotidiano em famílias urbanas: Trabalho doméstico, distribuição de papeis e uso do tempo", ponencia presentada en el seminario Investigación Sobre la Mujer e Investigación Feminista: Balance y Perspectivas de la Década de la Mujer en América Latina, GRECMU, Montevideo, 1984.
- Bunch, C. y R. Carrillo, "Feminist perspectives on women in women on development", en Irene Tinker (comp.), *Persistent Inequalities*, Oxford University Press, Nueva York, 1990, pp. 70-82.
- Carrillo Viveros, Jorge, *Condiciones de empleo y capacitación en las maquiladoras de exportación en México*, El Colegio de la Frontera Norte/Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1993.

- Chant, Sylvia, *Women and Survival in Mexican Cities: Perspectives on Gender, Labour Markets and Low-Income Households*, Manchester University Press, Manchester, 1991.
- Collinson, D. et al., *Managing to Discriminate*, Polity Press, Cambridge, 1990.
- Cortés, Rosalía, "Precarización y empleo femenino", en Pedro Galin y Marta Novick (comps.), *La precarización del empleo en Argentina*, CEAL-OIT/CIAT-CLACSO, 1990.
- Davies, Margery W., "Woman's place is at the typewriter: The feminization of the clerical labor force", en Richard Edwards, Michael Reich y D. Gordon (comps.), *Labor Market Segmentation*, Heath, Lexington, 1975, pp. 279-296.
- De Barbieri, Teresita, "Sobre la categoría de género. Una introducción teórico-metodológica", *Revista Interamericana de Sociología*, año VI, vol. 2, núm. 2-3, mayo-diciembre de 1992, pp. 147-178.
- , *Mujeres y vida cotidiana*, Fondo de Cultura Económica/SEP-80, México, 1984.
- De Barbieri, Teresita y Orlandina de Oliveira, *La presencia de las mujeres en América Latina en una década de crisis*, Centro de Investigación para la Acción Femenina/Búho, Santo Domingo, 1987.
- De Oliveira, F. A., "Condición femenina y alternativas de organización doméstica: Las mujeres sin pareja en São Paulo", *Estudios Demográficos y Urbanos*, núm. 20-21, 1992, pp. 511-537.
- De Oliveira, Orlandina, "Multiple analytic perspectives on women's labor in Latin America", en Viviane Brachet-Marquez (ed.), *Current Sociology*, vol. 45 (1): 109-119, enero, 1997.
- , "Empleo femenino en México en tiempos de recesión económica: Tendencias recientes", en Jennifer Cooper, Teresita De Barbieri et al. (comps.), *Fuerza de trabajo femenina urbana en México. Características y tendencias*, UNAM/Porrúa, México, 1989, pp. 29-66.
- De Oliveira, Orlandina y Marina Ariza, "División sexual del trabajo y exclusión social", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 3, núm. 5, enero-julio de 1997, pp. 183-222.
- De Oliveira, Orlandina, Marina Ariza y Marcela Eternod, "La fuerza de trabajo en México: Un siglo de cambios", en José Gómez de León y Cecilia A. Rabell Romero (comps.), *Cien años de cambio demográfico en México*, México, en prensa.
- , "Trabajo e inequidad de género", *La condición femenina: Una propuesta de indicadores*, Informe final, SOMEDE/CONAPO, México, 1996.
- De Oliveira, Orlandina y Brígida García, "Encuestas, ¿Hasta dónde?", *Problemas metodológicos en la investigación sociodemográfica*, Programa de Investigaciones Sociales en Población en América Latina (PISPAL) y El Colegio de México, México, 1986, pp. 65-80.
- De Oliveira, Orlandina y Bryan Roberts, "Urban growth and urban social structure in Latin America, 1930-1990", en Leslie Bethel (comp.), *The Cambridge History of Latin America*, vol. VI, parte 1, 1920 to the present, Cambridge University Press, Cambridge, 1994, pp. 253-324.
- De Oliveira, Orlandina y Vania Salles, "Reflexiones teóricas para el estudio de la reproducción de la fuerza de trabajo", *Argumentos*, núm. 4, 1998, pp. 19-43.

- Deere, Carmen Diana, "Changing relations of production and Peruvian peasant women's work", *Latin American Perspectives*, 4: 48-69, 1987.
- Elson, Diane y Ruth Pearson, "La última fase de internacionalización del capital y sus implicaciones para la mujer del Tercer Mundo", *Estudios sobre la Mujer*, Secretaría de Programación y Presupuesto, México, 1982.
- Fernández Kelly, Patricia, "Las maquiladoras y las mujeres de Ciudad Juárez, México: Paradojas de la industrialización bajo el capitalismo integral", en Magdalena León (comp.), *Sociedad, subordinación y feminismo*, Asociación Colombiana para el Estudio de la Población, Bogotá, 1982, pp. 141-165.
- Fernández Kelly, Patricia y Saskia Sassen, "Recasting women in the global economy: Internationalization and changing definitions of gender", en Christine E. Bose y Edna Acosta-Belén (comps.), *Women in the Latin American Development Process*, Temple University Press, Filadelfia, 1995, pp. 99-124.
- García, Brígida, *Trabajo femenino y vida familiar en México*, El Colegio de México, México, 1994.
- García, Brígida, Mercedes Blanco y Edith Pacheco, *Género y trabajo extradoméstico*, en Brígida García (comp.), *Mujer, género y población en México*, El Colegio de México/Somede, México, en prensa.
- García, Brígida, Humberto Muñoz y Orlandina de Oliveira (comps.), *Hogares y trabajadores en la ciudad de México*, El Colegio de México/UNAM, México, 1982.
- , *Familia y mercado de trabajo, un estudio de dos ciudades brasileñas*, El Colegio de México/UNAM, México, 1982.
- García, Brígida y Orlandina de Oliveira, "La participación femenina en los mercados de trabajo", *Trabajo*, año 1, núm. 1, enero-junio de 1998, pp. 139-161.
- González de la Rocha, Mercedes, *Los recursos de la pobreza. Familias de bajos ingresos de Guadalajara*, El Colegio de Jalisco/CIESAS/SPP, Guadalajara, 1986.
- González de la Rocha, Mercedes *et al.*, "Estrategias versus conflicto. Reflexiones para el estudio del grupo doméstico en época de crisis", en Guillermo de la Peña *et al.* (comps.), *Crisis, conflicto y sobrevivencia. Estudios sobre la sociedad urbana en México*, Universidad de Guadalajara/CIESAS, Guadalajara, 1990.
- Granovetter, Mark, "Economic action and social structure: The problem of embeddedness", *American Journal of Sociology*, 91: 481-510, 1985.
- Grasmuck, S. y R. Espinal, "Market success or female autonomy? Income, gender and household decision-making among microentrepreneurs in the Dominican Republic", ponencia presentada en el congreso La República Dominicana en el Umbral del Siglo XXI, Santo Domingo, julio de 1997, pp. 24-26.
- Harris, Olivia, "Household as natural units", en Kate Young, Carol Wolkowitz y Rosalyn Mc Cullagh (comps.), *Of Marriage and the Market: Women's Subordination in International Perspective*, CSE, Londres, 1981, pp. 75-107.
- Iglesias Prieto, Norma, *La flor más bella de la maquiladora*, SEP/Centro de Estudios de la Frontera Norte de México, México, 1985.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) y Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) (comps.), *La mujer mexicana: Un balance estadístico al final del siglo XX*, INEGI, México, 1995, p. 161.
- Itzigsohn, José, "Globalization, the state and the informal economy: The articulations of informal and formal economic activities and the limits to proletari-

- zation in the periphery", en William C. Smith y Roberto Patricio Korzeniewicz (comps.), *Latin America in the World-Economy*, University of Miami Press, Coral Gables, 1996.
- Jelin, Elizabeth, "La mujer y el mercado de trabajo urbano", *Estudios CEDES*, vol. 1, núm. 6, Buenos Aires, 1996.
- Jelin, Elizabeth y María del Carmen Feijoó, "Presiones cruzadas: Trabajo y familia en la vida de las mujeres", en VV. AA., *Del deber ser y el hacer de las mujeres*, El Colegio de México-PISPAL, México, 1983, pp. 147-231.
- Jelin, Elizabeth, J. J. Llovet y S. Ramos, "Un estilo de trabajo: La investigación microsociedad", documento presentado al Seminario sobre Problemas de la Investigación del Análisis Demográfico en la Investigación Social, CEDES, 1982.
- Knecher, Lidia y Marta Panaia, "Introducción", en Lidia Knecher y Marta Panaia (comps.), *La mitad del país. La mujer en la sociedad argentina*, Centro Editor de América Latina, Buenos Aires, 1994.
- León, Magdalena (comp.), *Sociedad, subordinación y feminismo*, Asociación Colombiana para el Estudio de la Población, Bogotá, 1982.
- Lim, Linda, "Women's work in export factories: The politics of a cause", en L. Tinker (comp.), *Persistent Inequalities*, Oxford University Press, Nueva York, 1990, pp. 101-119.
- Marshall, Adriana, *Non-Standard Employment Practices in Latin America*, ILO, Ginebra, 1978.
- Milkman, Ruth, "Women's work and economic crisis: Some lessons of the Great Depression", *The Review of Radical Political Economics*, vol. 8, núm. 1, 1976.
- Milkman, Ruth y E. Townsley, "Gender and the economy", en N. J. Smelser y R. Swedberg (comps.), *The Handbook of Economic Sociology*, Russell Sage Foundation, Princeton, Nueva York, 1994, pp. 600-619.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), *Women and Structural Change. New Perspective*, OECD, París, 1994.
- Parker, Susan, "Niveles salariales de hombres y mujeres: Diferencias por ocupación en las áreas urbanas de México", ponencia presentada en la V Reunión Nacional de Investigación Demográfica en México, SOMEDE, México, junio de 1996.
- Pedrero, Mercedes *et al.*, "Desigualdad en el acceso a oportunidades de empleo y segregación ocupacional por género. Situación actual en México y propuestas", documento elaborado a solicitud del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) como una contribución a los trabajos preparatorios para la IV Conferencia Mundial de la Mujer 1995, mimeo.
- Pérez Sáinz, Juan Pablo, *De la finca a la maquila*, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Costa Rica, 1996.
- - *El dilema del nahual: Globalización, exclusión y trabajo en Centroamérica*, FLACSO, San José, 1994.
- Portes, A. y L. Benton, "Desarrollo industrial y absorción laboral: Una reinterpretación", *Estudios Sociológicos*, vol. 13, 1987, pp. 111-137.
- Przeworski, Adam, "Teoría sociológica y el estudio de la población: Reflexiones sobre el trabajo de la Comisión de Población y Desarrollo de CLACSO", *Reflexiones teórico-metodológicas sobre las investigaciones en población*, El Colegio de México, México, 1982, pp. 58-99.



- Raczynsky, Dagmar y Claudia Serrano, *Mujer y familia en un sector popular urbano: Resultados de un estudio de caso*. Santiago, Apuntes CIEPLAN, núm. 47, CEPLAN, 1948.
- Ramírez Bautista, Elia e Hilda R. Dávila Ibáñez (comps.), *Trabajo femenino y crisis en México: Transformaciones y tendencias actuales*, Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, México, 1990.
- Rendón, Teresa y Carlos Salas, "Evolución del empleo en México: 1895-1970", *Estudios Demográficos y Urbanos*, 2(2): 189-230, 1987.
- Reskin, Barbara F., *Sex Segregation in the Workplace. Trends, Explanations, Remedies*, National Academy Press, Washington D. C., 1986.
- Reskin, Barbara y Heidi I. Hartmann, *Women's Work, Men's Work. Sex Segregation on the Job*, National Academy Press, Washington D. C., 1984.
- Reskin, Barbara y P. Roos, *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Entry into Male Dominated Occupations*, Temple University Press, Filadelfia, 1990.
- Roberts, Bryan, "Labor market and class organization, Britain, Spain and Mexico", trabajo presentado en el 82 Annual Meeting of the American Sociological Association, Chicago, agosto de 1987, mimeo.
- Ruas, Roberto, "Notas acerca das relações entre trabalho a domicílio, redes de subcontratação e as condições de competição", en Alice Rangel de Paiva Abreu y Bila Sorj (comps.), *O trabalho invisível. Estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil*, Rio Fundo, Río de Janeiro, 1993, pp. 25-41.
- Rubery, Jill (comp.), *Women and recession*, Routledge and Kegan Paul, Londres, 1988.
- Safa, Helen, "Women production and reproduction in industrial capitalism: A comparison of Brazilian and U.S. factory workers", en June Nash y Patricia Fernández Kelly (comps.), *Women, Men and the International Division of Labor*, SUNY Press, Albany, 1983, pp. 28-47.
- Safilios Rothschild, Constantina, "Female power, autonomy and demographic change in the Third World", en R. Anker, M. Buvinic y N. Youssef (comps.), *Women's Roles and Population Trends in the Third World*, Croom Helm, Londres, 1982, pp. 117-132.
- Salvia, Agustín, "La familia y los desafíos de su objetivación: Enfoques y conceptos", *Estudios Sociológicos*, XIII, núm 37, enero-abril de 1995, pp. 143-162.
- Sánchez Gómez, Martha Judith, "Consideraciones teórico-metodológicas en el estudio del trabajo doméstico en México", en Orlandina de Oliveira (comp.), *Trabajo, poder y sexualidad*, Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, El Colegio de México, México, 1989, pp. 59-79.
- Saraví, G., "Condiciones de trabajo de la mujer mexicana en los noventa: Desigualdad salarial y discriminación salarial", *El Cotidiano*, julio-agosto de 1997, pp. 9-19.
- Sarti, Cynthia, "Trabalho feminino: De olho na literatura", *Literatura Económica*, 7(1): 1-196, 1985.
- Scott, Joan, "El género: Una categoría útil para el análisis histórico", en James S. Amelang y Mary Nash (comps.), *Historia y género: Las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*, Alfons El Magnánim, Valencia, 1990, pp. 23-56.
- Scott McEwen, A., "Industrialization, gender segregation and stratification theo-

- ry", en Rosemary Crompton y M. Mann (comps.), *Gender and Stratification*, Polity Press, Cambridge, 1986, pp. 214-223.
- Selby, H. A. et al., *The Mexican Urban Households: Organizing for Self-Defense*, University of Texas Press, Austin, 1990.
- Sen, Gita y Caren Grown, *Development Alternatives with Women for a New Era: Crises and Alternative Visions*, Earthscan, Londres, 1985.
- Singer, P. y F. G. Madeira, *Estructura do emprego e trabalho femenino no Brasil: 1920-1970*, Cuaderno 13, CEBRAP, San Pablo, 1975.
- Standing, Guy, *Global Feminisation Through Flexible Labour: A Theme Revisited*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1996.
- , "Global feminization through flexible labor", *World Development*, vol. 17, 1997, pp. 1077-1095.
- Strober, Myra, "Toward a general theory of occupational sex segregation: The case of public school teaching", en Barbara Reskin (comp.), *Sex Segregation in the Workplace*, National Academy Press, 1984, pp. 144-156.
- Strober, M. y C. Arnold, "Dinamics of occupational segregation among bank tellers", en Clair Brown y Joseph Pechman (comps.), *Gender in the Workplace*, Brookings Institution, Washington D. C., 1987, pp. 107-148.
- Tiano, Susan, *Patriarchy on the Line: Labor, Gender and Ideology in the Mexican Maquila Industry*, Temple University Press, Filadelfia, 1994.
- Tilly, Louise A. y Joan W. Scott (1978), *Women, Work and Family*, Holt, Rinehart and Winston, 1978.
- Tinker, Irene (comp.), *Persistent Inequalities: Women and World Development*, Oxford University Press, Nueva York, 1990.
- Torrado, Susana, "Sobre los conceptos estrategias familiares de vida y procesos de reproducción de la fuerza de trabajo. Notas teórico-metodológicas", *Demografía y Economía*, vol. 15, núm. 2 (46), 1984, pp. 203-233.
- Wainerman, C. y G. Binstock, *Ocupación y género. Mujeres y varones en enfermería*, Centro de Estudios de Población (CENEP), Cuaderno núm. 48, Buenos Aires, 1993.
- Wainerman, C. y Zulma Recchini de Lattes, *El trabajo femenino en el banquillo de los acusados. La medición censal en América Latina*, Terranova y Population Council, México, 1981.
- Yanagisako, Sylvia Junko, "Family and household: The analysis of domestic groups", *Annual Review of Anthropology*, núm. 8, 1979, pp. 161-205.
- Zemelman, Hugo, "Problemas de la explicación del comportamiento reproductivo", en Walter Mertens, Adam Przeworsky, Hugo Zemelman y Manuel Mora (comps.), *Reflexiones teórico-metodológicas sobre investigaciones en población*, El Colegio de México/Consejo Latino Americano de Ciencias Sociales (CLACSO), México, 1982, pp. 101-150.

# LA SOCIOLOGÍA DE LAS PROFESIONES: ASIGNATURA PENDIENTE EN AMÉRICA LATINA

ALFREDO HUALDE<sup>1</sup>

## INTRODUCCIÓN

LA SOCIOLOGÍA de las profesiones ha tenido un desarrollo importante en los países anglosajones desde los años treinta, aproximadamente; los artículos y libros aparecidos en Estados Unidos e Inglaterra forman un cuerpo de investigación relativamente diferenciado, aunque muy próximo a la sociología política y a la sociología de las organizaciones, y cercano también a la sociología del trabajo. En América Latina, aparentemente, no existe nada similar. La información referida a los profesionales tiene, en una primera aproximación al tema, los siguientes rasgos: 1. hay artículos en los años setenta referentes a los profesionales que tocan temáticas muy específicas, como por ejemplo la salida de profesionales del Cono Sur durante las dictaduras militares de los setenta;<sup>2</sup> 2. otros trabajos están ligados a las asociaciones de profesionales pero no contienen análisis referidos a las profesiones; 3. en la sociología del trabajo hay análisis centrados en procesos de calificación/descalificación que pueden asimilarse a los temas de profesionalización/desprofesionalización tratados en la bibliografía sobre profesiones. Sin embargo, el análisis de las mismas parece insuficiente, disperso y escasamente analítico cuando, por otro lado, es evidente el crecimiento espectacular de los profesionales desde los años sesenta.

Este artículo pretende llamar la atención sobre estas insuficiencias y sobre la necesidad de conjuntar esfuerzos para sistematizar la bibliografía existente. Finalmente, plantea un modesto programa de investigación para el futuro inmediato.

<sup>1</sup> Doctor en estudios latinoamericanos por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. En 1998, primer premio de la Secretaría del Trabajo por la tesis de doctorado *La articulación entre el sistema educativo y el sistema productivo en Tijuana y Ciudad Juárez*. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Temas de investigación: aprendizaje industrial, relaciones laborales y organización industrial. Actualmente es investigador de El Colegio de la Frontera Norte en Tijuana. Dirección: ahualde@colef.mx.

<sup>2</sup> Por ejemplo Nilda Sito (1969), *La emigración de científicos de la Argentina*, Fundación Bariloche; Enrique Oteiza (1969), *La emigración de personal altamente calificado de la Argentina, Un caso de "brain drain" latinoamericano*, Insituto Torcuato di Tella, Buenos Aires.

## LA BIBLIOGRAFÍA DE LAS PROFESIONES

Los autores que se han ocupado en las últimas décadas de la sociología de las profesiones tienen un rasgo en común. Normalmente inician su trabajo revisando la bibliografía anterior para discutir, ya sea el concepto de profesión, ya el de profesionalización. Esta recurrencia es sintomática del precario consenso que existe acerca de lo que son las profesiones en las sociedades contemporáneas. Las referencias comunes a las notas características de las profesiones, que no son privativas de los estudiosos de las mismas (educación superior, conocimiento formal, prestigio e influencia social, ser actividades privativas de las clases medias), son objeto de discusión pues se trata de escudriñar más a fondo el significado de dichas referencias y la jerarquía que ocupan en la definición de la profesión. Para Freidson (1986) los problemas del debate se derivan de la indefinición de los conceptos clave y del uso descontextualizado de las actividades humanas. Algunos autores han optado incluso por prescindir de una definición de la profesión por considerar que, al ser las profesiones parte de procesos dinámicos y cambiantes, es más adecuado estudiar los procesos de profesionalización y abandonar la idea de definir la profesión en sí misma.

El desacuerdo en las definiciones básicas contrasta sin embargo con el señalamiento generalizado de que el desarrollo de las profesiones presenta patrones diferentes en dos áreas geográficas diferenciadas: por un lado Estados Unidos e Inglaterra y por otro Europa continental. Las profesiones en Inglaterra y Estados Unidos surgen de la competencia en el mercado y de la atención a los clientes, y su reconocimiento social parte de la actividad política de los profesionales para ser certificados socialmente y por los poderes públicos. En cambio, en Europa continental los profesionales (arquitectos, ingenieros, abogados, médicos) y las profesiones se desarrollan a partir del reconocimiento del Estado, que es el que los emplea como parte del servicio civil. El origen y desarrollo diferenciado de las profesiones en cada una de estas áreas geográficas tiene consecuencias importantes para la transformación de las mismas (Freidson, 1986: 33-34; Collins, 1990: 15).

A pesar de los desacuerdos entre los distintos enfoques, ha ido surgiendo una serie de temas recurrentes en los que nos detendremos en este artículo. El objetivo es situar la discusión en dichos temas y examinar su importancia potencial para las investigaciones en el área latinoamericana. En segundo lugar, se trata de reflexionar sobre aspectos específicos de las profesiones en América Latina, que tal vez se encuentren ausentes o presenten aristas diferenciadas en esta región.

## UN PANORAMA GENERAL DE LA SOCIOLOGÍA DE LAS PROFESIONES

Randal Collins encuadra los estudios sobre las profesiones en un ciclo más general que afecta a los problemas científicos, según el cual en una primera fase se asienta una ortodoxia que posteriormente es criticada por lo que denomina una bibliografía "revisionista". Para Collins, en la fase clásica predominan enfoques que no tratan de analizar las profesiones en sí mismas sino en relación con otro problema de interés sociológico, ya sea político o social. Un ejemplo es la sociología médica, que emerge en relación con el interés por una serie de problemas sociales. Incluso más recientemente autores como Sarfatti Larson (1988, 1991) proponen, como una tarea más interesante, abordar temas que van más allá de las profesiones. Un tema más importante, según esta autora, es la construcción discursiva y las consecuencias sociales del conocimiento experto.

La sociología de las profesiones se deriva de dos vertientes de pensamiento clásicas: una, la que arranca del positivismo funcionalista de Parson; la otra, derivada del interaccionismo de la escuela de Chicago.<sup>3</sup> La visión de Parsons corresponde a un modelo idealizado según el cual los profesionales son aquellos individuos con una formación educativa larga que aplican un saber raro (esotérico, dirán algunos autores) a problemas sociales. Los profesionales mantienen un ideal de servicio por motivos altruistas y cumplen una función de integración social. Dubar resume la propuesta parsoniana sobre la base de tres características principales:

1. un saber práctico o "ciencia aplicada" que articula una doble competencia, la que se funda sobre el saber teórico adquirido en el curso de una formación larga y sancionada y la que se apoya sobre la práctica;

2. una competencia específica o "especificidad funcional" que se presenta como una doble capacidad: *a)* la que reposa sobre la especialización técnica de la competencia, que limita la autoridad del profesional al único dominio legítimo de su actividad, y *b)* la que funda su poder social de prescripción y diagnóstico en una "relación más o menos recíproca";

3. un interés desapegado (*detached concern*) característico de la doble actitud del "profesional" que conjunta la norma de neutralidad afectiva con el valor de orientación hacia el otro, de interés empático por el cliente y por su atención incondicional.

<sup>3</sup> Dubar (1991: 138) constata la gran continuidad existente entre la formulación parsoniana de las profesiones, de 1968, la de Carr-Saunders, de 1933, e incluso la de Flexner, en 1915. Dicha continuidad se basa en la idea de que la profesión representa la "fusión de la eficacia económica y la legitimidad cultural".

Como veremos más adelante, estas definiciones no son entendidas de la misma manera por otros autores. Algunos sintetizan la definición de profesión y otros le añaden una serie de notas adicionales que restringen el campo de las profesiones a un número mucho menor.

Esta imagen ideal de la escuela funcionalista difiere sensiblemente de la visión interaccionista, cuyo análisis de las profesiones parte de la división social del trabajo y coloca el acento en la constitución y evolución de las profesiones en la interacción social cotidiana. Los estudios de profesiones como la medicina en hospitales e instituciones psiquiátricas deshacen el mito del ideal de servicio y de la homogeneidad de las profesiones. Dentro de cada profesión hay grupos dominantes y grupos subordinados. Los profesionales, lejos de estar motivados por un ideal de servicio, son los encargados de mantener secretos a los que tienen acceso por su condición de expertos. Las profesiones, por otro lado, sufren cambios importantes en el transcurso del tiempo; algunos grupos sociales llegan a la condición de profesionales en tanto que otros se van desprofesionalizando, de tal modo que se habla de grupos de semiprofesionales. La consideración de la dimensión temporal introduce el tema del profesionalismo que será recurrente en estudios posteriores.

Para Collins el periodo clásico del estudio de las profesiones concluye con el célebre artículo de Wilensky (1964), "The professionalization of everyone?". Para este autor la profesionalización es un asunto de poder, por lo que no todos los grupos sociales que detentan un poder pueden constituirse como una profesión. Sin embargo esta distinción entre grupos no impide que Wilensky establezca una serie de secuencias de profesionalización comunes a las profesiones, aunque con la posibilidad de ciertas desviaciones en algunas de ellas. Será Caplow quien lleve la teoría de la profesionalización a una idea de generalización más estricta. Las etapas serían las siguientes: 1. organización de un grupo profesional como tal; 2. cambian el nombre (los que practican la profesión) para afirmar su monopolio y dotarse de una capacidad de restricción legislativa; 3. establecen un código ético para afirmar su utilidad social y reducir la competencia interna; 4. hacen agitación política para obtener un reconocimiento legal y penalizar a quienes realizan trabajo sin permiso en su jurisdicción.

Los autores que hemos mencionado introducen los temas que serán recurrentes entre los estudiosos de las profesiones. La evolución de la profesionalización ¿es una evolución general o es diferente para cada profesión? Si es diferente ¿debe analizarse según el contenido de la profesión, según sus formas de organización o según sus funciones? Abbott (1989) distingue, en su revisión de distintos autores (Parsons, Wilensky, Freidson, Larson), estudios que centran las profesiones en términos de su *locus* de

análisis (individuo o sociedad) y en términos de las consecuencias del profesionalismo que estudiaron (internas o externas). Sin embargo su clasificación de las profesiones tiene como eje otros criterios. Distingue los siguientes enfoques:

1. Versión funcional (Carr Saunders, Parsons, Wilson, Marshall). La profesión era un medio para controlar la relación asimétrica entre experto y cliente. La profesionalización era simplemente la evolución de las garantías estructurales para ese control.

2. Estructuralista. La profesión es una forma de control ocupacional; el contenido del trabajo y la relación entre experto y cliente son menos importantes. Profesionalización, aquí, se convertía en una explicación de por qué las profesiones desplegaban propiedades tan diversas; la respuesta es porque algunas no habían terminado de profesionalizarse. El foco en la estructura y su evolución llevó a esas teorías a analizar las fuerzas que guiaban la estructura.

3. Escuela del monopolio. El desarrollo de las profesiones no era guiado por un "crecimiento natural" sino por un deseo de dominación o autoridad. Las profesiones eran "grupos corporativos" con "proyectos de movilidad" con el objetivo de controlar el trabajo. Se atribuía la profesionalización a procesos externos más amplios, como el ascenso de la burocracia en Larson, el giro del profesionalismo a la mediación en Johnson. La secuencia de estructuras (asociaciones, escuelas) era menos importante que la secuencia de funciones a las cuales servían (identificación, exclusión).

4. Blesdstein, Haskell y otros han enfatizado la autoridad cultural de las profesiones haciendo de la legitimación cultural un proceso central en las mismas. Estos autores han establecido un nuevo criterio que reemplaza el antiguo de semejanza organizacional con la abogacía y la medicina.

Abbott (1989: 16), a partir de los rasgos específicos de los enfoques precedentes, propone una definición sintética que recogería lo esencial de los mismos.

Las ocupaciones de los expertos y los cuellos blancos [*white-collar*] evolucionan hacia una particular forma estructural y cultural de control ocupacional. La forma estructural se denomina profesión y consiste en una serie de organizaciones que sirven para la asociación, el control y el trabajo. (En su versión fuerte el concepto de profesionalización argumenta que dichas organizaciones se desarrollan en un cierto orden.) Culturalmente, las profesiones legitiman su control vinculando sus valores de *expertise* a la legitimidad general cultural, que se centra cada vez más en los valores de racionalidad, eficiencia y ciencia.

Posteriormente discute los supuestos implícitos en esta posición para ir avanzando en su propia interpretación de las profesiones. A pesar de algunas virtudes contenidas en esta definición, Abbott discute cinco supuestos subyacentes a la misma: 1. que el cambio es unidireccional y que las profesiones evolucionan hacia una forma dada estructural y culturalmente; 2. que la evolución de cada una de las profesiones no depende explícitamente de la evolución de las otras y, por lo tanto, que la profesionalización puede ser tratada caso por caso; 3. que la estructura social y los rasgos culturales de las profesiones son más importantes que el trabajo que las mismas ejecutan; el trabajo no es mencionado en los estudios acerca de la profesionalización, aunque aparece obligatoriamente en los estudios de caso; 4. que las profesiones son unidades homogéneas y que las diferencias internas reflejan contingencias del “proyecto de profesionalización”; 5. que la profesionalización, como proceso, no cambia con el tiempo.

Cada uno de estos supuestos, sin embargo, ha sido atacado por distintos autores. El concepto de unidireccionalidad fue cuestionado tanto por teóricos de la sociología como por historiadores. A ello se han referido quienes han estudiado procesos de desprofesionalización o de proletarización. Los historiadores, menciona Abbott, han estudiado numerosos grupos semiprofesionales o profesionales que se han estancado o desaparecido en su camino hacia la profesionalización: tal es el caso de los médium en psicología, los electroterapistas, los médicos de los ferrocarriles y otros.

La independencia de las profesiones parece ser un supuesto implícito en la medida en que las mismas siguen estudiándose caso por caso. Sin embargo, mucho trabajo realizado acerca de las subprofesiones en el área médica subraya la interdependencia del desarrollo profesional, como en lo tocante a la psiquiatría norteamericana y el trabajo social, los diferentes tipos de ingenieros o los contadores. Dice Abbott al respecto que los libros sobre profesionales individuales se ocupan ampliamente de las relaciones interprofesionales, pero que ninguno extrae el corolario obvio de que “las relaciones interprofesionales son, potencialmente, el rasgo central del desarrollo profesional” (Abbott, 1989: 18).

El tercer supuesto que discute Abbott es que la estructura de las profesiones sea más importante que el trabajo en sí. Para argumentar en contra de este supuesto recurre a trabajos históricos que demuestran la íntima relación de la estructura de las profesiones y el trabajo en sí. “Los teóricos sociales —dice Abbott—, no han aprendido de esto que el trabajo debe ser el centro del concepto del desarrollo profesional.”

Un cuarto supuesto que el autor considera peligroso es que las profesiones no se diferencian internamente. Considerarlo así para simplificar la explicación de las profesiones resulta peligroso. Citando nuevamente



a los historiadores, Abbott afirma que el desarrollo de las diferencias internas está ligado al de la profesionalización.

Finalmente, el supuesto de que la profesionalización es un proceso general sin ninguna historia propia en cada país ha sido cuestionado por el trabajo de los propios sociólogos, sobre todo el de Johnson y Larsson.

Un aspecto sumamente importante de la crítica de Abbott es la poca atención prestada por muchos de los autores (con notables excepciones como Freidson) al trabajo en sí mismo que realizan los profesionales. El supuesto de que la estructura es más importante que el trabajo real es un aspecto que ha sido refutado por el trabajo histórico. Los historiadores han mostrado, sin embargo, la relación íntima de la estructura profesional y de la cultura con el trabajo en sí.

#### ACERCA DE LA AMBIGÜEDAD DEL CONCEPTO

Freidson (1986), en una revisión histórica del concepto de profesión, anota al menos cuatro significados que han ido cambiando históricamente. Ya en el siglo XVI, una vez secularizado el concepto de profesión, un primer significado se relaciona con las ocupaciones que surgen de la formación universitaria, como religión, leyes, medicina y, menos habitualmente, milicia. Éstas eran actividades de los bien nacidos, por lo que un estatus alto estaba unido a dichas profesiones. Había por lo tanto una evaluación positiva de las mismas y una conceptualización estrecha. En ese mismo siglo se usa el término para aludir al conjunto global de ocupaciones con las que la gente se identifica y se gana la vida. En ese sentido la ocupación puede ser modesta o degradada. En una tercera acepción la profesión asociada con la necesidad de ganarse la vida tiene una connotación negativa frente al *amateur*, aquel que realiza determinada actividad por un ideal noble de amor a la misma. Finalmente, una cuarta acepción alude a la gran atención dada a una actividad determinada. Dice Freidson que dicho uso se refiere a un conjunto de ocupaciones de clase media restructuradas precisamente cuando los estudiantes aristócratas se sienten amenazados en las universidades por profesionales de tiempo completo y científicos en las universidades.

Hay por lo tanto al menos dos acepciones de las profesiones. Una acepción amplia que significa cualquier actividad para ganarse la vida y se refiere a una multiplicidad de destrezas. Una segunda acepción más restringida alude, por el contrario, a la naturaleza especial y a la fuente de conocimiento o destreza envuelta en un trabajo especializado, ubicándolo en los conceptos abstractos que comúnmente se enseñan en las universidades. Como sugiere Freidson, los usos sociales del concepto de pro-

fesión tienen connotaciones que son tan importantes como el significado sustantivo del concepto en sí mismo. La profesión en un sentido restringido, de conocimiento especializado, abstracto, difícil de adquirir, reservado a ciertos grupos sociales, tiene una connotación positiva de alto prestigio. Esta concepción es la que retomará Parsons y, en cierto sentido, será reificada como una definición de las profesiones.

Sin embargo, en los años sesenta y setenta el significado homogéneo, prestigioso y altruista de las profesiones será cuestionado por una serie de autores que ven en ellas una forma de monopolio y un ejercicio del poder de determinados grupos que pugnan por preservarlo con todos los recursos a su alcance. En vez del conocimiento (*expertise*), el poder se convirtió en la palabra clave tanto para académicos como para no académicos (Freidson, 1986: 29).

Para una bibliografía crítica y desencantada del supuesto ideal parsoniano el poder que mantienen los profesionales en las sociedades contemporáneas es un objeto de crítica, en la medida en que el propósito de mantener posiciones de privilegio atenta contra el *ethos* altruista y de servicio a la sociedad que se le adjudicaba en principio a las profesiones.

Sin embargo, más allá de esa suerte de condena moral presente en algunos autores, resultan interesantes las explicaciones acerca de la forma en que determinadas profesiones llegaron a posiciones de privilegio social, las maneras en que se esfuerzan por mantenerlo y los casos en que no lo consiguen. Freidson (1986) revisa las profesiones tal como las clasifica el censo en Estados Unidos, y encuentra grandes disparidades con respecto a los criterios que los estudiosos aplican para definir las. Existe por ejemplo una gran heterogeneidad en lo que se refiere a los niveles de estudio. Para algunos, como los pilotos de aviación, sólo se requieren estudios de preparatoria (*high school*), para otros escuela comercial o vocacional, como el caso de los embalsamadores, los artistas y la gente del espectáculo. Para otros, finalmente, sólo se necesita experiencia anterior, como en el caso de los atletas.

A pesar de ello, Freidson señala que las profesiones son las actividades para las cuales la educación es un prerequisite necesario a fin de ocupar ciertas posiciones laborales. Citando a Collins, añade que la educación formal crea una calificación para ciertos empleos, de los cuales son excluidos habitualmente quienes carecen de ella. Y añade Freidson que todo lo anterior hace probable que esas ocupaciones hayan desarrollado una organización coherente que efectivamente conlleve un "proyecto de mercado" exitoso para crear un mercado de trabajo protegido, un "coto social" o un privilegio para sus miembros en el mercado de trabajo. Sin embargo, como veremos, el coto del mercado de trabajo para los distintos grupos de profesionales también presenta variaciones significativas entre las profesiones.

## LAS PROFESIONES Y LA ORGANIZACIÓN

Para la sociología del trabajo uno de los campos más interesantes y próximos en la sociología de las profesiones es el referido a las profesiones y las organizaciones o, visto de otra manera, a los profesionales en las organizaciones. Para algunos autores, como Freidson, el análisis parte de dos principios analíticamente opuestos: el principio administrativo o burocrático y el principio profesional. El primero, típico de las organizaciones modernas, se basa en el poder de los administradores o *managers* para definir, asignar y controlar el trabajo en las organizaciones. Ello priva a los trabajadores del control sobre su trabajo, pues las decisiones acerca del mismo ya no le corresponden. El tema del control, clásico en la sociología del trabajo, tiene su contraparte en la autonomía que los trabajadores pierden en las organizaciones. Para autores como Freidson el principio de profesionalidad es precisamente el que relativiza el control administrativo. El profesional, mediante el conocimiento de su trabajo, es el trabajador capaz de alcanzar autonomía y seguir controlando el *contenido* de su trabajo.<sup>4</sup>

Esta perspectiva es relativizada a su vez cuando se compara a los profesionales que trabajan en las organizaciones (empresas, hospitales, despachos de abogados) con los que la bibliografía anglosajona caracteriza como profesionales independientes o liberales. Un ejemplo de estas posturas encontradas en relación con la autonomía de los profesionales es la bibliografía referida a los ingenieros. Collins (1990: 18) señala, por ejemplo, que los ingenieros han tenido las máximas dificultades para organizarse como una ocupación autogobernada, y raramente han tenido un prestigio elevado. Incluso hoy, señala este autor, "cuando nuestra civilización de alta tecnología depende mucho más de los ingenieros que de nadie, nunca han tenido ni las recompensas ni la estrecha estructura profesional encontrada entre los doctores, abogados y otros". Perrucci (1971), por su parte, señala que el origen social de los ingenieros, con frecuencia bajo, y las oportunidades de ascender profesionalmente, los llevan a ser leales a la organización donde trabajan; en segundo lugar, la fragmentación de la profesión impide que ésta se constituya en un poder real.

<sup>4</sup> "When the central, strategic task of an organization is formulated, controlled and evaluated primarily by the workers, as it is in the case of the established professions, management does perform logistic functions, but is essentially stripped of what Weber considered to be the prime characteristic of administrative authority — the legitimate right to exercise imperative coordination [. . .] A worker can get to control his own work because he has managed to persuade others that only he is competent to do so" (Freidson, 1973: 24-25).

Abbott, por su parte, destaca que más que la forma en que se organizan socialmente las profesiones es necesario examinar cuál es el núcleo de competencias que las caracteriza. Para este autor hay que tener en cuenta precisamente una serie de factores tanto internos como externos, tanto objetivos como subjetivos, que modifican las profesiones. Entre los factores objetivos externos menciona dos que tienen efectos más inmediatos que los que se derivan de factores culturales: la tecnología y las organizaciones. "Una profesión —dice Abbott— es siempre vulnerable a los cambios en el carácter objetivo de sus tareas centrales."

En las organizaciones la división del trabajo estándar interprofesional está dada por la división del trabajo intraorganizacional. Frecuentemente los profesionales de aquéllas deben realizar tareas que en principio no corresponden a su profesión, y ceder a otros grupos profesionales la realización de tareas que son propias de la misma. La vulnerabilidad de la jurisdicción de las profesiones es especialmente aguda en el trabajo que se realiza en las organizaciones. Abbott anota un fenómeno extremadamente interesante de creación/transformación/desaparición de determinadas profesiones. Se refiere a los procesos por los cuales profesionales subordinados, no profesionales y miembros de profesiones relacionadas aprenden en el puesto de trabajo una versión artesanal de los sistemas de conocimiento de determinadas profesiones. El fenómeno, que Abbott denomina *workplace assimilation*, se da porque, a pesar de que los no profesionales carecen de un conocimiento teórico, adquieren conocimientos para diagnosticar, remediar e inferir determinados problemas que se presentan en la situación de trabajo.

Esta asimilación se facilita por el hecho de que los profesionales no son en realidad un grupo homogéneo. En el sistema jurisdiccional del puesto de trabajo lo que importa es el producto individual, no su estatus *de credencializado o no credencializado*.

Sin duda entre los profesionales que trabajan en las organizaciones los ingenieros presentan peculiaridades que arrojan luz acerca de los temas polémicos que encierra la bibliografía sobre las profesiones.

En los años setenta los análisis de clase mostraron la dificultad de encuadrar a los ingenieros industriales en la clase *managerial* o en la clase obrera. Parecería que la evolución de la carrera profesional lleva precisamente a tales posiciones cuando sigue una trayectoria exitosa (Zussman, 1985; Van de Berghe, 1986; Hualde, 1995). Sin embargo, la existencia de esa trayectoria no es suficiente para caracterizar de forma clara a esa clase, pues en una perspectiva ortodoxa los ingenieros siguen estando al servicio de los propietarios del capital. La otra posición extrema es la que consideró que se estaban dando procesos de proletarización por el hecho de que los ingenieros, así como otras profesiones, dependían

crecientemente de un salario, y los procesos de trabajo estaban sometidos a dinámicas rutinarias, estandarizadas y poco creativas.

Varios autores han puesto de manifiesto la simplificación subyacente a las teorías de clase, aunque siguen existiendo defensores de este tipo de enfoques.<sup>5</sup> Desde nuestro punto de vista, sobre las posiciones de estos autores son importantes varias observaciones. En primer lugar, la necesidad de examinar la idea de la profesionalidad como un concepto multidimensional en el que se integra la dependencia de un salario (o no), el conjunto de conocimientos y habilidades que se emplean y se aprenden, las características propias de las organizaciones y la consideración social acerca de la profesión. Un segundo aspecto importante que ya había sido destacado más arriba es la necesidad de situar temporal y societalmente la profesión de que se trate.

En relación con los *managers*, Abbott (1988: 103) señala que, a pesar de numerosos esfuerzos, el área del *management* empresarial nunca ha conseguido una jurisdicción exclusiva. Indica que el problema real para este segmento de profesionales es la tenue conexión entre las diversas abstracciones aplicadas al área y el trabajo real de los *managers*. Como resultado de esta desconexión, el área tiene varias definiciones, un grado académico (master en business administration) que cubre formas muy diversas de capacitación y conocimiento, y un cuerpo de abstracciones igualmente diverso acerca de cómo debe hacerse el trabajo. Psicología, sociología, administración, economía, leyes, contabilidad y otras profesiones reclaman alguna forma de jurisdicción en la administración de negocios.

Respecto a la condición negativa del empleo asalariado de los profesionales, Freidson señala que el trabajo por cuenta propia no necesariamente garantiza mejores condiciones del ejercicio profesional. Las organizaciones le dan al profesional estabilidad y en ocasiones prestigio, lo cual no siempre está al alcance de quien trabaja por su cuenta. En la industria, por ejemplo, las organizaciones son la condición para que el profesional continúe actualizando sus conocimientos. En determinados países el acceso al manejo de nuevo equipo para la profesión médica depende del trabajo en organizaciones hospitalarias importantes.

En segundo lugar, respecto a las organizaciones es necesario tomar en consideración que muchas de ellas no tienen los rasgos burocráticos que

<sup>5</sup> Respecto a la evolución de los profesionales en México se proponía recientemente que predomina una visión tecnocrática del profesional que produce "profesionales acrílicos que si bien preparados técnicamente, se incorporan al mercado de trabajo como *instrumentos involuntarios del capital* sin ser capaces de analizar siquiera sus propias condiciones, no ya las nacionales [...] Es evidente que se está generando un proceso de proletarianización de los intelectuales." Luis Romero, "Retrospectiva, situación actual y prospectiva de la profesión del diseño industrial en México", *Diseño industrial. Las profesiones en México*, UAM Xochimilco, México. (Cursivas nuestras.)

tradicionalmente se les atribuyen. Piénsese en organizaciones como las universidades o los centros hospitalarios, donde la organización resulta mucho menos rígida y el trabajo cotidiano responde más a la capacidad de decisión y autonomía de los profesionales. Éstos, por su parte, delimitan en el puesto de trabajo su propia jurisdicción. En muchas ocasiones la división del trabajo en la organización no tiene mucho que ver con el tipo de trabajo que los profesionales realizan de hecho, y las jurisdicciones se establecen mediante negociaciones y mediante la costumbre.

Como apuntamos más arriba, los aspectos temporales y societales son definitorios de las características de las profesiones. Meiskins y Smith señalan, en referencia a los ingenieros, distintas formas de organizar el trabajo que corresponden a otros tantos países.

En Inglaterra la forma de organización del trabajo del ingeniero, las tareas que desempeña y su estatus social se asemejan a lo que en otras sociedades tiene el técnico. El ingeniero es alguien con un conocimiento ante todo práctico, incluso con destrezas manuales, que está en el piso de producción y tiene contacto constante con los obreros.

En Alemania el estatus y la profesionalidad se derivan de una serie de conocimientos y habilidades que socialmente son muy valorados. Dado el prestigio social que el conocimiento técnico tiene en Alemania, los ingenieros obtienen un estatus socialmente importante con base en su profesión.

Una tercera modalidad de desarrollo de la profesión es aquella que los autores denominan corporativa. La profesión nace y se desarrolla, como en Francia, a la sombra del poder público. El Estado crea tanto las instituciones educativas de alto prestigio donde se educan las elites técnicas como los canales profesionales y de movilidad social a través de los cuales se desarrollan sus carreras profesionales.

#### TEMAS PARA UN PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN

La revisión de la bibliografía que se ha ocupado de las profesiones muestra la cantidad de temas polémicos acerca de las mismas y su anclaje en momentos históricos concretos y sociedades determinadas, que condicionan los conceptos sobre las profesiones y los propios debates que se originan. Por ello en América Latina se antoja necesaria una labor de rescate histórico del devenir de las profesiones.

Por consiguiente, una primera tarea para la investigación sobre las profesiones en América Latina es la sistematización de las investigaciones realizadas hasta el momento. Una primera aproximación, aun superficial, indica que la investigación realizada es escasa y que, a menudo, se

centra más en aspectos externos a la propia profesión: reclutamiento de elites y participación política (Camp, 1981), pertenencia a una clase social o bien movimientos políticos o sociales en los que se ven envueltos determinados profesionales.<sup>6</sup> Una perspectiva más explorada es la visión de la profesión desde el propio sistema educativo, tal como lo refleja la colección publicada en 1992 por la Universidad Autónoma Metropolitana (Xochimilco) acerca de las profesiones.

En un libro de mediados de los ochenta Peter Cleaves (1985) señalaba, con respecto a las profesiones en América Latina, que, en primer lugar, no existe, en su opinión, un modelo de profesionalismo en América Latina; en segundo lugar, anotaba que la mayoría de las creencias relacionadas con el valor de la formación profesional eran simplistas; tercero, afirmaba la necesidad de examinar el desarrollo de las profesiones desde un punto de vista sociológico y político. Finalmente, decía este autor que los profesionales representan un subgrupo privilegiado en las sociedades del Tercer Mundo, y que va en aumento la importancia de su participación en las esferas políticas y burocráticas para la elaboración y la implantación de las políticas.

Los resultados de su investigación sobre cinco profesiones en México lo llevaron a subrayar la estrecha relación existente entre el desarrollo de las profesiones y la tutela estatal de las mismas. Este modelo de desarrollo profesional se caracterizaba asimismo por la existencia de una gran cantidad de asociaciones profesionales, que desechaban los supuestos de monopolio para las diferentes profesiones.

Probablemente sea importante considerar en futuras investigaciones la temática de la relación de las profesiones con el Estado, teniendo en cuenta sobre todo los procesos de privatización de las empresas públicas latinoamericanas y los intentos de hacer eficiente la administración pública mediante recortes de personal profesional. Ello no sólo afecta a las empresas industriales sino a organizaciones de servicios tan importantes como los hospitales pertenecientes a la seguridad social. De una manera general, la relación entre el empleo público y el empleo privado es un eje de análisis importante para entender la situación de las profesiones en las sociedades latinoamericanas.

Un segundo aspecto relevante que nace de la discusión acerca de la definición de las profesiones es la importancia del conocimiento adquirido, habitualmente en las instituciones de educación superior. Los diferentes significados del conocimiento, sus formas de transmisión de las instituciones educativas a los puestos de trabajo, sus modificaciones mediante

<sup>6</sup> En la revisión de la biblioteca de El Colegio de México se encontraron varias referencias acerca del exilio de profesionales argentinos hacia otros países. (Véanse las referencias bibliográficas.)

transformaciones tecnológicas, son temáticas de gran riqueza conceptual y empírica vinculadas con los procesos de profesionalización.

En relación con el tema del conocimiento se encuentra el tema de la credencialización, es decir de las formas, los agentes e instituciones que intervienen en la misma credencialización. Además, la credencialización como proceso de certificación profesional da idea del grado de monopolio que los profesionales ejercen sobre su profesión, cosa especialmente interesante en sociedades como las latinoamericanas, en las cuales es posible que las credenciales profesionales estén poco definidas y el ejercicio de las profesiones lo lleven a cabo grupos con distintas credenciales o sin credenciales específicas. En el campo médico sin duda las distintas formas de práctica médica —brujería, curanderismo—, al margen de la que se enseña en las universidades, son un ejemplo de esta multiplicidad de posibilidades de acceso al ejercicio profesional de la medicina. Asimismo, en la industria existe una fuerte tradición de desempeño de las funciones de técnico (mantenimiento, por ejemplo) por parte de obreros calificados o de los denominados técnicos empíricos.

Así como algunos colectivos “no profesionales” ejercen actividades profesionales, hay también profesionales que ejercen actividades laborales socialmente menos prestigiosas, peor pagadas, que requieren conocimientos más simples que los de una actividad profesional y que, en definitiva, “desprofesionalizan” a los potenciales profesionales. Es necesario observar estos procesos a los que tal vez sería inadecuado llamar “de proletarización”, pero que sin duda representan una devaluación de las credenciales educativas y de las credenciales profesionales que supuestamente acreditan las primeras. Estos procesos marcan la diferencia dentro de las propias profesiones y remiten al punto de partida de autores como Hughes o a las observaciones citadas de Abbott acerca de las profesiones. Éstas surgen de la división social del trabajo, son objetos de investigación en sí mismas y no tipos ideales, y dentro de cada profesión hay diferencias jerárquicas y de estatus. Además si consideramos, como lo hace Abbott, que las profesiones son un sistema, es necesario analizar la interdependencia de las mismas, especialmente de aquellas cuyas áreas de especialidad son más próximas. En la empresa industrial, tomando la profesionalización en sentido amplio, se ha postulado que determinados colectivos obreros se reprofesionalizan como consecuencia de procesos de reestructuración productiva.<sup>7</sup>

Las temáticas señaladas no agotan las posibilidades de investigación futuras, sino que se limitan a apuntar las que parecen vinculadas con los temas anotados en la bibliografía que ha surgido en los países anglosa-

<sup>7</sup> Ésta es una de las propuestas clave del libro de Kern y Schumann, *¿El fin de la división del trabajo?*



jones, principalmente. Sin embargo, es necesario profundizar en las situaciones específicas de las profesiones en los países latinoamericanos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbott, Andrew, *The System of Professions*, University of Chicago Press, Chicago, 1988.
- Camp, Roderic Ai, "La educación de la elite política mexicana", *Revista Mexicana de Sociología*, 43, 1981, pp. 421-454.
- Cleaves, Peter, *Las profesiones y el estado: El caso de México*, El Colegio de México, México, 1985.
- Collins, Randall, "Changing conceptions in the sociology of the professions", en Rolf Tortstendhal y Michael Burrage (comps.), *The Formation of Professions: Knowledge, State and Strategy*, Sage, Newbury Park, 1990.
- Dubar, C., *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, París, 1991.
- Freidson, Eliot (comp.) *The Professions and their Prospects*, Sage, Newbury Park, 1986.
- , *Professional Powers. A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge*, University of Chicago Press, Chicago, 1986.
- Hualde, A., "Técnicos e ingenieros en la maquiladora fronteriza de México: Su rol como agentes innovadores", en M. A. Gallard (comp.), *La formación para el trabajo en el final del siglo: Entre la reconversión productiva y la exclusión social*, Lecturas de Educación y Trabajo, núm. 4, CIID-CENEP/OREALC/UNESCO, Buenos Aires, 1995.
- Kawamura, Lili Katsuco, *Tecnología e política na sociedade. Engenheiros, reivindicações e poder*, Brasiliense, São Paulo, 1986.
- Kern, Horst y Michael Schumann, *¿El fin de la división del trabajo? La racionalización en la producción industrial*, Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, Madrid, 1984 (1988).
- , "Hacia una reprofesionalización del trabajo industrial", *Sociología del Trabajo* (Madrid), núm. 2, 1987-1988.
- Krause, Elliott, A., *The Sociology of Occupations*, Little, Brown, Boston, 1971.
- , *L'ingénieur dans la société française*, André Thépot (recopilador), Les Éditions Ouvrières, París.
- Meiskins y Smith, "The division of technical work", *Sociology of Work and Occupations*, 1993.
- Paradeise, Catherine, "Les professions como marchés de travail fermés", *Sociologie et Sociétés*, núm. 2, octubre, 1988, pp. 9-21.
- Pavalko, Ronald M., *Sociology of Occupations and Professions*, 2a. ed., F. E. Peacock, 1988.
- Perrucci, Robert, "Engineering, professional servant of power", en Eliot Freidson (comp.), *The Professions and Their Prospects*, Sage, Newbury Park, 1971.

- Sarfatti Larson, Magali, "In the matter of experts and professionals, or how impossible is to leave nothing unsaid", Rolf Tortstendhal y Michael Burrage (comps.), *The Formation of Professions: Knowledge, State and Strategy*, Sage Newbury Park, 1990.
- Tortstendhal, Rolf y Michael Burrage (comps.), *The Formation of Professions: Knowledge, State and Strategy*, Sage, Newbury Park, 1990.
- Van den Berghe, *Engineering Manpower. A Comparative Study on the Employment of Graduate Engineers in the Western World*, UNESCO, 1986.
- Zussman, Robert, *Mechanics of the Middle Class*, University of California Press, 1985.

# LA SOCIOLOGÍA DE LAS PROFESIONES: ASIGNATURA PENDIENTE EN AMÉRICA LATINA

ALFREDO HUALDE<sup>1</sup>

## INTRODUCCIÓN

LA SOCIOLOGÍA de las profesiones ha tenido un desarrollo importante en los países anglosajones desde los años treinta, aproximadamente; los artículos y libros aparecidos en Estados Unidos e Inglaterra forman un cuerpo de investigación relativamente diferenciado, aunque muy próximo a la sociología política y a la sociología de las organizaciones, y cercano también a la sociología del trabajo. En América Latina, aparentemente, no existe nada similar. La información referida a los profesionales tiene, en una primera aproximación al tema, los siguientes rasgos: 1. hay artículos en los años setenta referentes a los profesionales que tocan temáticas muy específicas, como por ejemplo la salida de profesionales del Cono Sur durante las dictaduras militares de los setenta;<sup>2</sup> 2. otros trabajos están ligados a las asociaciones de profesionales pero no contienen análisis referidos a las profesiones; 3. en la sociología del trabajo hay análisis centrados en procesos de calificación/descalificación que pueden asimilarse a los temas de profesionalización/desprofesionalización tratados en la bibliografía sobre profesiones. Sin embargo, el análisis de las mismas parece insuficiente, disperso y escasamente analítico cuando, por otro lado, es evidente el crecimiento espectacular de los profesionales desde los años sesenta.

Este artículo pretende llamar la atención sobre estas insuficiencias y sobre la necesidad de conjuntar esfuerzos para sistematizar la bibliografía existente. Finalmente, plantea un modesto programa de investigación para el futuro inmediato.

<sup>1</sup> Doctor en estudios latinoamericanos por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. En 1998, primer premio de la Secretaría del Trabajo por la tesis de doctorado *La articulación entre el sistema educativo y el sistema productivo en Tijuana y Ciudad Juárez*. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Temas de investigación: aprendizaje industrial, relaciones laborales y organización industrial. Actualmente es investigador de El Colegio de la Frontera Norte en Tijuana. Dirección: ahualde@colef.mx.

<sup>2</sup> Por ejemplo Nilda Sito (1969), *La emigración de científicos de la Argentina*, Fundación Bariloche; Enrique Oteiza (1969), *La emigración de personal altamente calificado de la Argentina, Un caso de "brain drain" latinoamericano*, Insituto Torcuato di Tella, Buenos Aires.

## LA BIBLIOGRAFÍA DE LAS PROFESIONES

Los autores que se han ocupado en las últimas décadas de la sociología de las profesiones tienen un rasgo en común. Normalmente inician su trabajo revisando la bibliografía anterior para discutir, ya sea el concepto de profesión, ya el de profesionalización. Esta recurrencia es sintomática del precario consenso que existe acerca de lo que son las profesiones en las sociedades contemporáneas. Las referencias comunes a las notas características de las profesiones, que no son privativas de los estudiosos de las mismas (educación superior, conocimiento formal, prestigio e influencia social, ser actividades privativas de las clases medias), son objeto de discusión pues se trata de escudriñar más a fondo el significado de dichas referencias y la jerarquía que ocupan en la definición de la profesión. Para Freidson (1986) los problemas del debate se derivan de la indefinición de los conceptos clave y del uso descontextualizado de las actividades humanas. Algunos autores han optado incluso por prescindir de una definición de la profesión por considerar que, al ser las profesiones parte de procesos dinámicos y cambiantes, es más adecuado estudiar los procesos de profesionalización y abandonar la idea de definir la profesión en sí misma.

El desacuerdo en las definiciones básicas contrasta sin embargo con el señalamiento generalizado de que el desarrollo de las profesiones presenta patrones diferentes en dos áreas geográficas diferenciadas: por un lado Estados Unidos e Inglaterra y por otro Europa continental. Las profesiones en Inglaterra y Estados Unidos surgen de la competencia en el mercado y de la atención a los clientes, y su reconocimiento social parte de la actividad política de los profesionales para ser certificados socialmente y por los poderes públicos. En cambio, en Europa continental los profesionales (arquitectos, ingenieros, abogados, médicos) y las profesiones se desarrollan a partir del reconocimiento del Estado, que es el que los emplea como parte del servicio civil. El origen y desarrollo diferenciado de las profesiones en cada una de estas áreas geográficas tiene consecuencias importantes para la transformación de las mismas (Freidson, 1986: 33-34; Collins, 1990: 15).

A pesar de los desacuerdos entre los distintos enfoques, ha ido surgiendo una serie de temas recurrentes en los que nos detendremos en este artículo. El objetivo es situar la discusión en dichos temas y examinar su importancia potencial para las investigaciones en el área latinoamericana. En segundo lugar, se trata de reflexionar sobre aspectos específicos de las profesiones en América Latina, que tal vez se encuentren ausentes o presenten aristas diferenciadas en esta región.

## UN PANORAMA GENERAL DE LA SOCIOLOGÍA DE LAS PROFESIONES

Randal Collins encuadra los estudios sobre las profesiones en un ciclo más general que afecta a los problemas científicos, según el cual en una primera fase se asienta una ortodoxia que posteriormente es criticada por lo que denomina una bibliografía "revisionista". Para Collins, en la fase clásica predominan enfoques que no tratan de analizar las profesiones en sí mismas sino en relación con otro problema de interés sociológico, ya sea político o social. Un ejemplo es la sociología médica, que emerge en relación con el interés por una serie de problemas sociales. Incluso más recientemente autores como Sarfatti Larson (1988, 1991) proponen, como una tarea más interesante, abordar temas que van más allá de las profesiones. Un tema más importante, según esta autora, es la construcción discursiva y las consecuencias sociales del conocimiento experto.

La sociología de las profesiones se deriva de dos vertientes de pensamiento clásicas: una, la que arranca del positivismo funcionalista de Parson; la otra, derivada del interaccionismo de la escuela de Chicago.<sup>3</sup> La visión de Parsons corresponde a un modelo idealizado según el cual los profesionales son aquellos individuos con una formación educativa larga que aplican un saber raro (esotérico, dirán algunos autores) a problemas sociales. Los profesionales mantienen un ideal de servicio por motivos altruistas y cumplen una función de integración social. Dubar resume la propuesta parsoniana sobre la base de tres características principales:

1. un saber práctico o "ciencia aplicada" que articula una doble competencia, la que se funda sobre el saber teórico adquirido en el curso de una formación larga y sancionada y la que se apoya sobre la práctica;

2. una competencia específica o "especificidad funcional" que se presenta como una doble capacidad: *a)* la que reposa sobre la especialización técnica de la competencia, que limita la autoridad del profesional al único dominio legítimo de su actividad, y *b)* la que funda su poder social de prescripción y diagnóstico en una "relación más o menos recíproca";

3. un interés desapegado (*detached concern*) característico de la doble actitud del "profesional" que conjunta la norma de neutralidad afectiva con el valor de orientación hacia el otro, de interés empático por el cliente y por su atención incondicional.

<sup>3</sup> Dubar (1991: 138) constata la gran continuidad existente entre la formulación parsoniana de las profesiones, de 1968, la de Carr-Saunders, de 1933, e incluso la de Flexner, en 1915. Dicha continuidad se basa en la idea de que la profesión representa la "fusión de la eficacia económica y la legitimidad cultural".

Como veremos más adelante, estas definiciones no son entendidas de la misma manera por otros autores. Algunos sintetizan la definición de profesión y otros le añaden una serie de notas adicionales que restringen el campo de las profesiones a un número mucho menor.

Esta imagen ideal de la escuela funcionalista difiere sensiblemente de la visión interaccionista, cuyo análisis de las profesiones parte de la división social del trabajo y coloca el acento en la constitución y evolución de las profesiones en la interacción social cotidiana. Los estudios de profesiones como la medicina en hospitales e instituciones psiquiátricas deshacen el mito del ideal de servicio y de la homogeneidad de las profesiones. Dentro de cada profesión hay grupos dominantes y grupos subordinados. Los profesionales, lejos de estar motivados por un ideal de servicio, son los encargados de mantener secretos a los que tienen acceso por su condición de expertos. Las profesiones, por otro lado, sufren cambios importantes en el transcurso del tiempo; algunos grupos sociales llegan a la condición de profesionales en tanto que otros se van desprofesionalizando, de tal modo que se habla de grupos de semiprofesionales. La consideración de la dimensión temporal introduce el tema del profesionalismo que será recurrente en estudios posteriores.

Para Collins el periodo clásico del estudio de las profesiones concluye con el célebre artículo de Wilensky (1964), "The professionalization of everyone?". Para este autor la profesionalización es un asunto de poder, por lo que no todos los grupos sociales que detentan un poder pueden constituirse como una profesión. Sin embargo esta distinción entre grupos no impide que Wilensky establezca una serie de secuencias de profesionalización comunes a las profesiones, aunque con la posibilidad de ciertas desviaciones en algunas de ellas. Será Caplow quien lleve la teoría de la profesionalización a una idea de generalización más estricta. Las etapas serían las siguientes: 1. organización de un grupo profesional como tal; 2. cambian el nombre (los que practican la profesión) para afirmar su monopolio y dotarse de una capacidad de restricción legislativa; 3. establecen un código ético para afirmar su utilidad social y reducir la competencia interna; 4. hacen agitación política para obtener un reconocimiento legal y penalizar a quienes realizan trabajo sin permiso en su jurisdicción.

Los autores que hemos mencionado introducen los temas que serán recurrentes entre los estudiosos de las profesiones. La evolución de la profesionalización ¿es una evolución general o es diferente para cada profesión? Si es diferente ¿debe analizarse según el contenido de la profesión, según sus formas de organización o según sus funciones? Abbott (1989) distingue, en su revisión de distintos autores (Parsons, Wilensky, Freidson, Larson), estudios que centran las profesiones en términos de su *locus* de

análisis (individuo o sociedad) y en términos de las consecuencias del profesionalismo que estudiaron (internas o externas). Sin embargo su clasificación de las profesiones tiene como eje otros criterios. Distingue los siguientes enfoques:

1. Versión funcional (Carr Saunders, Parsons, Wilson, Marshall). La profesión era un medio para controlar la relación asimétrica entre experto y cliente. La profesionalización era simplemente la evolución de las garantías estructurales para ese control.

2. Estructuralista. La profesión es una forma de control ocupacional; el contenido del trabajo y la relación entre experto y cliente son menos importantes. Profesionalización, aquí, se convertía en una explicación de por qué las profesiones desplegaban propiedades tan diversas; la respuesta es porque algunas no habían terminado de profesionalizarse. El foco en la estructura y su evolución llevó a esas teorías a analizar las fuerzas que guiaban la estructura.

3. Escuela del monopolio. El desarrollo de las profesiones no era guiado por un "crecimiento natural" sino por un deseo de dominación o autoridad. Las profesiones eran "grupos corporativos" con "proyectos de movilidad" con el objetivo de controlar el trabajo. Se atribuía la profesionalización a procesos externos más amplios, como el ascenso de la burocracia en Larson, el giro del profesionalismo a la mediación en Johnson. La secuencia de estructuras (asociaciones, escuelas) era menos importante que la secuencia de funciones a las cuales servían (identificación, exclusión).

4. Blesdstein, Haskell y otros han enfatizado la autoridad cultural de las profesiones haciendo de la legitimación cultural un proceso central en las mismas. Estos autores han establecido un nuevo criterio que reemplaza el antiguo de semejanza organizacional con la abogacía y la medicina.

Abbott (1989: 16), a partir de los rasgos específicos de los enfoques precedentes, propone una definición sintética que recogería lo esencial de los mismos.

Las ocupaciones de los expertos y los cuellos blancos [*white-collar*] evolucionan hacia una particular forma estructural y cultural de control ocupacional. La forma estructural se denomina profesión y consiste en una serie de organizaciones que sirven para la asociación, el control y el trabajo. (En su versión fuerte el concepto de profesionalización argumenta que dichas organizaciones se desarrollan en un cierto orden.) Culturalmente, las profesiones legitiman su control vinculando sus valores de *expertise* a la legitimidad general cultural, que se centra cada vez más en los valores de racionalidad, eficiencia y ciencia.

Posteriormente discute los supuestos implícitos en esta posición para ir avanzando en su propia interpretación de las profesiones. A pesar de algunas virtudes contenidas en esta definición, Abbott discute cinco supuestos subyacentes a la misma: 1. que el cambio es unidireccional y que las profesiones evolucionan hacia una forma dada estructural y culturalmente; 2. que la evolución de cada una de las profesiones no depende explícitamente de la evolución de las otras y, por lo tanto, que la profesionalización puede ser tratada caso por caso; 3. que la estructura social y los rasgos culturales de las profesiones son más importantes que el trabajo que las mismas ejecutan; el trabajo no es mencionado en los estudios acerca de la profesionalización, aunque aparece obligatoriamente en los estudios de caso; 4. que las profesiones son unidades homogéneas y que las diferencias internas reflejan contingencias del “proyecto de profesionalización”; 5. que la profesionalización, como proceso, no cambia con el tiempo.

Cada uno de estos supuestos, sin embargo, ha sido atacado por distintos autores. El concepto de unidireccionalidad fue cuestionado tanto por teóricos de la sociología como por historiadores. A ello se han referido quienes han estudiado procesos de desprofesionalización o de proletarización. Los historiadores, menciona Abbott, han estudiado numerosos grupos semiprofesionales o profesionales que se han estancado o desaparecido en su camino hacia la profesionalización: tal es el caso de los médium en psicología, los electroterapistas, los médicos de los ferrocarriles y otros.

La independencia de las profesiones parece ser un supuesto implícito en la medida en que las mismas siguen estudiándose caso por caso. Sin embargo, mucho trabajo realizado acerca de las subprofesiones en el área médica subraya la interdependencia del desarrollo profesional, como en lo tocante a la psiquiatría norteamericana y el trabajo social, los diferentes tipos de ingenieros o los contadores. Dice Abbott al respecto que los libros sobre profesionales individuales se ocupan ampliamente de las relaciones interprofesionales, pero que ninguno extrae el corolario obvio de que “las relaciones interprofesionales son, potencialmente, el rasgo central del desarrollo profesional” (Abbott, 1989: 18).

El tercer supuesto que discute Abbott es que la estructura de las profesiones sea más importante que el trabajo en sí. Para argumentar en contra de este supuesto recurre a trabajos históricos que demuestran la íntima relación de la estructura de las profesiones y el trabajo en sí. “Los teóricos sociales —dice Abbott—, no han aprendido de esto que el trabajo debe ser el centro del concepto del desarrollo profesional.”

Un cuarto supuesto que el autor considera peligroso es que las profesiones no se diferencian internamente. Considerarlo así para simplificar la explicación de las profesiones resulta peligroso. Citando nuevamente



a los historiadores, Abbott afirma que el desarrollo de las diferencias internas está ligado al de la profesionalización.

Finalmente, el supuesto de que la profesionalización es un proceso general sin ninguna historia propia en cada país ha sido cuestionado por el trabajo de los propios sociólogos, sobre todo el de Johnson y Larsson.

Un aspecto sumamente importante de la crítica de Abbott es la poca atención prestada por muchos de los autores (con notables excepciones como Freidson) al trabajo en sí mismo que realizan los profesionales. El supuesto de que la estructura es más importante que el trabajo real es un aspecto que ha sido refutado por el trabajo histórico. Los historiadores han mostrado, sin embargo, la relación íntima de la estructura profesional y de la cultura con el trabajo en sí.

#### ACERCA DE LA AMBIGÜEDAD DEL CONCEPTO

Freidson (1986), en una revisión histórica del concepto de profesión, anota al menos cuatro significados que han ido cambiando históricamente. Ya en el siglo XVI, una vez secularizado el concepto de profesión, un primer significado se relaciona con las ocupaciones que surgen de la formación universitaria, como religión, leyes, medicina y, menos habitualmente, milicia. Éstas eran actividades de los bien nacidos, por lo que un estatus alto estaba unido a dichas profesiones. Había por lo tanto una evaluación positiva de las mismas y una conceptualización estrecha. En ese mismo siglo se usa el término para aludir al conjunto global de ocupaciones con las que la gente se identifica y se gana la vida. En ese sentido la ocupación puede ser modesta o degradada. En una tercera acepción la profesión asociada con la necesidad de ganarse la vida tiene una connotación negativa frente al *amateur*, aquel que realiza determinada actividad por un ideal noble de amor a la misma. Finalmente, una cuarta acepción alude a la gran atención dada a una actividad determinada. Dice Freidson que dicho uso se refiere a un conjunto de ocupaciones de clase media restructuradas precisamente cuando los estudiantes aristócratas se sienten amenazados en las universidades por profesionales de tiempo completo y científicos en las universidades.

Hay por lo tanto al menos dos acepciones de las profesiones. Una acepción amplia que significa cualquier actividad para ganarse la vida y se refiere a una multiplicidad de destrezas. Una segunda acepción más restringida alude, por el contrario, a la naturaleza especial y a la fuente de conocimiento o destreza envuelta en un trabajo especializado, ubicándolo en los conceptos abstractos que comúnmente se enseñan en las universidades. Como sugiere Freidson, los usos sociales del concepto de pro-

fesión tienen connotaciones que son tan importantes como el significado sustantivo del concepto en sí mismo. La profesión en un sentido restringido, de conocimiento especializado, abstracto, difícil de adquirir, reservado a ciertos grupos sociales, tiene una connotación positiva de alto prestigio. Esta concepción es la que retomará Parsons y, en cierto sentido, será reificada como una definición de las profesiones.

Sin embargo, en los años sesenta y setenta el significado homogéneo, prestigioso y altruista de las profesiones será cuestionado por una serie de autores que ven en ellas una forma de monopolio y un ejercicio del poder de determinados grupos que pugnan por preservarlo con todos los recursos a su alcance. En vez del conocimiento (*expertise*), el poder se convirtió en la palabra clave tanto para académicos como para no académicos (Freidson, 1986: 29).

Para una bibliografía crítica y desencantada del supuesto ideal parsoniano el poder que mantienen los profesionales en las sociedades contemporáneas es un objeto de crítica, en la medida en que el propósito de mantener posiciones de privilegio atenta contra el *ethos* altruista y de servicio a la sociedad que se le adjudicaba en principio a las profesiones.

Sin embargo, más allá de esa suerte de condena moral presente en algunos autores, resultan interesantes las explicaciones acerca de la forma en que determinadas profesiones llegaron a posiciones de privilegio social, las maneras en que se esfuerzan por mantenerlo y los casos en que no lo consiguen. Freidson (1986) revisa las profesiones tal como las clasifica el censo en Estados Unidos, y encuentra grandes disparidades con respecto a los criterios que los estudiosos aplican para definir las. Existe por ejemplo una gran heterogeneidad en lo que se refiere a los niveles de estudio. Para algunos, como los pilotos de aviación, sólo se requieren estudios de preparatoria (*high school*), para otros escuela comercial o vocacional, como el caso de los embalsamadores, los artistas y la gente del espectáculo. Para otros, finalmente, sólo se necesita experiencia anterior, como en el caso de los atletas.

A pesar de ello, Freidson señala que las profesiones son las actividades para las cuales la educación es un prerequisite necesario a fin de ocupar ciertas posiciones laborales. Citando a Collins, añade que la educación formal crea una calificación para ciertos empleos, de los cuales son excluidos habitualmente quienes carecen de ella. Y añade Freidson que todo lo anterior hace probable que esas ocupaciones hayan desarrollado una organización coherente que efectivamente conlleve un "proyecto de mercado" exitoso para crear un mercado de trabajo protegido, un "coto social" o un privilegio para sus miembros en el mercado de trabajo. Sin embargo, como veremos, el coto del mercado de trabajo para los distintos grupos de profesionales también presenta variaciones significativas entre las profesiones.

## LAS PROFESIONES Y LA ORGANIZACIÓN

Para la sociología del trabajo uno de los campos más interesantes y próximos en la sociología de las profesiones es el referido a las profesiones y las organizaciones o, visto de otra manera, a los profesionales en las organizaciones. Para algunos autores, como Freidson, el análisis parte de dos principios analíticamente opuestos: el principio administrativo o burocrático y el principio profesional. El primero, típico de las organizaciones modernas, se basa en el poder de los administradores o *managers* para definir, asignar y controlar el trabajo en las organizaciones. Ello priva a los trabajadores del control sobre su trabajo, pues las decisiones acerca del mismo ya no le corresponden. El tema del control, clásico en la sociología del trabajo, tiene su contraparte en la autonomía que los trabajadores pierden en las organizaciones. Para autores como Freidson el principio de profesionalidad es precisamente el que relativiza el control administrativo. El profesional, mediante el conocimiento de su trabajo, es el trabajador capaz de alcanzar autonomía y seguir controlando el *contenido* de su trabajo.<sup>4</sup>

Esta perspectiva es relativizada a su vez cuando se compara a los profesionales que trabajan en las organizaciones (empresas, hospitales, despachos de abogados) con los que la bibliografía anglosajona caracteriza como profesionales independientes o liberales. Un ejemplo de estas posturas encontradas en relación con la autonomía de los profesionales es la bibliografía referida a los ingenieros. Collins (1990: 18) señala, por ejemplo, que los ingenieros han tenido las máximas dificultades para organizarse como una ocupación autogobernada, y raramente han tenido un prestigio elevado. Incluso hoy, señala este autor, "cuando nuestra civilización de alta tecnología depende mucho más de los ingenieros que de nadie, nunca han tenido ni las recompensas ni la estrecha estructura profesional encontrada entre los doctores, abogados y otros". Perrucci (1971), por su parte, señala que el origen social de los ingenieros, con frecuencia bajo, y las oportunidades de ascender profesionalmente, los llevan a ser leales a la organización donde trabajan; en segundo lugar, la fragmentación de la profesión impide que ésta se constituya en un poder real.

<sup>4</sup> "When the central, strategic task of an organization is formulated, controlled and evaluated primarily by the workers, as it is in the case of the established professions, management does perform logistic functions, but is essentially stripped of what Weber considered to be the prime characteristic of administrative authority — the legitimate right to exercise imperative coordination [. . .] A worker can get to control his own work because he has managed to persuade others that only he is competent to do so" (Freidson, 1973: 24-25).

Abbott, por su parte, destaca que más que la forma en que se organizan socialmente las profesiones es necesario examinar cuál es el núcleo de competencias que las caracteriza. Para este autor hay que tener en cuenta precisamente una serie de factores tanto internos como externos, tanto objetivos como subjetivos, que modifican las profesiones. Entre los factores objetivos externos menciona dos que tienen efectos más inmediatos que los que se derivan de factores culturales: la tecnología y las organizaciones. "Una profesión —dice Abbott— es siempre vulnerable a los cambios en el carácter objetivo de sus tareas centrales."

En las organizaciones la división del trabajo estándar interprofesional está dada por la división del trabajo intraorganizacional. Frecuentemente los profesionales de aquéllas deben realizar tareas que en principio no corresponden a su profesión, y ceder a otros grupos profesionales la realización de tareas que son propias de la misma. La vulnerabilidad de la jurisdicción de las profesiones es especialmente aguda en el trabajo que se realiza en las organizaciones. Abbott anota un fenómeno extremadamente interesante de creación/transformación/desaparición de determinadas profesiones. Se refiere a los procesos por los cuales profesionales subordinados, no profesionales y miembros de profesiones relacionadas aprenden en el puesto de trabajo una versión artesanal de los sistemas de conocimiento de determinadas profesiones. El fenómeno, que Abbott denomina *workplace assimilation*, se da porque, a pesar de que los no profesionales carecen de un conocimiento teórico, adquieren conocimientos para diagnosticar, remediar e inferir determinados problemas que se presentan en la situación de trabajo.

Esta asimilación se facilita por el hecho de que los profesionales no son en realidad un grupo homogéneo. En el sistema jurisdiccional del puesto de trabajo lo que importa es el producto individual, no su estatus de *credencializado o no credencializado*.

Sin duda entre los profesionales que trabajan en las organizaciones los ingenieros presentan peculiaridades que arrojan luz acerca de los temas polémicos que encierra la bibliografía sobre las profesiones.

En los años setenta los análisis de clase mostraron la dificultad de encuadrar a los ingenieros industriales en la clase *managerial* o en la clase obrera. Parecería que la evolución de la carrera profesional lleva precisamente a tales posiciones cuando sigue una trayectoria exitosa (Zussman, 1985; Van de Berghe, 1986; Hualde, 1995). Sin embargo, la existencia de esa trayectoria no es suficiente para caracterizar de forma clara a esa clase, pues en una perspectiva ortodoxa los ingenieros siguen estando al servicio de los propietarios del capital. La otra posición extrema es la que consideró que se estaban dando procesos de proletarización por el hecho de que los ingenieros, así como otras profesiones, dependían

crecientemente de un salario, y los procesos de trabajo estaban sometidos a dinámicas rutinarias, estandarizadas y poco creativas.

Varios autores han puesto de manifiesto la simplificación subyacente a las teorías de clase, aunque siguen existiendo defensores de este tipo de enfoques.<sup>5</sup> Desde nuestro punto de vista, sobre las posiciones de estos autores son importantes varias observaciones. En primer lugar, la necesidad de examinar la idea de la profesionalidad como un concepto multidimensional en el que se integra la dependencia de un salario (o no), el conjunto de conocimientos y habilidades que se emplean y se aprenden, las características propias de las organizaciones y la consideración social acerca de la profesión. Un segundo aspecto importante que ya había sido destacado más arriba es la necesidad de situar temporal y societalmente la profesión de que se trate.

En relación con los *managers*, Abbott (1988: 103) señala que, a pesar de numerosos esfuerzos, el área del *management* empresarial nunca ha conseguido una jurisdicción exclusiva. Indica que el problema real para este segmento de profesionales es la tenue conexión entre las diversas abstracciones aplicadas al área y el trabajo real de los *managers*. Como resultado de esta desconexión, el área tiene varias definiciones, un grado académico (master en business administration) que cubre formas muy diversas de capacitación y conocimiento, y un cuerpo de abstracciones igualmente diverso acerca de cómo debe hacerse el trabajo. Psicología, sociología, administración, economía, leyes, contabilidad y otras profesiones reclaman alguna forma de jurisdicción en la administración de negocios.

Respecto a la condición negativa del empleo asalariado de los profesionales, Freidson señala que el trabajo por cuenta propia no necesariamente garantiza mejores condiciones del ejercicio profesional. Las organizaciones le dan al profesional estabilidad y en ocasiones prestigio, lo cual no siempre está al alcance de quien trabaja por su cuenta. En la industria, por ejemplo, las organizaciones son la condición para que el profesional continúe actualizando sus conocimientos. En determinados países el acceso al manejo de nuevo equipo para la profesión médica depende del trabajo en organizaciones hospitalarias importantes.

En segundo lugar, respecto a las organizaciones es necesario tomar en consideración que muchas de ellas no tienen los rasgos burocráticos que

<sup>5</sup> Respecto a la evolución de los profesionales en México se proponía recientemente que predomina una visión tecnocrática del profesional que produce "profesionales acrílicos que si bien preparados técnicamente, se incorporan al mercado de trabajo como *instrumentos involuntarios del capital* sin ser capaces de analizar siquiera sus propias condiciones, no ya las nacionales [...] Es evidente que se está generando un proceso de proletarianización de los intelectuales." Luis Romero, "Retrospectiva, situación actual y prospectiva de la profesión del diseño industrial en México", *Diseño industrial. Las profesiones en México*, UAM Xochimilco, México. (Cursivas nuestras.)

tradicionalmente se les atribuyen. Piénsese en organizaciones como las universidades o los centros hospitalarios, donde la organización resulta mucho menos rígida y el trabajo cotidiano responde más a la capacidad de decisión y autonomía de los profesionales. Éstos, por su parte, delimitan en el puesto de trabajo su propia jurisdicción. En muchas ocasiones la división del trabajo en la organización no tiene mucho que ver con el tipo de trabajo que los profesionales realizan de hecho, y las jurisdicciones se establecen mediante negociaciones y mediante la costumbre.

Como apuntamos más arriba, los aspectos temporales y societales son definitorios de las características de las profesiones. Meiskins y Smith señalan, en referencia a los ingenieros, distintas formas de organizar el trabajo que corresponden a otros tantos países.

En Inglaterra la forma de organización del trabajo del ingeniero, las tareas que desempeña y su estatus social se asemejan a lo que en otras sociedades tiene el técnico. El ingeniero es alguien con un conocimiento ante todo práctico, incluso con destrezas manuales, que está en el piso de producción y tiene contacto constante con los obreros.

En Alemania el estatus y la profesionalidad se derivan de una serie de conocimientos y habilidades que socialmente son muy valorados. Dado el prestigio social que el conocimiento técnico tiene en Alemania, los ingenieros obtienen un estatus socialmente importante con base en su profesión.

Una tercera modalidad de desarrollo de la profesión es aquella que los autores denominan corporativa. La profesión nace y se desarrolla, como en Francia, a la sombra del poder público. El Estado crea tanto las instituciones educativas de alto prestigio donde se educan las elites técnicas como los canales profesionales y de movilidad social a través de los cuales se desarrollan sus carreras profesionales.

#### TEMAS PARA UN PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN

La revisión de la bibliografía que se ha ocupado de las profesiones muestra la cantidad de temas polémicos acerca de las mismas y su anclaje en momentos históricos concretos y sociedades determinadas, que condicionan los conceptos sobre las profesiones y los propios debates que se originan. Por ello en América Latina se antoja necesaria una labor de rescate histórico del devenir de las profesiones.

Por consiguiente, una primera tarea para la investigación sobre las profesiones en América Latina es la sistematización de las investigaciones realizadas hasta el momento. Una primera aproximación, aun superficial, indica que la investigación realizada es escasa y que, a menudo, se

centra más en aspectos externos a la propia profesión: reclutamiento de elites y participación política (Camp, 1981), pertenencia a una clase social o bien movimientos políticos o sociales en los que se ven envueltos determinados profesionales.<sup>6</sup> Una perspectiva más explorada es la visión de la profesión desde el propio sistema educativo, tal como lo refleja la colección publicada en 1992 por la Universidad Autónoma Metropolitana (Xochimilco) acerca de las profesiones.

En un libro de mediados de los ochenta Peter Cleaves (1985) señalaba, con respecto a las profesiones en América Latina, que, en primer lugar, no existe, en su opinión, un modelo de profesionalismo en América Latina; en segundo lugar, anotaba que la mayoría de las creencias relacionadas con el valor de la formación profesional eran simplistas; tercero, afirmaba la necesidad de examinar el desarrollo de las profesiones desde un punto de vista sociológico y político. Finalmente, decía este autor que los profesionales representan un subgrupo privilegiado en las sociedades del Tercer Mundo, y que va en aumento la importancia de su participación en las esferas políticas y burocráticas para la elaboración y la implantación de las políticas.

Los resultados de su investigación sobre cinco profesiones en México lo llevaron a subrayar la estrecha relación existente entre el desarrollo de las profesiones y la tutela estatal de las mismas. Este modelo de desarrollo profesional se caracterizaba asimismo por la existencia de una gran cantidad de asociaciones profesionales, que desechaban los supuestos de monopolio para las diferentes profesiones.

Probablemente sea importante considerar en futuras investigaciones la temática de la relación de las profesiones con el Estado, teniendo en cuenta sobre todo los procesos de privatización de las empresas públicas latinoamericanas y los intentos de hacer eficiente la administración pública mediante recortes de personal profesional. Ello no sólo afecta a las empresas industriales sino a organizaciones de servicios tan importantes como los hospitales pertenecientes a la seguridad social. De una manera general, la relación entre el empleo público y el empleo privado es un eje de análisis importante para entender la situación de las profesiones en las sociedades latinoamericanas.

Un segundo aspecto relevante que nace de la discusión acerca de la definición de las profesiones es la importancia del conocimiento adquirido, habitualmente en las instituciones de educación superior. Los diferentes significados del conocimiento, sus formas de transmisión de las instituciones educativas a los puestos de trabajo, sus modificaciones mediante

<sup>6</sup> En la revisión de la biblioteca de El Colegio de México se encontraron varias referencias acerca del exilio de profesionales argentinos hacia otros países. (Véanse las referencias bibliográficas.)

transformaciones tecnológicas, son temáticas de gran riqueza conceptual y empírica vinculadas con los procesos de profesionalización.

En relación con el tema del conocimiento se encuentra el tema de la credencialización, es decir de las formas, los agentes e instituciones que intervienen en la misma credencialización. Además, la credencialización como proceso de certificación profesional da idea del grado de monopolio que los profesionales ejercen sobre su profesión, cosa especialmente interesante en sociedades como las latinoamericanas, en las cuales es posible que las credenciales profesionales estén poco definidas y el ejercicio de las profesiones lo lleven a cabo grupos con distintas credenciales o sin credenciales específicas. En el campo médico sin duda las distintas formas de práctica médica —brujería, curanderismo—, al margen de la que se enseña en las universidades, son un ejemplo de esta multiplicidad de posibilidades de acceso al ejercicio profesional de la medicina. Asimismo, en la industria existe una fuerte tradición de desempeño de las funciones de técnico (mantenimiento, por ejemplo) por parte de obreros calificados o de los denominados técnicos empíricos.

Así como algunos colectivos “no profesionales” ejercen actividades profesionales, hay también profesionales que ejercen actividades laborales socialmente menos prestigiosas, peor pagadas, que requieren conocimientos más simples que los de una actividad profesional y que, en definitiva, “desprofesionalizan” a los potenciales profesionales. Es necesario observar estos procesos a los que tal vez sería inadecuado llamar “de proletarización”, pero que sin duda representan una devaluación de las credenciales educativas y de las credenciales profesionales que supuestamente acreditan las primeras. Estos procesos marcan la diferencia dentro de las propias profesiones y remiten al punto de partida de autores como Hughes o a las observaciones citadas de Abbott acerca de las profesiones. Éstas surgen de la división social del trabajo, son objetos de investigación en sí mismas y no tipos ideales, y dentro de cada profesión hay diferencias jerárquicas y de estatus. Además si consideramos, como lo hace Abbott, que las profesiones son un sistema, es necesario analizar la interdependencia de las mismas, especialmente de aquellas cuyas áreas de especialidad son más próximas. En la empresa industrial, tomando la profesionalización en sentido amplio, se ha postulado que determinados colectivos obreros se reprofesionalizan como consecuencia de procesos de reestructuración productiva.<sup>7</sup>

Las temáticas señaladas no agotan las posibilidades de investigación futuras, sino que se limitan a apuntar las que parecen vinculadas con los temas anotados en la bibliografía que ha surgido en los países anglosa-

<sup>7</sup> Ésta es una de las propuestas clave del libro de Kern y Schumann, *¿El fin de la división del trabajo?*



jones, principalmente. Sin embargo, es necesario profundizar en las situaciones específicas de las profesiones en los países latinoamericanos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbott, Andrew, *The System of Professions*, University of Chicago Press, Chicago, 1988.
- Camp, Roderic Ai, "La educación de la elite política mexicana", *Revista Mexicana de Sociología*, 43, 1981, pp. 421-454.
- Cleaves, Peter, *Las profesiones y el estado: El caso de México*, El Colegio de México, México, 1985.
- Collins, Randall, "Changing conceptions in the sociology of the professions", en Rolf Tortstendhal y Michael Burrage (comps.), *The Formation of Professions: Knowledge, State and Strategy*, Sage, Newbury Park, 1990.
- Dubar, C., *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, París, 1991.
- Freidson, Eliot (comp.) *The Professions and their Prospects*, Sage, Newbury Park, 1986.
- , *Professional Powers. A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge*, University of Chicago Press, Chicago, 1986.
- Hualde, A., "Técnicos e ingenieros en la maquiladora fronteriza de México: Su rol como agentes innovadores", en M. A. Gallard (comp.), *La formación para el trabajo en el final del siglo: Entre la reconversión productiva y la exclusión social*, Lecturas de Educación y Trabajo, núm. 4, CIID-CENEP/OREALC/UNESCO, Buenos Aires, 1995.
- Kawamura, Lili Katsuco, *Tecnología e política na sociedade. Engenheiros, reivindicações e poder*, Brasiliense, São Paulo, 1986.
- Kern, Horst y Michael Schumann, *¿El fin de la división del trabajo? La racionalización en la producción industrial*, Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, Madrid, 1984 (1988).
- , "Hacia una reprofesionalización del trabajo industrial", *Sociología del Trabajo* (Madrid), núm. 2, 1987-1988.
- Krause, Elliott, A., *The Sociology of Occupations*, Little, Brown, Boston, 1971.
- , *L'ingénieur dans la société française*, André Thépot (recopilador), Les Éditions Ouvrières, París.
- Meiskins y Smith, "The division of technical work", *Sociology of Work and Occupations*, 1993.
- Paradeise, Catherine, "Les professions como marchés de travail fermés", *Sociologie et Sociétés*, núm. 2, octubre, 1988, pp. 9-21.
- Pavalko, Ronald M., *Sociology of Occupations and Professions*, 2a. ed., F. E. Peacock, 1988.
- Perrucci, Robert, "Engineering, professional servant of power", en Eliot Freidson (comp.), *The Professions and Their Prospects*, Sage, Newbury Park, 1971.

- Sarfatti Larson, Magali, "In the matter of experts and professionals, or how impossible is to leave nothing unsaid", Rolf Tortstendhal y Michael Burrage (comps.), *The Formation of Professions: Knowledge, State and Strategy*, Sage Newbury Park, 1990.
- Tortstendhal, Rolf y Michael Burrage (comps.), *The Formation of Professions: Knowledge, State and Strategy*, Sage, Newbury Park, 1990.
- Van den Berghe, *Engineering Manpower. A Comparative Study on the Employment of Graduate Engineers in the Western World*, UNESCO, 1986.
- Zussman, Robert, *Mechanics of the Middle Class*, University of California Press, 1985.

SEXTA PARTE  
DESARROLLO ECONÓMICO  
Y SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

# ECONOMÍA Y SOCIOLOGÍA: HISTORIA RECIENTE DE UNA RELACIÓN CONFLICTIVA, DISCONTINUA Y RECURRENTE

DANIEL VILLAVICENCIO<sup>1</sup>

EL TRABAJO y la producción son fenómenos estudiados por disciplinas como la economía, la historia, la sociología y la antropología, por lo que sería pretencioso de nuestra parte adjudicarle a la sociología la exclusividad histórica del análisis de los problemas del trabajo. Muchos escritos sobre el pensamiento sociológico señalan el desarrollo tardío de esta disciplina en comparación con la historia o la economía. Mientras que la economía política se constituyó precisamente como disciplina dedicada al estudio de problemas de la industria y el trabajo en momentos en que la Revolución industrial se consolidaba en Europa, las sociologías interesadas en la economía, la industria y el trabajo aparecerían en escena varias décadas más tarde.

La evolución de los sistemas socioeconómicos a lo largo del último siglo y medio dio pie a una consecuente evolución en las formas del pensamiento económico y sociológico. La maquinización de la industria, el desarrollo del capitalismo en el nivel mundial y la división internacional del trabajo que le siguió, la reproducción de las formas de racionalizar el trabajo y la relación salarial, las crisis y los ciclos de renovación y crecimiento económico, fueron hechos que provocaron acercamientos y rupturas entre sociólogos y economistas en su intento por interpretar una parte del devenir de la sociedad.

Ambas disciplinas se han preocupado por comprender dimensiones específicas de la realidad socioeconómica, pero con marcadas diferencias teórico-metodológicas; una se inclina más por las manifestaciones y modalidades del intercambio monetario, de bienes y servicios, así como de las estructuras sociales que sustentan dicho intercambio; de manera

<sup>1</sup> Doctor en sociología industrial (1989) por la Universidad de Lyon II, Francia; profesor investigador de la maestría en economía y gestión del cambio tecnológico, DCSH-UAMX, y coordinador del área de desarrollo tecnológico del doctorado en ciencias sociales, DCSH-UAMX. Investigador asociado de Anthropologie et Sociologie des Formes d'Action (GLYSI-CNRS), Francia. Investigador del Institut International pour le Développement des Technologies, INIDET-Francia. Pertenece a comités editoriales de las revistas *Argumentos* y *Trabajo*. En la actualidad es profesor investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco (UAM-X); Dirección: vcdh375@cueyatl.uam.mx.

inversa, la otra se inclina por estudiar el carácter y la naturaleza de las relaciones entre los actores y, de éstas, las que tienen manifestaciones concretas en los espacios institucionales que regulan las formas del intercambio en los mercados.

Analizar las relaciones con frecuencia conflictivas y por momentos complementarias entre la sociología y la economía requiere un cierto recorrido histórico y cronológico, que implica además presentar exponentes y críticos de las diversas corrientes teórico-metodológicas. No es nuestra intención mostrar un panorama exhaustivo de los temas, autores, conceptos y problemas que a lo largo de las últimas décadas han sido abordados alternadamente por economistas y sociólogos. Nuestro objetivo consiste más bien en tratar de encontrar posibles momentos de coincidencia y de ruptura entre dos disciplinas que debaten en torno a fenómenos contemporáneos y de acelerada transformación, como la organización del trabajo, los sistemas productivos y los procesos de innovación en los mismos.<sup>2</sup> El eje principal de nuestra lectura, por demás subjetiva y con un marcado sesgo sociológico, se centra en las dificultades, carencias y, para retomar un vocablo propio de la economía, incompletudes, que una y otra disciplina mantienen en sus propuestas para comprender el papel de las relaciones sociales en los fenómenos económicos por parte de la sociología y el peso de las determinantes económicas en los procesos sociales por parte de la economía.

Un tema recurrente en economía ha sido medir la contribución de la mano de obra a la productividad de las empresas, cuestión que pasa por el estudio de los mecanismos de asignación del salario (costo de los factores) y del funcionamiento de los mercados internos de trabajo (organización de los factores). ¿Qué relación existe entre instituciones sociales como la familia o las redes de proximidad étnica y el funcionamiento de los mercados internos de trabajo? Muchos sociólogos y antropólogos han puesto en evidencia la solidaridad que se genera entre trabajadores de un mismo grupo comunitario de origen en el seno de una fábrica, de suerte que los preceptos para la distribución de puestos, tareas y responsabilidades acaban por diluirse en el conjunto de intercambios sociales que emergen en la empresa.

¿Es cierto, como postuló la economía durante varios años, que la acción del individuo en cualquier campo de la vida laboral (y doméstica) conlleva un cálculo y por lo tanto puede ser analizada desde un modelo de la acción racional del interés/beneficio? La contraofensiva de los sociólogos a este tipo de propuestas ha consistido en proponer que las acciones económicas están insertas en redes de relaciones interpersonales, donde interviene un cierto grado de racionalidad y cálculo, pero

<sup>2</sup> Agradezco los comentarios de Rigas Arvanitis a este manuscrito.

donde también intervienen y a veces predominan dimensiones morales, afectivas, simbólicas y culturales que no es posible explicar desde el marco analítico del costo/beneficio.

¿Cómo explicar desde la economía que los hábitos de consumo de un grupo social se rigen por cuestiones de estatus, autoestima e imitación (asociados con lo que se ha denominado la moda), más que por cuestiones del interés racional maximizador y del funcionamiento de mercados perfectos?

Preguntas como las anteriores corresponden a un debate a veces implícito y falto de continuidad entre la sociología y la economía, iniciado varias décadas atrás y recuperado en años recientes. El ejercicio que intentamos realizar en este ensayo tiene por objetivo mostrar los logros y carencias de lo que calificamos como un diálogo intermitente, desfasado e inconcluso entre las dos disciplinas. El lector encontrará una trampa intelectual: la presentación cronológica y temática, así como puntos álgidos de las discusiones que proponemos, corresponden a una suerte de montaje artificial, del cual asumimos la responsabilidad.

#### LOS PRIMEROS ACERCAMIENTOS: DEBATES INTERMITENTES

En el curso del siglo xx las relaciones entre la economía y la sociología, en un principio convergentes, se fueron distanciando. ¿Marx sociólogo y Weber economista, o viceversa? Podemos decir que los primeros estudios sobre el desarrollo industrial y económico de la sociedad y la división del trabajo fueron realizados por pensadores pertenecientes a una sola tradición analítica, ciertamente con matices diferentes. Sin embargo, surge una ruptura a partir de la configuración de intereses epistemológicos muy distintos: el estudio de la dimensión económica de la relación social, y el estudio de la dimensión social de las relaciones económicas. La economía toma como herramienta metodológica la explicación del comportamiento social a través de la racionalidad, usando el método deductivo. La sociología toma como objeto de explicación lo no racional-social, abordable a través de la observación empírica y el método inductivo.

#### *De los orígenes de una sociología de las relaciones económicas*

El esfuerzo de autores como R. Swedberg (1994) por que una nueva sociología económica tenga, según sus propias palabras, reconocimiento institucional, se ha expresado en la reciente publicación de antologías y

manuales que trazan el recorrido de esta subdisciplina y los aportes teóricos, los problemas de estudio y los conceptos que ha desarrollado a lo largo de más de un siglo.<sup>3</sup> El autor hace un recorrido desde los precursores del estudio de las relaciones entre lo social y lo económico (Marx, Durkheim, Weber, Pareto, Schumpeter), y de lo que constituyó en sus orígenes la base de una tradición analítica desde el siglo XIX y principios del XX. Sugiere que las diferencias de orden metodológico y la toma de posición sobre problemas como el papel del Estado y las instituciones marcaron la pauta para una separación de los campos de estudio entre la economía y la sociología.

Mientras que la economía consideró que las relaciones económicas, regidas por principios universales, predominaban por sobre cualquier otra forma de organización social, la sociología desarrolló conceptos como relación social (Weber), acción social (Pareto), solidaridad orgánica como forma de estructurar los comportamientos sociales y la construcción de una conciencia colectiva (Durkheim), naciones que constituyeron fundamentos teóricos para comprender el papel de las instituciones y las relaciones sociales sobre las formas de acción de los individuos, incluyendo la acción económica (Giraud, 1997).<sup>4</sup>

A principios del siglo XX la sociología económica se opone a la teoría económica neoclásica en diversas esferas de análisis. El cuadro 1 muestra las principales diferencias que anota el propio Swedberg al respecto. Equilibrio y racionalidad en el mercado constituyen los principios de la teoría económica, principios con los que la sociología estuvo en completo desacuerdo.

En el periodo que comprende las dos guerras mundiales observamos una falta de diálogo entre la economía y la sociología. En los trabajos de J. Schumpeter, K. Polany o A. Marshall se puede leer un interesante contenido sociológico de sus reflexiones sobre los fenómenos económicos de la época. Hacia finales del siglo XIX A. Marshall escribió sobre la naturaleza de las relaciones económicas y no económicas de empresas con una base territorial común. Uno de los aportes conceptuales de Marshall fue explicar la importancia de las *economías internas y externas*, cuyo significado consistía en el uso y ahorro de factores en el interior de la empresa, o su externalización, en estrecha relación con los movimientos de la demanda de los mercados. Para Marshall el uso eficiente de los re-

<sup>3</sup> Podemos citar varios textos: Smelser y Martinelli (1990); Swedberg (1993); Smelser y Swedberg (1994); Giselain y Steiner (1995). La revista *Cahiers Internationaux de Sociologie* dedica el volumen CII, de 1997, a las sociologías económicas. Varios números de la revista *MAUSS* y del *American Journal of Sociology* publicaron en los últimos años un conjunto de artículos sobre problemas que aborda la sociología económica.

<sup>4</sup> A la lista de autores "fundadores" podemos agregar el nombre de Proudhon, quien se dedicó a estudiar los problemas relativos al trabajo industrial y el sistema económico.

CUADRO 1. *Comparaciones entre la teoría económica neoclásica y la sociología económica*

	<i>Teoría económica neoclásica</i>	<i>Sociología económica</i>
El concepto de actor	Actor aislado (individuo o empresa)	Actor social (individuo, grupo o institución, siempre en relación con otros)
Esfera de acción	El mercado (independiente del resto de la sociedad)	El sistema económico como parte de la sociedad
Tipos de acción económica	Comportamientos racionales, tendientes a la maximización del beneficio	Diversas formas de acción económica, incluyendo la acción racional
Resultado de la acción económica	Tendencia al equilibrio y la armonía	Tensiones y conflictos de interés
El concepto del tiempo	Tiempo abstracto y estacionario	Tiempo concreto y variable, historicidad del fenómeno
Método de análisis	Predictivo, fundado sobre conceptos abstractos	Descriptivo, explicaciones basadas sobre conceptos con fundamento empírico

FUENTE: Tomado de Swedberg (1994: 30).

curso (maquinaria y mano de obra) depende de las cantidades de productos que pueden colocarse en el mercado, por lo que en muchos casos las empresas con pocos recursos se concentran en espacios localizados para beneficiarse de economías externas (información, mano de obra calificada, uso de maquinaria especializada) (Arena *et al.*, 1988; Ekelun y Hébert, 1993).

Los posteriormente llamados distritos industriales constituyeron para Marshall una forma de organización industrial (y económica) que revelaba homogeneidad en los mecanismos de difusión de la información, distribución de recursos, un grado de división del trabajo y de especialización entre empresas, sobre la base de intercambios contractuales, alianzas, cooperación y relaciones informales y de confianza.<sup>5</sup> Otra con-

<sup>5</sup> Para muchos A. Marshall fue el fundador de la microeconomía y la economía industrial. Sus planteamientos sobre las formas de organización industrial fueron recuperados por la economía y la sociología, casi un siglo después, para entender los procesos de restructuración industrial.



tribución de Marshall fue la importancia que adjudicó al problema de la organización, la cual asegura la unidad de elementos diferentes y complejos, y bien puede tratarse en el nivel microeconómico de la empresa, así como en el nivel más agregado de la organización industrial en las economías de mercado (Ménard, 1990).

En cuanto a J. Schumpeter, sus análisis sobre el papel del empresario y la acción innovadora mostraron su interés por comprender la acción económica de actores particulares, cargados de un contenido social que los hace identificables (Schumpeter, 1949). No se trataba de entes abstractos y anónimos que rigen sus actos por leyes universales y definidas *a priori*, idea que predominó entre muchos economistas hasta bien entrado el siglo xx (Arena *et al.*, 1988). Karl Polany concibió la economía como un proceso esencialmente social, un proceso inmerso y “enredado” en instituciones económicas y no económicas. Las proposiciones de Polany fueron recuperadas años más tarde por los sociólogos para explicar los contenidos y determinantes sociales del funcionamiento de los mercados.

En esos años los estudios sociológicos se interesaron por comprender y explicar los problemas que aquejaban a las sociedades europeas y norteamericanas de las primeras cuatro décadas del siglo: migraciones, pobreza y marginalidad, estratificación social, entre muchos otros temas. Fueron épocas en que proliferaron trabajos empíricos con métodos novedosos como historias de vida, estudios monográficos, observación participante, sobre todo en el caso de la sociología norteamericana (Giraud, 1997). La sociología industrial en particular se dedicó a explicar las dimensiones de carácter social del trabajo asalariado industrial, fundamentalmente a raíz de los trabajos de E. Mayo sobre la Western Electric Co., y contra los esfuerzos de racionalización del trabajo propuestos por F. Taylor.

La cuestión de las relaciones humanas en el trabajo fabril cobró importancia en el pensamiento social de aquella época, en detrimento del interés por su dimensión económica. El aporte de los trabajos de Mayo fue precisamente haber puesto en evidencia las relaciones afectivas, la solidaridad grupal y las motivaciones no pecunarias como fuente de satisfacción de los individuos en el trabajo. Los descubrimientos de Mayo iban en franca contradicción con los postulados racionalistas de Taylor y con buena parte de los planteamientos económicos sobre la racionalidad del individuo.

En los años posteriores a la segunda Guerra Mundial, y a raíz del periodo de estabilidad y crecimiento económico de Estados Unidos, la sociología norteamericana viró su centro de atención hacia problemas relacionados con todo aquello que pudiera impulsar o frenar el desarrollo de la sociedad: movilidad social, éxito empresarial, burocracia. La ex-

presión de un compromiso social de la praxis sociológica fue desapareciendo en beneficio de su institucionalización como ciencia de expertos en el desarrollo de teorías sobre cuestiones sociales más generales o amplias en relación con la estricta dimensión del trabajo fabril (Casassus y Desmarez, 1985).

### *La sociología del trabajo (ST) a partir de los sesenta*

La difusión del taylorismo en las sociedades industriales europeas provocó reacciones inusitadas en los científicos sociales de aquellas latitudes. Podemos decir que la sociología del trabajo surgió como disciplina científica y con reconocimiento institucional sobre todo en Francia, durante el periodo inmediatamente posterior a la segunda Guerra Mundial. El *Tratado de sociología del trabajo* publicado por G. Friedmann y P. Naville (1963) constituyó un esfuerzo por dar sistematización al pensamiento sociológico en materia de industria y trabajo, y marcó la pauta para delimitar los diversos campos de estudio de la ST y sus relaciones con otras disciplinas.<sup>6</sup>

En el *Tratado* G. Friedmann escribió un apartado sobre las relaciones entre la sociología del trabajo y la economía, tomando en cuenta que el trabajo ha constituido una noción central para la construcción de ambas disciplinas. En efecto, el autor apunta que desde el siglo XVIII los economistas consideraron el trabajo como fuente de valor y de riqueza (Smith y Ricardo) y eje que estructura las relaciones de producción (Marx). Sin embargo, Friedmann planteó la necesidad de contrarrestar la vocación universalista de la ciencia económica del siglo XX, del tratamiento del *homo oeconomicus* y del interés pecunario que se le adjudicó, con un esfuerzo por incluir las variables sociodemográficas y relacionales que representan las condiciones y determinantes de la actividad social de los individuos.

En el mismo texto el autor propone que el avance de la tecnología obliga a la sociología a asociar cada vez con mayor frecuencia e interés el estudio de las relaciones laborales y la organización del trabajo con el de los procesos de desarrollo y difusión de la tecnología. Aquí encontramos una de las disyuntivas que expresan la oposición entre las dos disciplinas durante los años sesenta y setenta, y que hace referencia al problema del determinismo tecnológico en el estudio de las relaciones

<sup>6</sup> Existieron textos de sociología del trabajo en otros países europeos, pero consideramos que los de mayor influencia en el desarrollo de la disciplina y consolidación en América Latina a partir de los setenta, desde una concepción temática amplia y diversificada, fueron los de la escuela francesa.

sociales de producción. El otro gran conflicto es el de la racionalidad económica y, en contrapartida, la demarcación de la acción económica de los individuos por la estructura de relaciones sociales, aspecto que será abordado con mayor rigor por la sociología económica anglosajona durante los años ochenta.

La sociología del trabajo de los años sesenta y setenta retomó en gran medida los postulados marxistas de la dominación del capital y la explotación de la clase trabajadora como soporte teórico para sus estudios empíricos sobre el trabajo fabril, la relación salarial, las relaciones sindicato-empresa, la deshumanización del trabajo provocada por la exacerbada división del mismo, entre otros. Asimismo, el empuje tecnológico y el desarrollo de la gran empresa como modelo de organización industrial, y los efectos de la racionalización del trabajo, constituyeron el marco de reflexión para el desarrollo de investigaciones empíricas.<sup>7</sup> La discusión acabó por centrarse en el proceso de trabajo y los aspectos que de él se derivan como objeto privilegiado del análisis de la ST: las formas de organización jerárquica del trabajo, las diferencias entre concepción y ejecución del trabajo, la relación entre tecnología, calificación y remuneración y el empleo, etc. (Braverman, 1977; Commisariat Général du Plan, 1978; Coloquio Dourdan, 1982; Lucas, 1982).

Al comienzo de los años setenta la sociología del trabajo, por lo menos en Francia se diversifica hacia temáticas hasta entonces no exploradas o reservadas a la economía. Las principales controversias entre las dos disciplinas estuvieron marcadas en esos años por el predominio de los paradigmas económicos por encima de la sociología: el papel fundamental del proceso económico en la sociedad industrial contemporánea, y la acción racional y las relaciones del mercado como elementos constitutivos de dicho proceso (Erbès-Seguin, 1985).

A los 25 años de haberse publicado el primer *Tratado de sociología del trabajo* diversos autores hacen un balance sobre lo adquirido por la disciplina en Francia. Retoman y discuten los logros y principales momentos que marcaron la trayectoria de la ST en dicho país. P. Dubois y R. Kastoryano (1985), por ejemplo, realizaron una encuesta a 529 investigadores cuyo tema principal de estudio era el trabajo. La mitad eran sociólogos y un tercio economistas, mientras que el resto se repartió en historiadores, psicólogos, ergonomistas, antropólogos y otros. Encontraron que una tercera parte de la muestra estudiaba cuestiones sobre las empresas y/o su entorno, con una proporción de alrededor de dos economistas por cada sociólogo. Otro tercio estudiaba cuestiones relativas a la organización, clasificación, contenido y condiciones del trabajo,

<sup>7</sup> Una lectura más completa de la historia de esta disciplina es ofrecida por P. Tripier (1991).

en una proporción exactamente inversa a la anterior: dos sociólogos por cada economista. D. Chave (1985) hace un ejercicio comparativo de las referencias de artículos registrados en el *Bulletin Signalétique* en 1972 y 1982, y llega a resultados semejantes.

Un ejercicio para conocer la evolución temática que ha experimentado la sociología del trabajo en Francia consiste en retomar los índices publicados por *Sociologie du Travail* (1989) con motivo del trigésimo aniversario de la revista. Por el número de artículos censados en la publicación y su clasificación temática podemos apreciar los campos temáticos relacionados con la industria, la empresa y el trabajo a lo largo de tres décadas. Mientras que algunos temas como la empresa, los problemas de la industrialización y la teoría de la organización permanecieron vigentes durante los primeros veinte años, la innovación y la tecnología cobraron mayor importancia sobre todo en los últimos diez años.

CUADRO 2. *Artículos agrupados por temas durante 30 años de Sociologie du Travail*

	1959	1973	1980
<i>Grandes temas*</i>	1972	1979	1989
Empresa y organización	25	29	—
Patrones y empresarios	7	—	15
Industrialización y sociedad	31	10	—
Teoría de la organización	25	3	—
Innovación y/o ciencia y tecnología**	8	—	12
Organización y división del trabajo	—	—	9
Empleo, desempleo y mercados de trabajo	—	—	14
Calificación, saberes y competencias	—	—	15
Políticas industriales, desarrollo regional	—	—	14

\*Hemos excluido varios otros temas como teoría y epistemología, cuestiones urbanas, cuestiones de género, profesiones, sindicalismo, etcétera.

\*\*Por el contenido de los artículos, los temas en que son agrupados por la propia revista cambiaron de nombre de una década a otra (por ejemplo innovación cambió por ciencia y tecnología).

FUENTE: Elaboración con base en los índices publicados en *Sociologie du Travail* (1989).

A juzgar por los datos del cuadro y por las contribuciones mencionadas líneas arriba, los temas relativos a la empresa, el trabajo, la industria y, recientemente, los sistemas socioproductivos, han sido abordados de manera continua por los sociólogos del trabajo, al igual que por los economistas, durante las últimas décadas. No obstante, la falta de diálogo constructivo caracterizó las relaciones entre ambas disciplinas. Aunque los objetos de estudio eran similares, el uso de conceptos y metodologías siguió siendo disímil. Para la sociología la empresa

constituía en gran medida un espacio de expresión de las relaciones conflictivas entre el trabajo y el capital, lugar de acción social y movilización, pero sobre todo lugar de racionalización de la acción productiva del individuo. Para la economía la empresa era más bien espacio de distribución y organización de factores productivos, lugar donde se potencian las capacidades productivas y se optimiza el uso productivo de los diversos recursos.

Mientras que la sociología del trabajo cobraba auge y se institucionalizaba como disciplina encargada de estudiar las cuestiones relativas a los procesos de producción, la industria y el trabajo,<sup>8</sup> las tendencias dominantes de la economía dedicaban sus esfuerzos a explicar fenómenos de carácter general y proponer leyes sobre el funcionamiento de la macroeconomía. Sin embargo, desde la perspectiva de la microeconomía varias ideas fueron desarrollándose en torno a los postulados de Coase (1937) sobre la naturaleza de las empresas. La confluencia de otros enfoques sobre la importancia de la información, los mecanismos de decisión y las formas organizacionales dio lugar a concepciones novedosas sobre el papel de las empresas en el funcionamiento de la economía.

### *Proposiciones del pensamiento económico sobre el significado de la empresa*

La herencia que dejó la teoría económica neoclásica fue el predominio del análisis del mercado (la distribución) y la regulación por el mecanismo de los precios, en detrimento de la esfera de la producción. La empresa estaba pensada como un organismo que responde automáticamente a los estímulos del contexto, y no como un actor. La teoría del equilibrio, bajo las hipótesis de la información perfecta de los mercados, una concepción más bien estática y exógena de la tecnología, la racionalidad y la maximización del beneficio por parte de la empresa (concebida como ente homogéneo, resultante de la suma de comportamientos colectivos maximizadores), constituyeron los principios que fundamentaron las explicaciones sobre la realidad económica de las sociedades.

En los años sesenta aparecen planteamientos opuestos a la concepción "pasiva" de la empresa. Los análisis denominados *behavioristas* otorgaron un carácter de actor a la empresa, bajo el supuesto de que el objeti-

<sup>8</sup> En América Latina la teoría de la dependencia influyó sobre la concepción sociológica del funcionamiento de la economía, y por ende de las cuestiones relativas a la industria, las empresas y el trabajo. La noción del subdesarrollo vinculado a la dominación del capital extranjero predominó en el pensamiento sociológico latinoamericano durante varias décadas. Un amplio análisis sobre la sociología del trabajo en América Latina es ofrecido por Abramo y Cassasus en este mismo libro.

vo maximizador no es el único, ya que la empresa está integrada por diversos individuos con diversos objetivos (autoestima, estatus, seguridad, poder y prestigio, etc.), además del pecunario. La empresa logra satisfacer una parte de la diversidad de objetivos de los individuos mediante arbitrajes y estratificaciones jerárquicas de los mismos.

H. Simon (1979) estudió los procesos de decisión y el comportamiento real de los actores. Consideró que la información que prevalece en los mercados es incompleta e imperfecta, y en ese sentido sus críticas al individualismo metodológico y al principio de maximización de la utilidad que prevalecía fueron las siguientes: no es posible un conocimiento certero de todas las alternativas de selección, ni de sus consecuencias, ni de las condiciones presentes y futuras del comportamiento de los mercados, por lo que las capacidades de cálculo son limitadas y, a su vez, no hay previsión posible del conjunto de acciones óptimas.

Los análisis *behavioristas* fueron complementados por Cyert y March (1963) con la idea de que las organizaciones son complejas, con grupos e intereses diferentes, por lo que necesitan implantar principios de coordinación. Asimismo, sus propuestas sobre los procedimientos organizacionales "rutinarios" permitieron postular la idea de aprendizajes que tienen lugar en las empresas. El aprendizaje consiste en la toma de decisiones a partir de respuestas ya efectuadas que se han revelado eficaces y con bajo costo para la organización. Esta idea será retomada posteriormente por los enfoques evolucionistas del cambio técnico.

Coriat y Weinstein (1995) sostienen que, en continuidad con las propuestas anteriores, A. D. Chandler (1977) se sumó para sentar las bases de la moderna teoría económica sobre la empresa. En efecto, los análisis sobre las formas de evolución histórica de las empresas en relación con la propia evolución del funcionamiento de la economía permitieron a Chandler comprender que las empresas realizan adecuaciones estratégicas de sus formas de organización. Chandler observó innovaciones organizacionales que llevan a una búsqueda de eficiencia en la organización y distribución de los factores. La propuesta teórica consiste entonces en comprender la evolución de la empresa como una organización con capacidades de coordinación, distribución y estructuración dinámicas que la hacen relacionarse de manera eficiente con el entorno.<sup>9</sup>

Estos planteamientos fueron recuperados por O. Williamson (1975) en su esfuerzo por explicar los comportamientos de las empresas y su relación con los mercados. El autor retoma y reformula las ideas de Coase, quien propuso que las empresas existen porque los mercados no son capaces de resolver determinados costos. Las empresas constituyen en-

<sup>9</sup> Por ejemplo la organización funcional centralizada, forma en U, y la forma en M, como la organización multidivisional y de decisiones descentralizadas.

tonces una forma administrativa y jerárquica de coordinación capaz de absorber esos costos, que denominó costos de transacción. Para Williamson las empresas se comportan sobre la base de arreglos institucionales y contratos, estructuras de gobierno que dan solución al problema de los costos de transacción dentro de la empresa y con el mercado. Sin embargo, dado que para los individuos es difícil poseer toda la información y conocimientos que existen en el mercado, además de que los mercados presentan incertidumbres debido al comportamiento de los diversos agentes económicos que lo componen, las empresas desarrollan estrategias oportunistas con tendencias hacia la eficacia organizativa para reducir los costos de transacción (Williamson, 1989). Incertidumbre de situaciones, asimetrías en la información e incompletud en los contratos son nociones que permitieron a Williamson postular que el comportamiento de las empresas expresa una forma de *racionalidad limitada*.

Poco a poco la empresa pierde su carácter pasivo para convertirse en actor con comportamientos diferenciados en sus relaciones con el mercado y con otras empresas. Sin embargo, persistieron dos cuestiones que oponían conceptualmente la economía y la sociología. En primer lugar, la organización interna de la empresa refleja, para los economistas, criterios de eficacia y optimización de los factores. En segundo lugar, la comprensión de la empresa (su naturaleza y su dinámica) resulta de comprender los disfuncionamientos y carencias del mercado: la empresa constituye un actor con racionalidad limitada que responde a estímulos del mercado. Para la sociología el problema de tomar a la empresa como actor, como entidad que piensa y se mueve, impide comprender cómo se construyen las relaciones de los actores en su interior y con los actores que conforman otras organizaciones. Las formas de relación entre individuos aparecen como dadas y no como algo que se construye en el tiempo y que simultáneamente va modificando la dinámica interna de la organización y los intercambios con el exterior.

*Proposiciones del pensamiento sociológico  
sobre el significado de la organización*

Contemporáneamente al desarrollo del neoinstitucionalismo de Williamson, M. Crozier y E. Friedberg (1977) elaboraron un cuerpo teórico que marcó el pensamiento de la sociología del trabajo y las organizaciones durante dos décadas. En oposición a las concepciones estructuralistas y funcionalistas, los autores explican las organizaciones a través de la combinación del análisis estratégico y el enfoque sistémico. El contexto industrial en el cual desarrollaron sus posturas estuvo marcado por

la tendencia a la burocratización de la empresa como forma de organización predominante en la sociedad industrial.

El enfoque estratégico retomó de alguna manera los planteamientos del individualismo metodológico, que concibe al actor como centro de la acción social, agregando la idea de que a través de un juego de relaciones los actores construyen un sistema (la organización) y se integran a él. El juego traduce relaciones de poder contingentes que estructuran el marco de acción de los individuos. Así, para los autores la organización es una *construcción social* resultante de juegos y relaciones de poder entre actores individuales que buscan satisfacer sus objetivos particulares.

Los múltiples objetivos de los actores derivan en estrategias racionales, pero limitadas a las representaciones y conocimientos que cada actor tiene de los demás (de los objetivos del otro). No se trata de una racionalidad universal que defiende un proyecto coherente, sino de una racionalidad restringida a *zonas de incertidumbre*: a las oportunidades que ofrece la organización (el uso de competencias, información disponible, distribución de puestos de trabajo y de roles) y a la confrontación con los comportamientos y proyectos de cada uno de los actores que también pone en juego sus estrategias. En cierta forma, los actores vislumbran proyectos nuevos en la práctica misma de la vida en la organización.

A través de esta lectura de la organización encontramos un esfuerzo por resolver el problema de la oposición entre individuo y organización: ni estructura de la organización que se impone y preexiste al individuo, ni individuo racional que logra satisfacer sus objetivos por encima de la acción social organizada.

#### DEBATES CONTEMPORÁNEOS EN ECONOMÍA Y SOCIOLOGÍA: UN JUEGO DE SEDUCCIÓN

Los movimientos de reestructuración industrial y las diversas salidas que va encontrando el sistema capitalista para recomponerse dan un nuevo cauce a la reflexión de la sociología del trabajo y la sociología industrial. Algunas nociones y conceptos anteriormente utilizados pierden fuerza explicativa de los acontecimientos contemporáneos, mientras que otros emergen o se refuerzan. Los trabajos de Kern y Schumann (1988) son una muestra del replanteamiento que experimenta el análisis sociológico a raíz de los importantes cambios del mundo industrial en los años ochenta.

Aparecen, pues, nuevos fenómenos que ensanchan los campos de estudio para los sociólogos: el enriquecimiento de tareas, los grupos autónomos y los círculos de calidad, el trabajo polivalente y recalificado, la importancia acordada a la capacitación, los cambios en la regulación de los merca-



dos internos de trabajo, entre otros más (Stroobants, 1993). Como apuntan M. De Coster y F. Pichault (1994), los nuevos abordajes de la ST dan cuenta de los cambios de significado que representa el trabajo en la sociedad contemporánea. Muchos autores hicieron un recorrido intelectual de la sociología del trabajo a una sociología de la empresa, pasando por la sociología de las organizaciones (Bernoux, 1995). Aparece también una sociología económica renovada que intenta esclarecer, de una vez por todas, que las relaciones sociales constituyen un referente esencial de la expresión (y por lo mismo para la explicación) de las instituciones económicas. ¿Quiere decir que la sociología ha invadido el terreno de la economía?

Por su parte la economía incursiona en el estudio de procesos y dimensiones hasta entonces relegados al orden de lo "no económico": la importancia de la información y los mecanismos de su intercambio por actores institucionales, las relaciones interempresariales no contractuales y basadas en la confianza y la reciprocidad, el aprendizaje tecnológico y organizacional como pilar de la innovación, la apropiación económica del conocimiento, entre otros.<sup>10</sup> ¿Se trata nuevamente de la vocación universalista de la economía, para explicar esta vez dimensiones propias de la sociología?

¿Quiere decir que las dos disciplinas comienzan un juego de seducción que las lleva a un acercamiento para abordar, como antaño, problemas y objetos comunes? En los párrafos siguientes intentaremos ver hasta dónde es posible hablar de un acercamiento temático, y sobre todo si el acercamiento tiene también un carácter conceptual y metodológico.

### *La nueva sociología económica*

De inspiración principalmente anglosajona, la nueva sociología económica aparece a mitad de los ochenta en un intento por explicar el funcionamiento de las instituciones económicas y en oposición al auge que toma el individualismo metodológico de buena parte del neoinstitucionalismo de los economistas. Ante la incapacidad de la economía de incorporar el análisis de las estructuras sociales al análisis del funcionamiento de la economía en general, surge una serie de textos que intentan abordar aspectos como la importancia de las redes sociales en el funcionamiento de los mercados o la influencia de la estratificación social en los mecanismos de distribución y de consumo.

El origen de esta nueva corriente de pensamiento de la sociología se remonta al multicitado artículo de M. Granovetter (1985), quien criticó la economía neoinstitucionalista en relación con el tratamiento de as-

<sup>10</sup> El lector podrá encontrar interesantes contribuciones sobre estos temas en Lazaric y Monnier (1995) y en Callon y Foray (1997).

pectos como la socialización, la racionalidad y la confianza. Su mayor crítica se dirigió a la incapacidad de los economistas de tomar en cuenta la estructura y la dinámica social como referente del comportamiento económico de los individuos y de las instituciones económicas. Frente a la concepción de anonimato y atonicidad de los individuos en el mercado por parte de la economía, Granovetter propone la noción de *embeddedness*, que da cuenta de la inserción o pertenencia de los individuos a estructuras sociales, y de la determinación de éstas sobre la acción social. El objetivo del autor era mostrar que la acción económica está inmersa en sistemas concretos de relaciones sociales que es necesario desentrañar.

Las críticas de Granovetter se fundan en tres aspectos principales: 1. la persecución de objetivos económicos va normalmente acompañada de otros objetivos de naturaleza no económica, tales como la sociabilidad, la aprobación, el estatus social y el poder; 2. la acción económica, como toda acción, está socialmente “impregnada”, y no puede ser explicada a través de los móviles individuales, pues depende de relaciones personales que los individuos entretienen; 3. las instituciones económicas, como cualquier institución, no están automáticamente determinadas por circunstancias externas, sino que son “socialmente construidas”.

Así, los actores económicos reales se inscriben en la estructura de las relaciones sociales que modulan sus acciones económicas. Desde esta perspectiva los problemas de distribución de recursos o de manejo de la tecnología a que se enfrentan las empresas no producen automáticamente una forma organizacional determinada; restringen el campo de lo posible, pero la acción individual y colectiva resultante de las relaciones entre individuos en la empresa determina cuál será el camino efectivamente tomado (Granovetter, 1994).

Estos planteamientos contribuyeron al desarrollo de estudios sobre el papel que desempeñan los clubes de empresarios o los grupos económicos en la estructuración del comportamiento económico de las empresas, en sus formas de inserción en espacios socioterritoriales locales, o los mecanismos de vinculación con el Estado y con los mercados. No es posible comprender la estrategia económica de una empresa sin tomar en cuenta el sello social e institucional que caracteriza a sus dirigentes.

### *Las redes de empresas y de innovación*

El estudio de las redes cobra auge a inicios de los ochenta por la importancia económica que adquieren regiones industriales donde se observan redes, generalmente de pequeñas y medianas empresas, como una

forma alternativa de organización industrial frente a la crisis que en esa época comienzan a vivir las grandes empresas (Piore y Sabel, 1984). El análisis ha derivado en estudios sobre la empresa y los empresarios, los grupos de empresarios, su cultura y las formas de organización de estos grupos en relación con las instituciones políticas y sociales de nivel local (Ganne, 1991; Bagnasco y Sabel, 1994).

El uso que se ha hecho del concepto de red varía según la disciplina y los intereses que la motivan.<sup>11</sup> Por lo mismo las definiciones son múltiples, algunas más complejas que otras y unas con más énfasis en las configuraciones que expresa o en los flujos que representa (Bakis, 1993; Degenne y Forsé, 1994). Conceptos como nodos, flujos, conexiones, correlación, proximidad, intercambiabilidad, reciprocidad, simetría y vínculos corresponden a las variadas categorías analíticas que se utilizan para dar cuenta de la estructura y dinámicas con que se manifiestan las redes.

En el campo de la sociología el concepto de redes fue utilizado tempranamente para explicar sobre todo las formas de intercambio recíproco en la conformación de grupos de actores pertenecientes a un mismo contexto geográfico, institucional, político, etc. Los sistemas industriales locales o productivos son concebidos como redes en las que participan empresas, instituciones sociales y políticas en la construcción de espacios productivos, cuyos mecanismos de cohesión social revelan formas innovadoras de desarrollo industrial (Raveyre y Saglio, 1984; Villavicencio, 1992). En economía el estudio de las relaciones entre las empresas por medio del concepto de redes industriales o redes de innovadores apareció recientemente para explicar los cambios en las formas de cooperación y transacción industrial observados a partir de la década pasada (Baudry, 1995).

¿Por qué razón surgen las redes? ¿Cuáles son las causas y condiciones que dan pie al establecimiento de relaciones entre empresas, con cierta durabilidad y estabilidad a través de las redes? La principal respuesta que aducen los economistas es que las redes ofrecen ventajas e incentivos económicos para la reducción de algunos costos e incertidumbres que presenta el entorno. El mercado constituye el entorno más inmediato con el cual se relacionan las empresas, y ofrece grados de incertidumbre tal que la empresa no es capaz de enfrentarlos o resolverlos por sí sola (De Bresson y Amesse, 1991).<sup>12</sup> La primera incertidumbre está constituida por las dificultades de acceso a la información y a la tecnología, sobre todo porque esta última encierra una gama de conocimientos codificados, codificables y otros más que no pueden ser codificados por la empresa porque

<sup>11</sup> El concepto de redes no es novedoso y ha sido utilizado durante mucho tiempo por diversas disciplinas de las ciencias sociales y por otras disciplinas, como la ingeniería o las matemáticas.

<sup>12</sup> El capítulo dedicado a las formas de cooperación empresarial en este libro ofrece un panorama más amplio sobre la dimensión institucional de las redes de empresas.

no dispone de las competencias y de las experiencias de aprendizaje para lograrlo. La adquisición de dichos conocimientos sólo puede resolverse mediante el establecimiento de relaciones de intercambio con otros agentes institucionales de su entorno (Senker, 1995).

Así, los mecanismos transaccionales institucionalizados con los que opera el mercado son sustituidos por otro tipo de relación entre las empresas. Éstas recurren al establecimiento de vínculos donde la confianza y la reciprocidad aseguran la durabilidad de sus relaciones (de las redes). Los usuarios, clientes o proveedores en las redes adquieren un nuevo estatuto para la economía: de entes abstractos se convierten en sujetos reales y en actores económicos particulares. Dicho estatuto y análisis de las redes obliga a la economía a deslizarse a los terrenos de lo no económico.

A la economía le ha interesado la "funcionalidad" que genera una red: los mecanismos de difusión de una innovación y su impacto en la economía, por ejemplo (Lynn *et al.*, 1996). Pero si la difusión de innovaciones o la respuesta colectiva de un conglomerado de empresas a una oportunidad comercial, lo cual implica cooperación, es posible gracias a estrechas relaciones de confianza y reciprocidad, la funcionalidad de una red sólo puede ser entendida a partir del reconocimiento de sus mecanismos de construcción, aspecto que ha sido el objeto de estudio de sociólogos que buscan conocer cómo se construye el intercambio social en una red y su incidencia en la constitución de reglas que aseguran la actividad productiva de las empresas, así como la cohesión del grupo (Saglio, 1991).

### *Las redes técnico-económicas*

El enfoque que M. Callon y B. Latour (1989; Latour, 1989) han desarrollado para el estudio de las redes de innovación presenta como particularidad una convergencia de los desarrollos recientes en sociología de la ciencia y la técnica, la economía del cambio técnico y el estudio de las políticas públicas industriales y de innovación. Dos constataciones de las transformaciones de la sociedad industrial contemporánea constituyen el punto de partida de los autores:

1. la organización económica ha rebasado la esfera de las empresas y el ámbito industrial. Hoy en día las instituciones de investigación pública, organizaciones de investigación y desarrollo, privadas o públicas, organismos de consultoría y otras instituciones públicas se han convertido en actores económicos en su relación con las empresas;

2. cada vez es más difícil separar analíticamente los sistemas de actores y las técnicas que utilizan, producen o intercambian. Es decir que el estudio de la innovación (de sus redes) implica tomar en cuenta la relación entre los sujetos y los objetos.

Para los autores las redes técnico-económicas (RTE) son una especie de *metaorganización* en la cual se llevan a cabo actividades de coordinación científica, tecnológica y económica entre los diversos actores multinstitucionales<sup>13</sup> (Arvanitis, 1996). Éstos participan en la red con intereses y objetivos heterogéneos, por lo que es necesaria la existencia de negociaciones y compromisos en las formas de interacción y comportamiento en la RTE. Las interacciones entre actores de la red se llevan a cabo por una serie de *intermediarios* que son el vehículo de la comunicación, y que pueden ser informaciones codificadas y transmisibles a través de soportes materiales como libros, documentos, patentes, etc.; objetos técnicos, como herramientas y maquinaria; dinero y, finalmente, individuos con las habilidades y conocimientos que poseen (Callon, 1991 y 1992). Los autores insisten en que las RTE deben ser abordadas desde una perspectiva dinámica, que implica pensar en una dimensión de continuidad entre la red, el actor y los intermediarios que son vehículo de la relación.<sup>14</sup> Es decir que el comportamiento de actores es explicable mediante la descripción de los flujos de intermediarios de todo tipo (a veces pueden ser los individuos mismos), que definen a la vez explícita o implícitamente la relación misma y al actor contraparte de la relación.

El funcionamiento de las RTE es observable por medio de la noción de *información*, concebida como aquello que se conserva sin deformarse a lo largo de la red y que permite conectar, por ejemplo, una demanda comercial a una investigación, y la noción de *traducción*, que es definida como el proceso que permite establecer un lazo inteligible entre dos actividades heterogéneas. De estos dos aspectos dependerá el grado de intensidad de las relaciones entre las partes de la red, de la *interdefinición* de los actores. Comprender así el funcionamiento de las RTE es comprender las determinaciones sociales de las instituciones que participan en la red (la relación entre actores) y las determinaciones económicas a las que están sujetas dichas instituciones (los usos económicos del conocimiento producido en laboratorios de investigación y desarrollo). La identificación de esta doble dimensión de las RTE constituye el puente teórico y metodológico entre sociología y economía que proponen los autores.

<sup>13</sup> Las RTE se organizan en torno a tres polos principales: el polo científico, que elabora conocimientos codificados y certificados; el polo técnico, que elabora artefactos (prototipos, patentes); el polo mercado, que expresa necesidades y demandas. Entre estos polos se desarrollan diversas intermediaciones, como la transferencia de conocimientos, de dinero, de artefactos técnicos, etcétera.

<sup>14</sup> De manera opuesta, una perspectiva estática hace referencia a la división metodológica entre los análisis clásicos de la economía y la sociología. La primera se interesa por estudiar los intermediarios (objetos técnicos, patentes, etc.), y la segunda por estudiar los actores (individuos) y las razones, intereses y formas de comportamiento que hacen que se relacionen con otros actores. Circulación de intermediarios por un lado, interrelación de actores por el otro.

*La teoría de las convenciones: ¿Una economía sociológica?*

En la segunda mitad de los ochenta surge un enfoque que intenta rebasar los planteamientos de la economía clásica para entender las formas de comportamiento y de acción colectiva de los individuos en el contexto del intercambio económico. De origen principalmente francés, este enfoque considera lo social como un hecho y busca introducirlo en los análisis económicos para explicar cómo deciden y actúan los individuos. Los precursores de este enfoque intentan asimismo comprender los problemas de coordinación que entraña la acción colectiva en un medio organizado, así como la dificultad que supone la coordinación entre el mercado (libre espacio de decisiones autónomas) y la organización (espacio regulado por actores) (Orléan, 1994).

El surgimiento de reglas comunes de comportamiento en las empresas enmarca las decisiones de los actores, pues ofrece procedimientos prestablecidos de resolución de problemas: se trata de "convenciones". La propuesta de los autores es integrar la existencia de reglas convencionales de conducta en el análisis de comportamientos económicos. La novedad del enfoque consiste en incluir en el campo de la economía el análisis del marco social que da a cada individuo el sentido de sus acciones (Eymard-Duvernay, 1989).

Una convención no es un contrato, un hábito cultural o un simple comportamiento imitativo. Es más bien una estructura de coordinación de los comportamientos que ofrece un procedimiento de resolución (ya probado como eficaz) recurrente a los problemas, y que emite una información sobre los comportamientos que los individuos pueden adoptar (Gómez, 1994: 13). En ese sentido la convención representa un sistema de informaciones y reglas organizacionales que moldea la acción e interacción de los individuos, dando como resultado un comportamiento común.

Para los precursores de esta teoría la interacción de los individuos deja de ser un problema del dominio exclusivo de la cultura y de lo social, y se convierte en un fenómeno económico, en un proceso que tiene efectos importantes sobre los cambios de la economía. En efecto, las empresas dejan de ser entidades dedicadas a la maximización del beneficio y se convierten en espacios que expresan mecanismos de acción social y económica en diferentes niveles, sometidas a tensiones entre lógicas que no pueden ser reducidas a un único principio: viven bajo el imperativo de competitividad y desempeño tecnológico de los equipos, están obligadas a motivar la cooperación de sus miembros, responden a las exigencias del derecho social, etc. (Boltanski y Thevenot, 1987).

Los espacios que se crean en el marco de las convenciones traducen "mundos posibles" para la acción social y económica de los individuos.

El mundo industrial es aquel de la industria de masa, caracterizado por el principio de la productividad, el desempeño y la racionalización del proceso de trabajo. El mundo mercantil está definido por los términos de la competencia, donde los bienes se definen por su valor en el mercado y son independientes de quienes los producen; la relación entre individuos está mediada por el precio de las mercancías. El mundo doméstico es el de la familia, del grupo comunitario o del entorno local, donde la relación entre individuos está mediada por el prestigio social que conlleva una posición o rol. Finalmente, el mundo de la inspiración se caracteriza por la creatividad, la espontaneidad y la emoción, donde la acción del individuo no se rige por criterios de racionalidad o producción rutinaria sino por la capacidad de aprovechar lo incierto y lo desconocido, es decir de innovar.

Los planteamientos de la economía de las convenciones fueron utilizados por R. Salais y M. Sotporer (1993) para abordar el problema de la innovación en las empresas y la industria. Apuntan que existen diferentes "mundos" industriales con reglas, justificaciones y criterios de evaluación que definen el carácter y la propensión a innovar por parte de las empresas. A cada mundo corresponden conjuntos de industrias, de productos, de competencias tecnológicas y de actores sociales, con arraigo local, nacional o bien internacional. Asimismo, cada mundo de producción demanda acciones estatales de coordinación y apoyo diferenciadas.

Cada mundo implica un modelo de empresa y un mundo del trabajo: el mundo interpersonal, el mundo mercantil, el mundo industrial y el mundo intangible. Las convenciones que les corresponden contribuyen a desarrollar diferentes formas de organizar la maquinaria, la mano de obra, de distribuir los recursos, de vincularse con el entorno, de asignar un lugar y mecanismos de valorización al trabajo y las habilidades, al riesgo, la estrategia, a las relaciones con los clientes y proveedores y a la innovación. Así, los comportamientos más o menos oportunistas, reactivos o innovadores de las empresas son estudiados desde la perspectiva de convenciones que regulan las acciones individuales y colectivas de los individuos en el seno de las empresas.

### *Aprendizaje tecnológico, aprendizaje organizacional, innovación*

Los cambios experimentados por las empresas en los últimos años han dado lugar a múltiples investigaciones y proposiciones teóricas sobre las capacidades de aprendizaje tecnológico y organizacional de parte de las empresas. ¿Es posible que las organizaciones aprendan? ¿Cualquier aprendizaje conduce a la innovación?

Algunos economistas han abordado la innovación desde la perspectiva del aprendizaje tecnológico, planteando sobre todo que éste se da en y por la interacción de dos empresas (Lundvall, 1988). Estudian el aprendizaje tecnológico en el ámbito del mercado, es decir, en el intercambio de bienes y servicios entre las empresas, tomando como punto de partida las imperfecciones del mercado para la satisfacción de los requerimientos de los agentes económicos, por un lado, y por el otro lado las nuevas dimensiones que ha adquirido la demanda (especialización, calidad, respuesta rápida, etc.), que modifican sustancialmente las relaciones entre proveedores y usuarios.

Otros autores plantean la importancia de considerar las diversas actividades que realizan los actores de la empresa (vigía tecnológico, negociación de contratos de asistencia tecnológica, mantenimiento del equipo, capacitación, investigación y desarrollo, etc.), y la forma en que logran articularse y expresar un comportamiento o conducta tecnológica. Se trata de un núcleo de capacidades cuyos rasgos dan cuenta del grado de acumulación de conocimientos tecnológicos por la empresa, así como del tipo, contenido y calidad de sus relaciones con el entorno (Pirela *et al.*, 1993; Villavicencio y Arvanitis, 1994).

Ahora bien, si consideramos que los individuos son los actores directos del aprendizaje, y que a su vez el aprendizaje se lleva a cabo en el marco de la acción productiva organizada, ¿es posible entonces pensar que son las prácticas organizacionales las que fundan los principios de un aprendizaje, de una innovación? La sociología de las organizaciones apuntó que las organizaciones son entidades *construidas* por los individuos. Su forma, desarrollo y relación con el entorno dependen de lo que los individuos que las componen sean capaces de construir. ¿Cómo explicar que los conocimientos y experiencias de cada individuo conducen al aprendizaje de la organización entera?

### *La economía del aprendizaje organizacional y la innovación*

La economía se ha interesado en recientes años por analizar el problema de las condiciones organizativas propicias al desarrollo de las innovaciones en las empresas (Ménard, 1990). Al igual que otras disciplinas como la sociología y la administración, la economía asume que el aprendizaje tecnológico que llevan a cabo los individuos depende de los mecanismos de organización y coordinación de las diversas actividades y de las relaciones que mantiene con actores externos, como las universidades u otras empresas.

El término "aprendizaje" designó por mucho tiempo los procesos de adquisición de competencias individuales. Sin embargo, en los años cin-



cuenta, H. Simon (*supra*) propuso utilizar el concepto con el fin de explicar de qué manera una organización como sistema de tratamiento de información adquiere, almacena y utiliza las informaciones que provienen del entorno. Los autores que han retomado estas ideas coinciden en afirmar que el proceso de aprendizaje organizacional no puede considerarse una sumatoria de los aprendizajes individuales que se producen en una organización. ¿Cómo se lleva a cabo el aprendizaje colectivo en la organización?

Los esfuerzos analíticos por comprender la organización llevaron a los economistas a rebasar una caracterización estática de las empresas, que sólo ponía atención en sus determinaciones estructurales (número de empleados, tipo de maquinaria, características del producto, etc.), para interesarse más en la dinámica de los flujos —tangibles e intangibles— que se manifiestan en el seno de la empresa. Este salto cualitativo los llevó a tomar en cuenta los dispositivos y mecanismos que rigen la relación entre los factores: las reglas bajo las cuales los actores ejercen sus competencias productivas, así como los procedimientos que establecen las pautas de intercambio de informaciones entre los actores. El problema central está en comprender cómo surgen cambios en las reglas y procedimientos de tal suerte que la empresa en su conjunto aprende a modificar sus pautas de comportamiento y la dinámica de relación entre los componentes de su estructura.

A partir de los trabajos de Simon, Cyert y March sobre la complejidad de la organización y el establecimiento de reglas que regulan los comportamientos, R. Nelson y S. Winter (1982) retoman la noción de *rutinas* para explicar las condiciones organizacionales del aprendizaje. Los trabajos de K. Arrow (1962) sobre las condiciones de mejora del desempeño de los trabajadores en los procesos productivos por medio del aprendizaje sobre la marcha (*learning by doing*) también constituyeron un antecedente para las propuestas de Nelson y Winter.

Según los autores, las rutinas encarnan la manera específica en que se resolvieron los problemas en una empresa en el pasado, y son definidas como un repertorio de respuestas, una articulación específica de los saberes de los diferentes miembros, que se cristaliza en reglas de operación que rigen el comportamiento de la organización y constituyen la competencia de las empresas. Así, la rutinización de las actividades en una organización constituye la forma más importante de acumulación del conocimiento operativo y tecnológico. Esas actividades conforman la “memoria organizacional” que asegura la estabilidad de la organización, en la medida en que representan un instrumento de coordinación de las acciones comunes a todos sus miembros.

Sin embargo, ¿qué sucede cuando las contingencias se agudizan y re-

quieren respuestas nuevas por parte de la organización? ¿Cómo explicar el surgimiento de nuevas rutinas de tal suerte que se generen innovaciones en la empresa? Con frecuencia se asume que un momento de crisis (pérdida de mercado o descompostura de los equipos, por ejemplo) representa la posibilidad de poner en duda las formas de acción de una empresa. La detección de un problema causado de manera endógena o exógena a la empresa puede traducirse o no en un cambio de rutina, por lo que Nelson y Winter definen el proceso de modificación de las rutinas organizacionales como un proceso de innovación. Ésta consiste en la aparición de nuevas combinaciones de rutinas existentes ante las oportunidades tecnológicas que se van presentando. Este proceso es el que constituye para los autores el aprendizaje organizacional.

Los planteamientos de estos autores contribuyeron al desarrollo de una concepción novedosa de la empresa, de su relación con el entorno y de su evolución. Las empresas son diferentes y se comportan de manera diferente en razón de sus competencias internas, cuya evolución va conformando trayectorias tecnológicas diferenciadas (*path dependency*). A través de la modificación de las competencias centrales o *core competencies* (Teece, 1988) es posible comprender un cambio endógeno en las empresas.

Ahora bien, los individuos que componen las organizaciones no siempre están dispuestos a modificar las rutinas. Cualquier modificación implica poner en cuestión las convicciones y prácticas productivas e incluso los saberes y competencias de los miembros de la organización, hasta entonces vigentes. Así, considerar el aprendizaje organizacional en términos de adaptación de rutinas a estímulos del entorno puede llevar a una visión de los cambios como una decisión aplicada de manera automática y adaptativa, y no como un proceso que implica tensiones, ajustes y negociaciones. Esta concepción supone que la gama de respuestas es conocida y está siempre disponible para la empresa. Subyace la vieja idea del comportamiento racional de las empresas que responde a los estímulos del entorno. Sin embargo, y como reconocen los economistas, ninguna empresa tiene la capacidad de allegarse toda la información existente sobre las tecnologías disponibles, sobre los mercados y sus mecanismos de competencia y selección. El surgimiento de una nueva tecnología o de un nuevo competidor modifica sustancialmente el funcionamiento de los mercados, y las empresas no pueden anticipar la gama de vicisitudes que les provoca la dinámica del entorno.

Al reforzar el comportamiento de los individuos, las rutinas presentan el inconveniente de conducir las acciones de la empresa por un sendero organizativo y tecnológico específico, reduciendo el aprovechamiento de oportunidades tecnológicas nuevas. El tratamiento que Nelson y Winter

dan a la noción de rutinas no permite resolver este círculo vicioso (Tanguy, 1994). Al asignarles el papel de depositarias del conocimiento de los actores, no toman en cuenta la posible existencia de otro tipo de competencias susceptibles de ser utilizadas en situaciones no previstas, de otros comportamientos; por ejemplo las competencias relativas a los procesos de comunicación o a la relación entre actores que comparten la misma situación de trabajo en una empresa.

¿Cuál es el proceso por medio del cual se articulan de manera sistémica las rutinas de la organización en su conjunto, de suerte que el cambio en una rutina genera un proceso global de transformación o de innovación? Dicho en otras palabras, ¿cómo es posible rutinizar los cambios en la organización? La dificultad de la economía para responder a estas interrogantes es que concibe a los individuos como ejecutores de rutinas, y no como actores capaces de acciones diferentes en momentos específicos. A nuestro juicio es la sociología la que cuenta con herramientas analíticas para responder a la cuestión del cambio organizacional y la innovación.

### *Sociología de la empresa: Aprendizaje tecnológico y organizacional*

Los paradigmas sobre el determinismo tecnológico, el conflicto capital-trabajo y el margen de racionalidad del comportamiento social del individuo limitaron el campo visual de la lectura sociológica sobre la realidad multidimensional y concreta que representan las empresas. ¿Y dónde se quedó la empresa?, fue la pregunta que lanzó G. Benguigui (1987) para incitar al debate sociológico en torno a la empresa, después de constatar que muchos sociólogos analizaban los procesos de trabajo y los procesos productivos, sin interesarse por lo tanto en la empresa como objeto de estudio en sí misma.

A partir de la segunda mitad de los ochenta la sociología francesa produjo una serie de publicaciones alrededor de la empresa (Sainsaulieu y Segrestin, 1986; PIRTEM, 1987; Segrestin, 1992; Bernoux, 1995), que dieron lugar a una discusión sobre los conceptos acuñados por la disciplina y su utilidad metodológica, así como sobre las formas de interpretar las transformaciones contemporáneas de las empresas.

Una década después que comenzaran los debates sobre la pertinencia de abordar teóricamente el concepto de empresa, se ha generado un consenso en relación con su doble dimensión: sistema económico y sistema social, dicotomía analítica que mantuvo divorciadas a la economía y la sociología durante casi un siglo. La empresa es un sistema económico que, sancionado por el mercado, coordina la actividad productiva de actores que utilizan artefactos técnicos para contribuir a la generación de riqueza de la sociedad. Es también un sistema social que engendra formas de co-

operación, reglas de comportamiento, valores y procesos de socialización que le confieren a su vez una dimensión institucional. Como afirma C. Thuderoz (1997), la empresa es simultáneamente un lugar de producción, una organización y una institución.

Históricamente la empresa fue pensada por los economistas como entidad que vive y perdura gracias a su capacidad de adaptación a la dinámica de los mercados. ¿Cuál ha sido la visión alternativa de los sociólogos ante tal concepción? ¿Cómo explican las formas de interacción de la empresa con el mercado, con otras instituciones?<sup>15</sup>

De una concepción inicial como espacio cerrado de relaciones, conflictos y negociaciones alrededor del ejercicio de la actividad laboral y de la remuneración salarial, la sociología pasó a una concepción “abierta” de la empresa. En ella, como en cualquier otra institución, participan actores heterogéneos que traen consigo valores y expectativas que contribuyen a la constitución de situaciones de aprendizaje cultural (Sainsaulieu, 1977). Dicho aprendizaje da como resultado la elaboración de sistemas de reglas y formas de regulación social, organizacional y tecnológica de los procesos productivos. La presencia “residual” de disfunciones organizacionales es una muestra de que las puertas de la empresa se abren a otras esferas de la vida social, cultural e institucional, que integra y filtra en su seno a través de los actores mismos que la componen.<sup>16</sup>

Frente a la concepción de la tecnología como variable determinante de las formas organizativas de la empresa, y de la organización por encima de los individuos, J. D. Reynaud (1988) postuló que las reglas y compromisos entre las diversas categorías de actores en la organización producen una *regulación autónoma* que modifica sustancialmente los preceptos organizativos definidos por cualquier modelo de racionalización del trabajo. Esa regulación está investida de las representaciones, objetivos e intereses inherentes a la condición social siempre heterogénea de los actores.

La ergonomía dejó en claro que hay disfunciones que son imputables a la naturaleza de los objetos tecnológicos (desperfectos y descomposturas), mientras que otras son imputables a la relación entre éstos y los individuos. Al desempeño y mejora de las competencias y los conocimientos corresponde la solución de ese tipo de disfunciones. La sociología demostró por su parte que también hay disfunciones de las relaciones

<sup>15</sup> La economía de las convenciones ofreció al respecto una visión alternativa para concebir la empresa: en ella se producen convenciones que se difunden a los mercados para conformar mundos diferenciados de producción.

<sup>16</sup> Esta idea evoca las propuestas de Granovetter sobre el carácter necesariamente social de la actividad económica, así como el enfoque de la dimensión *societal* de la actividad industrial (Maurice *et. al.*, 1982; Maurice, 1990).

organizacionales, espacios no controlables que surgen entre lo prescrito por la jerarquía y la regulación concreta que efectúan los actores de la producción. Lo que durante muchos años fue considerado del orden de lo "informal" por los sociólogos y de lo "residual" por los economistas no es más que la expresión de un compromiso entre la dimensión organizacional prescrita y la regulación autónoma que construyen los actores. La vida *real* en las organizaciones está sometida a un proceso permanente de ajustes, readecuaciones y cambios que por lo general es difícil anticipar:

Además de las constricciones que genera la vida interna de la organización, los actores se ven sometidos a constricciones cuyo origen se encuentra en el entorno exterior (imperativos económicos y tecnológicos del mercado, por ejemplo). Sin embargo, el entorno económico ejerce presión sobre el comportamiento de la organización y sobre la necesidad de un cambio, pero no determina dicho cambio, como supuso la economía neoinstitucionalista. La organización es una construcción social resultante del conjunto y de la interrelación de los comportamientos, estrategias e intereses contingentes de los individuos. El cambio en la organización es una cuestión de selección entre diversas opciones, de búsqueda y ejecución de solución para problemas que plantea el entorno, pero también para problemas que engendra la propia organización.

Toda esta reflexión coincide con una crisis del modelo industrial entonces vigente, que puso en tela de juicio la organización taylorista-fordista del proceso productivo, así como el modelo organizativo de la gran empresa. Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) mostraron una mayor capacidad de adaptación a los nuevos imperativos del mercado, pasando de arcaicas y tradicionales, arquetipo que les asignó la economía industrial hasta los años ochenta, a flexibles, dinámicas y modernas. Muchos autores aprovecharon la ocasión para poner de manifiesto las capacidades de innovación de las PYMES, con un doble efecto demostrativo. Por un lado, la innovación no sólo está reservada a las grandes empresas que poseen más recursos financieros (Lawton *et al.*, 1991). Por otro, las modalidades de innovación en las PYMES cuestionan la concepción tradicional del cambio tecnológico, ya que éste va acompañado y es con frecuencia originado por innovaciones organizacionales (Rizzoni, 1994; Villavicencio, 1994).

Un cambio tecnológico representa el desuso de ciertas competencias y la necesidad de aprender otras nuevas, lo cual genera resistencias por parte de los actores de la producción. Los cambios organizacionales son los que permiten superar dichas resistencias. El cambio tecnológico es más visible y puede ser programado por la empresa; el cambio organizacional implica mayor inversión de tiempo y de movilización de las capacidades de los actores. En primera instancia, el cambio organizacio-

nal provoca desorden y desestabiliza las regulaciones sociales hasta entonces vigentes (Alter, 1990), pero en segunda instancia proyecta la empresa hacia la conformación de nuevos valores, reglas y espacios de acción para los actores (Sainsaulieu, 1990): uso de sus competencias tecnológicas nuevas, de adquisición de conocimientos, diseño de estrategias novedosas frente al mercado, etcétera.

La empresa vive una permanente oposición entre lo endógeno y lo exógeno, entre su dinámica organizativa, tecnológica y social interna, y las exigencias económicas del mercado y la competencia a la que se ve sometida. Las empresas recurren a procesos de aprendizaje para resolver esa oposición. El aprendizaje tecnológico implica la movilización colectiva de saberes y competencias por parte de los actores (Villavicencio, 1990). En el aprendizaje organizacional intervienen las capacidades relacionales de los actores. La construcción de soluciones a problemas y constricciones tanto internos como externos que enfrentan los actores en la empresa representa, en última instancia, un proceso de *aprendizaje técnico-organizacional*.<sup>17</sup>

Sin embargo el aprendizaje tiene una dimensión delimitada y circunscrita que va más allá de un problema espaciotemporal. Nuestra proposición conceptual del aprendizaje rebasa las fronteras de las empresas para situarse en el plano de lo que llamamos el "sistema productivo". En efecto, la cadena productiva se inicia con los proveedores y termina en los clientes de un bien fabricado, o de un servicio. Los actores sociales y los objetos tecnológicos que componen el sistema productivo pueden cambiar (nuevas inversiones tecnológicas, nuevas contrataciones). La coherencia y eficiencia del sistema será asegurada por la permanente recomposición de reglas y mecanismos de circulación de los conocimientos y habilidades acumulados, y por aquellos engendrados por la situación organizacional que prevalece en el sistema productivo (Ruffier, 1996; Villavicencio, 1996).

La innovación representa la posibilidad de elaborar nuevos conocimientos productivos, nuevos productos y procesos, pero también nuevas formas organizacionales. No es un problema de encontrar o recombinar las "rutinas" para adaptarlas a las condiciones productivas que demanda el mercado, como postulan algunos economistas. Es más bien un problema de mayor amplitud y con una doble dimensión: puede tener una fuente endógena y una fuente exógena.

Por un lado, resulta de procesos de aprendizaje colectivo que permiten a los actores de la empresa traducir y reinterpretar las incertidumbres del entorno en aras de modificar el comportamiento organizacional de la propia empresa y, consecuentemente, las relaciones con su entor-

<sup>17</sup> Diversos estudios sobre este problema son presentados en Arvanitis y Villavicencio, (1998). Véase también Villavicencio y Arvanitis (1995).

no. Por otro lado, resulta de procesos de valorización y aprovechamiento de oportunidades de cambio que genera la propia acción organizada de los individuos dentro de la empresa. En ocasiones los ingenieros de investigación y desarrollo o los trabajadores de operación y mantenimiento descubren y proponen mejoras al equipo, al producto o al proceso como resultado de la lógica asociada con la dinámica cotidiana de las labores en la empresa.

No existe orden jerárquico ni secuencia temporal entre las dimensiones endógena y exógena del cambio en la organización; son más bien momentos necesariamente complementarios que dan cuenta de la complejidad que representa el proceso mismo de innovación.

#### PARA CONCLUIR: ENCUENTROS Y DESENCUENTOS DE DOS DISCIPLINAS QUE ESTUDIAN EL TRABAJO Y LA PRODUCCIÓN

A lo largo de este ensayo hemos revisado diversos temas, conceptos y autores en un intento por interpretar el diálogo existente entre economistas y sociólogos. ¿Cuántos sociólogos conocen de economía y cuántos economistas han leído textos de sociología? Con frecuencia encontramos una ignorancia mutua y generalizada entre los científicos de estas dos disciplinas.

El mercado ha sido la referencia explícita del análisis de la economía. La empresa constituye la entidad organizada que establece formas de coordinación de la actividad productiva para lograr generación de una ganancia. La acción social en el seno de la empresa tiende a confluir en un objetivo de maximización y optimización del uso de los recursos. Con algunas excepciones, ésta ha sido la concepción predominante de los economistas sobre la empresa y los actores que la componen.

¿Cómo responden las empresas a las incitaciones del mercado? ¿Cuál es el fundamento de la pertenencia de las empresas a una red? ¿Cómo se generan la confianza y la cooperación en tanto relaciones concretas entre los agentes económicos? Comprender la capacidad de acción de la empresa sobre su entorno (el mercado), a través de la construcción de relaciones sociales entre los actores, como propone la sociología, permite discernir estas y otras cuestiones.

Las empresas son unidades de acción económica conformadas por grupos de individuos organizados bajo reglas de comportamiento. La situación de organización que viven esos individuos permite intercambios y relaciones que expresan sus necesidades, representaciones simbólicas, expectativas y proyectos cuya realización induce cambios y ajustes del comportamiento y, por lo tanto, de la situación organizacional misma.

La relación entre mercado y empresa no se reduce a un problema de adaptación o de estímulo-respuesta. Por el contrario, la interacción entre individuos dentro y fuera de la empresa moldea la capacidad de acción de ésta con el mercado y con la variedad de agentes institucionales que conforman el entorno (Giraud, 1993).

Sobre la base de dicha capacidad de acción (necesariamente colectiva) podemos explicar la existencia de mercados diferenciados, con formas de competencia, alianza y cooperación también diferenciadas; es decir "mundos de producción" que ponen de manifiesto que las empresas no se relacionan (¿adaptan?) de la misma forma con el entorno. La empresa no sólo existe en un mercado; también contribuye a generarlo: la capacidad de la organización (de los actores) para descifrar situaciones nuevas y poder actuar sobre ellas genera anticipaciones estratégicas que a la larga pueden conducir a innovaciones productivas, organizacionales y de sus relaciones con el entorno que la rodea.

Los mercados, en tanto realidades concretas, constituyen un espacio de juegos y reglas interorganizacionales; delimitan las fronteras para la realización de los proyectos de las empresas y para la prospección de otros nuevos. De esta forma, estructuran los intercambios entre las organizaciones, influyen sobre ellas en términos de contingencia, pero no es el mercado el que establece las pautas para determinar la morfología que toman las empresas.

Frente a la disyuntiva clásica de explicar la dimensión económica de las relaciones sociales por parte de la economía, o la dimensión social de las relaciones económicas por parte de la sociología, nuestro esfuerzo ha consistido en tratar de descubrir puntos de encuentro y divergencia entre ambas disciplinas.<sup>18</sup> Apenas durante las últimas dos décadas asistimos al comienzo de un diálogo tímido entre la economía y la sociología. Sin embargo, los encuentros teóricos no surgen a nuestro parecer por la voluntad de difundir e intercambiar experiencias, sino más bien por la necesidad de interpretar la convergencia de procesos multidimensionales que transforman la sociedad desde una perspectiva cada vez más sistémica.

Es posible que esté por comenzar una relación más fructífera entre economía y sociología. El trastocamiento de temáticas, conceptos y objetos de estudio da cuenta de una tendencia hacia la necesaria interlo-

<sup>18</sup> En el camino hemos privilegiado algunos enfoques y autores, así como abandonado otros por un problema de espacio. Los mercados de trabajo y la calificación son problemas abordados por la economía, pero con un tratamiento diferente al que hace la sociología. El enfoque regulacionista en la economía institucionalista francesa constituyó una interesante propuesta para incorporar los procesos sociales e institucionales en el desarrollo histórico de las formaciones socioeconómicas. Para este enfoque, diversos niveles de las relaciones socioeconómicas y políticas confieren a una nación la dinámica constitutiva de sus rasgos particulares.



cución entre economistas y sociólogos. El aporte que la sociología puede ofrecer a un diálogo con la economía es mostrar que las acciones económicas deben comprenderse, ante todo, como manifestaciones de la acción concreta de actores sociales específicos, acción que traduce sus relaciones con otros actores, bajo sistemas de reglas que reflejan un marco institucional general, pero que son reconstruidas y reinterpretadas en el seno de la organización misma, de la empresa.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alter, N., *La gestion du désordre en entreprise*, L'Harmattan, París, 1990.
- Arena, R., L. Benzoni, J. De Bandt y P. M. Romani (comps.), *Traité d'économie industrielle*, Economica, París, 1988.
- Arrow, K., "The economic implications of learning by doing", *Review of Economic Studies*, 29: 155-173, 1962.
- Arvanitis, R., "Redes de investigación e innovación Un breve recorrido conceptual", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2, 3, 1996, pp. 41-54.
- Arvanitis, R. y D. Villavicencio (comps.) "Comparative perspectives on technological learning", *Science, Technology and Society*, Nueva Delhi/Londres (3), 1998.
- Bagnasco, A. y C. Sabel (comps.), *PME et développement économique en Europe*, La Découverte, París, 1994.
- Bakis, H., *Les réseaux et leurs enjeux sociaux*, PUF, París, 1994.
- Baudry, B., *L'économie des relations interentreprises*, La Découverte, París, 1995.
- Benguigui, G., "Mais où est-il donc passée l'entreprise?", en *L'entreprise, catégorie pertinente de la sociologie?*, Cahier du LASTREE, 1987.
- Bernoux, P., *La sociologie des entreprises*, Seuil, París, 1995.
- Boltanski, L. y L. Thevenot, *Les économies de la grandeur*, Cahiers du Centre d'Études de l'Emploi/PUF, París, 1987.
- Braverman, H., *Trabajo y capital monopolista*, Nuestro Tiempo, México, 1977.
- Callon, M., "Réseaux technico-économiques et irréversibilités", en R. Boyer, B. Chavance y O. Godard (comps.), *Les figures de l'irréversibilité en économie*, L'École des Hautes Études en Sciences Sociales, París, 1991, pp. 195-230.
- , "Sociologie des sciences et économie du changement technique: L'irrésistible montée des réseaux tecnico-économiques", en CSI (comp.), *Ces réseaux que la raison ignore*, L'Harmattan, París, 1992, pp. 53-78.
- Callon, M. y D. Foray (comps.), "L'économie industrielle de la science", *Revue d'Economie Industrielle*, 1997.
- Callon, M. y B. Latour, *La science et ses réseaux, genèse et circulation des faits scientifiques*, La Découverte, París, 1989.
- Casassus, C. y P. Desmarez, "La sociologie industrielle américaine: Origins, éclatement et retour à l'atelier", en C. Durand, P. Dubois et al. (comps.), *Le travail et sa sociologie. Essais critiques*, L'Harmattan, París, 1985, pp. 203-226.

- Chandler, A. D., *The Visible Hand. The Managerial Revolution in American Business*, Belknap Press, Cambridge, 1977.
- Chave, D., "Dix années de sociologie du travail", en C. Durand, P. Dubois *et al.* (comps.), *Le travail et sa sociologie, Essais critiques*, L'Harmattan, Paris, 1985, pp. 42-53.
- Coase, R. H., "The nature of the firm", *Economica* (4), 1937.
- Commissariat Général du Plan (comp.), *La qualification du travail: De quoi parle-t-on?*, La Documentation Française, Paris, 1978.
- Coriat, B. y O. Weinstein, *Les nouvelles théories de l'entreprise*, INEDIT, Paris, 1995.
- Crozier, M. y E. Friedberg, *L'acteur et le système*, Seuil, Paris, 1977.
- Cyert, R. M. y J. G. March, *A behavioral theory of the firm*, Prentice Hall, Nueva Jersey, 1963.
- De Bresson, C. y F. Amesse, "Networks of innovators: A review and introduction to the issue", *Research Policy*, 20, 5, octubre, 1991, pp. 263-380.
- De Coster, M. y F. Pichault, "Introduction: Bilan, actualité et perspectives de la sociologie du travail", en M. De Coster y F. Pichault (comps.), *Traité de sociologie du travail*, De Boeck Université, Bruselas, 1-28, 1994.
- Degenne, A. y M. Forsé, *Les réseaux sociaux*, Armand Colin, Paris, 1994.
- Dourdan (comp.), *L'emploi, enjeux économiques et sociaux*, François Maspéro, Paris, 1982.
- Dubois, P. y R. Kastoryano, "Recensement des recherches en cours sur le travail", en C. Durand, P. Dubois *et al.* (comps.), *Le travail et sa sociologie, Essais critiques*, L'Harmattan, Paris, 1985, pp. 17-41.
- Ekelnun, R. y R. Hébert, *Historia de la teoría económica y de su método*, McGraw-Hill, México, 1993.
- Erbès-Seguín, S., "Les frontières de la sociologie du travail", en C. Durand, P. Dubois *et al.* (comps.), *Le travail et sa sociologie*, L'Harmattan, Paris, 1985, pp. 69-91.
- Eymard-Duvernay, F., "Convention de qualité et formes de coordination", *Revue Economique* (2), Paris, 1989, pp. 329-359.
- Friedmann, G. y P. Naville (comps.), *Tratado de sociología del trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México, 1963.
- Ganne, B., "Importancia y evolución de los sistemas industriales locales en Francia: Economía política de una transformación", *Sociología del Trabajo* (Madrid), nueva época, 1991, pp. 13-43.
- Giraud, C., *L'action commune, essai sur les dynamiques organisationnelles*, L'Harmattan, Paris, 1993.
- , *Histoire de la sociologie*, PUF, Paris, 1997.
- Giselain, J. J. y P. Steiner, *La sociologie économique 1900-1920*, PUF, Paris, 1995.
- Gómez, P. Y., *Qualité et théorie des conventions*, Economica, Paris, 1994.
- Granovetter, M., "Economic action and social structure: The problem of embeddedness", *American Journal of Sociology*, 91, 3, 1985, pp. 481-510.
- , "Les institutions économiques comme constructions sociales: Un cadre d'analyse", en A. Orlean (comp.), *Analyse économique des conventions*, PUF, Paris, 1994, p. 3.
- Kern, H. y M. Schumann, *¿El fin de la división del trabajo?*, Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, Madrid, 1988.

- Latour, B., *La science en action*, Gallimard, París, 1989.
- Lawton, H., K. Dickson y S. Lloyd, "There are two sides to every story: Innovation and collaboration within networks of large and small firms", *Research Policy*, 20, 5, octubre 1991, pp. 457-468.
- Lazaric, N. y J. M. Monnier (comps.), *Coordination économique et apprentissage des firmes*, Economica, París, 1995.
- Lucas, Y., *L'automatisation*, PUF, París, 1995.
- Lundvall, B. A., "Innovation as an interactive process: From user-producer interaction to the national system of innovation", en G. Dosi *et al.* (comp.), *Technical Change. An Economic Theory*, Pinter, Londres, 1988, pp. 349-369.
- Lynn, L. H., M. N. Reddy y J. D. Aram, "Linking technology and institutions: The innovation community framework", *Research Policy*, 25, 1996, pp. 91-106.
- Maurice, M., "Les sociologues et l'entreprise", *L'entreprise, une affaire de société*, PFNSP, 1990, pp. 303-331.
- Maurice, M., F. Sellier y J. Silvestre, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF, París, 1982.
- Ménard, C., *L'économie des organisations*, La Découverte, París, 1990.
- Nelson, R. y S. G. Winter, *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Belknap Press of the Harvard University Press, Cambridge, 1982.
- Orléan, A. (comp.), *Analyse économique des conventions*, PUF, París, 1994.
- Piore, M. y C. Sabel, *The Second Industrial Divide*, Basic, Nueva York, 1984.
- Pirela, A., R. Rengifo, R. Arvantis y A. Mercado, "Technological learning and entrepreneurial behaviour: A taxonomy of the chemical industry in Venezuela", *Research Policy* (22), 1993.
- PIRTEM, "L'entreprise, catégorie pertinente de la sociologie?", en *Thèmes de sociologie du travail*, Cahier du LASTREE, 1987.
- Raveyre, M. y J. Saglio, "Les systèmes industriels localisés: Éléments pour une analyse sociologique des ensembles de PME industriels", *Sociologie du Travail*, 2, 1984.
- Reynaud, J. D., "Les régulations dans les organismes: Régulation de contrôle et regulation autonome", *Revue Française de Sociologie*, 29, 1, enero-marzo, 1988, pp. 6-18.
- Rizzoni, A., "Technology and organisation in small firms: An interpretative framework", *Revue d'Économie Industrielle* (67), 1994, pp. 135-155.
- Ruffier, J., *L'efficacité productive, comment marches les usines...*, CNRS, París, 1996.
- Saglio, J., "Echange social et identité collective dans les systèmes industriels", *Sociologie du Travail* (4), 1991, pp. 529-544.
- Sainsaulieu, R., *L'identité au travail*, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, París, 1977.
- , *L'entreprise, une affaire de société*, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, París, 1990.
- Sainsaulieu, R. y D. Segrestin, "Vers une théorie sociologique de l'entreprise", *Sociologie du Travail*, 3, 1986, pp. 335-352.
- Salais, R. y M. Storper, *Les mondes de production*, L'École des Hautes Études en Sciences Sociales, París, 1993.

- Schumpeter, J. A., *Teoría del desenvolvimiento económico*, Fondo de Cultura Económica, México, 1949.
- Segrestin, D., *Sociologie de l'entreprise*, Armand Colin, París, 1992.
- Senker, J., "Networks and tacit knowledge in innovation", *Économies et Sociétés*, 2, 1995, pp. 99-118.
- Simon, H., "Rational decision making in business organisations", *American Economic Review*, 69, 4, 1979.
- Smelser, N. J. y A. Martinelli, *Economy and Society: Overviews in Economy Sociology*, Sage, Londres, 1990.
- Smelser, N. J. y R. Swedbert, *Handbook of Economic Sociology*, Princeton University Press/Russell Sage Foundation, Princeton y Nueva York, 1994.
- Sociologie du Travail, Tables 1959-1989*, Dunod, París, 1989.
- Stroobants, M., *Sociologie du travail*, Nathan, París, 1993.
- Swedberg, R., *Une histoire de la sociologie économique*, Desclée de Brouwer, París, 1994.
- Swedberg, R. (comp.), *Explorations in Economic Sociology*, Russell Sage Foundation, Nueva York, 1993.
- Tanguy, C., "Innovation et apprentissage: Apports et limites de la théorie évolutionniste", ponencia presentada en el XIII Congreso Mundial de Sociología, Bielefeld, 1994.
- Teece, D., "Technical change and the nature of the firm", en G. Dosi, C. Freeman, R. Nelson, G. Silverberg y L. Soete (comps.), *Technical Change and Economic Theory*, Pinter, Londres, 1988.
- Thuderoz, C., *Sociologie des entreprises*, La Découverte, París, 1997.
- Tripier, P., *Du travail à l'emploi. Paradigmes, idéologies et interactions*, Université de Bruxelles, Bruselas, 1989.
- Villavicencio, D., "La transferencia de tecnología, un problema de aprendizaje colectivo", *Argumentos*, 10/11, diciembre, 1990, pp. 7-18.
- , "La pequeña y mediana empresa como actor de la industrialización", *Argumentos*, 16/17, 1992, pp. 31-42.
- , "Las pequeñas y medianas empresas innovadoras", *Comercio Exterior*, 44, 9, 1994, pp. 759-769.
- , "L'apprentissage technologique, ou comment repenser les rapports technologie-qualification", en D.-G. Trembaly (comp.), *Innovation, technologie et qualification*, Presses de l'Université du Québec, Quebec, 1996, pp. 105-122.
- Villavicencio, D. y R. Arvanitis, "Transferencia de tecnología y aprendizaje tecnológico: Reflexiones basadas en trabajos empíricos", *El Trimestre Económico*, LXI, 242, abril-junio, 1994, pp. 257-279.
- , "De l'adaptation à l'innovation: L'apprentissage technologique dans l'industrie chimique mexicaine", en *Entre meso et micro, une nouvelle économie industrielle*, Amiens, 1995.
- Williamson, O., *Las instituciones económicas del capitalismo*, Fondo de Cultura Económica, México, 1989.
- , *Markets and Hierarchies. Analysis and Antitrust Implications*, Free Press, Nueva York, 1975.

## LAS TEORÍAS SOBRE LA RESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA Y AMÉRICA LATINA

ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO<sup>1</sup>

EL ÁMBITO de las teorías de la reestructuración productiva concierne principalmente a la economía no ortodoxa, la institucionalista, a la sociología industrial y del trabajo, a la ciencia política, a los especialistas en administración de empresas y en relaciones industriales. En América Latina está muy relacionada con una forma de interpretar la crisis de principios de los ochenta (por ejemplo como crisis del fordismo) y de cuáles son las tendencias en los modelos productivos actuales.

Se puede considerar que el origen de las teorías sobre la reestructuración productiva, desde la segunda parte de los setenta y hasta la actualidad, se encuentra en las nuevas corrientes institucionalistas de la economía. El institucionalismo fue importante en Estados Unidos entre la primera Guerra Mundial y el New Deal. Se diferencia de la economía ortodoxa neoclásica en que, junto al mercado, toma en cuenta la presencia de instituciones, normas y actores para explicar los comportamientos económicos (Kerr, 1969).

En Inglaterra una corriente emparentada con el institucionalismo, la de la democracia industrial, negó desde los años veinte la idea de competencia perfecta, y consideró que salarios, jornadas y condiciones de trabajo se fijan en parte dependiendo de las relaciones de fuerzas entre los actores de las relaciones industriales. Entre los años treinta y sesenta en los estados capitalistas no dominaron los economistas ortodoxos, y las leyes laborales, la contratación colectiva y los sindicatos no se vieron como distorsiones del mercado que alejarían del equilibrio, sino como entidades políticas que desempeñaban un papel positivo en la regulación del sistema capitalista (Streeck, 1992). En este tenor se ubica la concepción keynesiana al negar la ley de Say y que el remedio de la crisis se encuentre en el libre mercado. Ésta fue la época en que se desarrolló la perspectiva de las relaciones industriales, que en su momento experimentó la influencia de las críticas de Herbert Simon al concepto de hombre racional, oponiéndole la noción de racionalidad limitada (Shister, 1956). En

<sup>1</sup> Doctor en sociología, coordinador del doctorado en estudios sociales de la UAM-I; posdoctorado en la Universidad de Warwick, Inglaterra; miembro del Sistema Nacional de Investigadores; director de la revista *Trabajo*. Dirección: egt@xanum.uam.mx.

los setenta el institucionalismo entró en crisis y hubo un repunte de los herederos de los neoclásicos en la forma de monetaristas, ofertistas y nueva economía clásica. Sin embargo, la restructuración productiva que apareció con claridad desde los ochenta en el nivel internacional abonó el terreno para el resurgimiento institucionalista en la economía, con sus respectivas influencias en la sociología del trabajo. Es decir, el campo problemático de la restructuración productiva, que comprende cambios internos en el funcionamiento de las empresas (tecnología, organización y gestión, relaciones laborales, perfil de la fuerza de trabajo y culturas laborales), y externos (relaciones cliente proveedores, cadenas productivas, relocalización territorial, *joint ventures*) constituye una interfaz entre la economía, la sociología del trabajo, las relaciones industriales y la administración de empresas. En esta medida, las teorías que dan cuenta de este campo problemático van desde las posfordistas (regulacionismo francés, especialización flexible y neoschumpeterianismo) (Aglietta, 1979; Lipietz, 1985; Boyer, 1988; Coriat, 1990), hasta las nuevas relaciones industriales (Kochan y Katz, 1984; Katz y Sabel, 1985), la nueva ola de la gerencia (calidad total y justo a tiempo) y el *lean production* (Womack, 1992), la geografía de Storper (1992), los nuevos conceptos de producción de Kerr y Schuman (1987), la modernización reflexiva de Beck y las nuevas teorías de segmentación del mercado de trabajo (Dankabar, 1992).

#### LAS TEORÍAS DEL POSFORDISMO

Tres escuelas de pensamiento son incluidas comúnmente en esta corriente sobre la restructuración productiva: el regulacionismo francés, la especialización flexible y el neoschumpeterianismo. Las tres escuelas tienen en común considerar que se llegó al fin de la producción en masa estándar y que las instituciones del periodo anterior (fordista) son obsoletas; finalmente, que estamos en un periodo de transición productiva y de las instituciones reguladoras caracterizada por la flexibilidad del trabajo.

Otras perspectivas teóricas emparentadas con el posfordismo serían las de Edwards y Gordon (1982: estructura social de acumulación), Lash y Urry (fin del capitalismo organizado, 1987), Storper, 1992; Kerr y Schuman, 1987 (nuevos conceptos de producción) y Beck (modernización reflexiva).

#### *El regulacionismo*

La preocupación principal de esta teoría es cómo es posible, durante periodos prolongados del capitalismo, la articulación más o menos armó-

nica entre producción y consumo, dando un papel importante a las instituciones de regulación entre los dos niveles anteriores. Como derivación de esta preocupación se trataría de explicar la crisis capitalista que parte de los setenta y las actuales tendencias de transformación. Para ello esta corriente acuña conceptos centrales como el de regulación, que en general es la forma en que una relación social se reproduce a través de normas y valores internalizados, así como por medio de mecanismos institucionales. En este tenor, el modo de regulación consistiría en las formas institucionales que aseguran la reproducción de las relaciones sociales y, en particular, la adaptación entre producción y demanda. A esa relación armónica entre producción y consumo se la llama régimen de acumulación. Es claro que el interés central regulacionista no es hacer una teoría de la acumulación del capital, ni tan siquiera del proceso de trabajo, sino de la consonancia entre producción y consumo y de las instituciones que la hacen posible (Boyer, 1988). Por supuesto, se rechaza la idea neoclásica de tendencia espontánea al equilibrio, en una nueva versión de la economía institucionalista preocupada por la estabilidad; también es notable la preocupación por las estructuras e instituciones, más que por los sujetos.

El fordismo, dentro de la lógica regulacionista, es concebido como un régimen de acumulación caracterizado por la articulación entre producción y consumo en masa, y su crisis es analizada en dos niveles: por un lado, como límites de los procesos fordistas de producción para permitir incrementar la productividad (límites relacionados con la segmentación entre concepción y ejecución, con la imposibilidad de seguir segmentando, simplificando, y estandarizando indefinidamente el trabajo, por la resistencia física y social de los trabajadores). Por otro lado, como crisis de la "relación salarial", leyes, instituciones y normas que regulan el uso de la fuerza de trabajo y su reproducción (Conde, 1984). Esta última explicación de la crisis sería la más coherente con el marco teórico regulacionista; se trataría de la contradicción entre el marco institucional fordista (leyes laborales, negociación colectiva, seguridad social) y el incremento de la tasa de ganancia.

Las coincidencias formales entre el regulacionismo y el neoliberalismo sobre la flexibilidad del trabajo se derivan de la idea de la crisis como de rigidez de las instituciones reguladoras de la relación salarial. Sin embargo, los regulacionistas no afirman que ya esté conformado un modo de regulación flexible, sustituto del fordista (aunque las simpatías por una flexibilidad con consenso, negociada u ofensiva es explícita), y se reconoce que coexisten actualmente diferentes regulaciones: producción masiva flexible, viejos modelos fordistas, neotaylorismo, toyotismo, kalmarianismo (Lipietz, 1993). Todavía el capitalismo no habría resuelto la

nueva articulación entre producción y consumo. En forma autocrítica Boyer reconoce que el regulacionismo tiene una versión muy economicista del Estado y en especial no incorpora la reflexión acerca del neocorporativismo, y que hay un desprecio por el análisis de la base técnico-material de los procesos productivos (Boyer, 1989).

Críticas externas importantes al regulacionismo han sido: su visión estructural-funcionalista acerca de las relaciones entre régimen de acumulación y modo de regulación; la subsunción de los sujetos y el conflicto a las estructuras e instituciones; la mistificación de la derrota del movimiento obrero en los ochenta y su reducción a un reacomodo de estructuras; otros críticos no consideran que el fordismo haya llegado a su fin y piensan que los cambios productivos son menos dramáticos que como los ve la teoría de la regulación.

### *El neoschumpeterianismo*

Kondratiev inició una tradición de estudio de los ciclos largos en el capitalismo, continuada por Schumpeter en otros sentidos. El punto central para esta tradición teórica, relacionado con la innovación tecnológica, es si esta última es una variable exógena al mecanismo de precios de mercado o, en otros términos, si el cambio tecnológico depende de las necesidades de acumulación de capital (Dosi, 1988). En su versión actual la corriente neoschumpeteriana ha contribuido sustancialmente a la comprensión del proceso que va de la invención a la innovación tecnológica, de ésta a su difusión y finalmente a la inversión productiva. Se trata de un proceso con múltiples mediaciones, entre las que se destacan las características del aparato científico-técnico, las expectativas de los actores con respecto a los resultados de la innovación, la incertidumbre del mercado acerca de los resultados de la innovación tecnológica, entre otros (Freeman, 1982). En el eje de esta perspectiva hay un concepto relacionado con las reestructuraciones productivas; es el de paradigma tecnológico, entendido como el conocimiento científico en el que se basan las técnicas de procesos productivos, circulatorios o de consumo centrales. Conceptos complementarios son el de tecnología genérica, aquella que es base de una constelación de innovaciones, por ejemplo las formas de control de los procesos productivos y las fuentes de energía; el de ciclo de vida del producto y del proceso; el de revolución tecnológica, cuando cambia el paradigma tecnológico, y el de trayectoria tecnológica (Pérez, 1985, 1986; Pérez y Ominami, 1986).

La diferencia con los regulacionistas está en el peso central que los neoschumpeterianos le dan a la base tecnológica para el desarrollo, la crisis



y la reestructuración productiva. Se asemejan a los primeros en que consideran fundamental el marco institucional para las invenciones, innovaciones, difusiones e inversiones, especialmente el marco institucional para la investigación, difusión y capacitación, que no sería resultado de un proceso automático normado por el mercado. En esta medida, la crisis actual es conceptualizada como de agotamiento del paradigma tecnológico anterior; su superación se daría través de la aplicación de los resultados de la tercera revolución tecnológica a los procesos productivos, circulatorios y de consumo, pero este salto adelante quedaría todavía en suspenso frente a la ausencia de las nuevas instituciones que posibilitaran la difusión amplia de las nuevas tecnologías.

Esta corriente presenta oscuridades particulares:

1. No queda claro el concepto de ciclo tecnológico en términos teóricos e históricos. Este concepto es central para esta perspectiva porque las etapas del capitalismo estarían enmarcadas por ciclos tecnológicos. Mandel trató en su momento de darle una justificación teórica mediante la relación entre tiempo de rotación del capital fijo y ciclo capitalista; dentro del símil, supuestamente habría un ciclo tecnológico de desvalorización que enmarcaría el tiempo de vigencia de un paradigma tecnológico. Sin embargo, las trayectorias tecnológicas de los diferentes procesos no son sincrónicas y, aunque se han propuesto diferentes periodizaciones con criterios de tecnología genérica diferentes, éstas son poco convincentes teórica e históricamente.

2. Por otra parte, el neoschumpeterianismo permanece como una teoría de alcance regional más limitada que el regulacionismo. Si bien tiene riqueza conceptual en la línea que va de la invención a la inversión productiva, no hace propuestas específicas del lado de la demanda, y el tratamiento de la intervención del Estado es en el ámbito señalado, dejando fuera otros aspectos políticos e institucionales estatales importantes.

### *La especialización flexible*

La originalidad de esta corriente consiste en la importancia que da a las pequeñas y medianas empresas (PYMES) como posibles competidoras de las grandes. Esta perspectiva contradice en primer lugar la tesis neoclásica acerca de las economías de escala y considera que en las nuevas condiciones del mercado (economía de compradores que exigen variedad) la producción en pequeños lotes, de alta calidad, pueden realizarla con éxito las PYMES. Es decir, el fin de la producción estándar en masa, el advenimiento de la producción por lotes con variedad y calidad, la disminución de los costos de los equipos microelectrónicos con capacidad

de reprogramación, darían una ventaja a las PYMES con respecto a las grandes. Ciertamente que la alternativa de la especialización flexible no es pensada por esta corriente como de tendencia necesaria; más bien avizoran dos posibles futuros contradictorios: una nueva división del trabajo a la manera de Frobel, con procesos automatizados y mano de obra recalificada en el centro, *versus* procesos intensivos en mano de obra en el Tercer Mundo, con malas condiciones de trabajo. Frente a esta opción indeseable se abre la perspectiva de la especialización flexible. Ésta consistiría en la producción en pequeños lotes, con calidad, a cargo de las PYMES, utilizando tecnología reprogramable, con una fuerza de trabajo recalificada, con consenso entr.: este "nuevo artesanado" y los pequeños patrones, y articuladas estas PYMES formando distritos industriales (redes densas de empresas, con relaciones de solidaridad entre ellas e instituciones locales de apoyo mutuo) (Piore, 1990; Sabel y Zeilin, 1985).

La teoría de la especialización flexible ha sido muy criticada. Se le ha señalado que: no ha demostrado la inferioridad de la gran empresa frente a las PYMES; tampoco que la producción en masa tienda a desaparecer; que la economía internacional no puede descansar en la producción por pequeños lotes, puesto que ésta va dirigida principalmente hacia los sectores medios altos; que la perspectiva de la especialización flexible no resuelve el problema de crecimiento de la demanda agregada; que la producción por lotes utiliza componentes de producción masiva y, finalmente, que las PYMES frecuentemente logran el éxito pero subordinadas a las grandes como subcontratistas que emplean trabajadores en peores condiciones de trabajo que aquellas que las subcontratan (Hyman, 1991).

Críticas generales al posfordismo son las siguientes:

1. Se trataría de teorías muy estructuralistas, funcionalistas y evolucionistas. Frente a estas críticas la salvaguarda posfordista de que varios modos de regulación coexisten aparece débil cuando se insinúa que uno de ellos (el flexible y consensual) será el que prevalezca frente a las contradicciones de los otros y las presiones del mercado.

2. Se ha criticado también la forma de periodizar de las diferentes corrientes posfordistas, como ya hemos visto en cada caso particular.

3. También el olvido de los sujetos voluntarios para el resultado final de las reestructuraciones productivas.

4. Finalmente, la coincidencia con las conclusiones neoliberales en el sentido de que la rigidez en las relaciones laborales tendría que ser superada con flexibilización.

Para América Latina el posfordismo presenta dificultades explicativas y predictivas adicionales: no hay constatación histórica acerca del predominio del fordismo en el periodo de sustitución de importaciones. Especialmente en cuanto al tipo de proceso de trabajo dominante, se cues-

tiona la aplicabilidad universal del taylorismo-fordismo, y en particular su extensión en los procesos productivos latinoamericanos entre la década de los treinta y los setenta.

Se plantea la necesidad de una mejor caracterización de la crisis y la restructuración en América Latina que sea capaz de articular desde los niveles de la macroeconomía hasta los de los procesos productivos, el Estado y las clases sociales fundamentales. Finalmente, la investigación empírica latinoamericana que parte de los ochenta cuestiona en su mayoría la constitución de un posfordismo con sus componentes negociados y consensuales entre el capital y el trabajo. Sin embargo, el posfordismo ha sido una corriente fundamental en nuestra región, que ha abierto nuevos horizontes de reflexión e investigación empírica desconocidos en los años setenta. El problema ha sido adaptarlo como marco teórico cerrado para entender la crisis y la restructuración, convirtiéndose en una nueva ortodoxia que frena la capacidad de observar y descubrir nuevos conceptos para explicar los cambios productivos en Latinoamérica.

#### EL DEBATE SOBRE EL PROCESO DE TRABAJO

El debate sobre el proceso de trabajo que parte de las elaboraciones de Harry Braverman (1974) no ha logrado conformar en sí mismo una teoría acabada sobre la restructuración productiva, pero su capacidad crítica y metodológica con respecto a las teorías del posfordismo, la japonización y la flexibilidad proporciona principios que permiten la reconstrucción de las teorías en cuestión.

El debate sobre el proceso de trabajo ha pasado por varias etapas desde las tesis originales de Braverman sobre las tendencias a la descalificación del trabajo en el capitalismo, pasando por la crítica a estas tesis dentro de la misma corriente y la aceptación de la posibilidad de diversas formas de control, hasta llegar a una suerte de teoría de la contingencia en la que no hay tendencias (Thompson, 1983; Edwards, 1985; Edwards, 1979). Braverman tuvo el mérito de romper con el optimismo de la sociología industrial y las relaciones industriales de los sesenta, que veían en la automatización la liberación del trabajo humano y en los sistemas de relaciones industriales el camino hacia la concordia entre el capital y el trabajo. Braverman partió de Marx en cuanto al desdoblamiento, en el proceso de producción, entre proceso de trabajo y proceso de valorización; el capital necesita controlar al obrero en el proceso de trabajo para cumplir su función de explotación. En esta línea Braverman identificó descalificación con pérdida de control del obrero sobre su trabajo.

Pronto afloraron las críticas a los planteamientos de Braverman: si las

características de los procesos de trabajo se correlacionan con etapas de la acumulación del capital, y si hay una secuencia necesaria entre formas de los procesos de trabajo; la ausencia en Braverman del espacio de la subjetividad, la voluntad y la acción colectiva que pueden variar tendencias en el cambio de estructuras productivas; por lo tanto si sus tesis están impregnadas de estructuralismo, funcionalismo y evolucionismo; el descuido por Braverman del análisis de las nuevas formas de organización del trabajo de su tiempo —*job enrichment, job enlargement*—, y si el control despótico del capital sobre el trabajo no es sólo una de las posibles formas de control, así como la ausencia de una noción de totalidad en cuanto a relaciones entre economía, producción, Estado y lucha de clases (Smith, 1994; Wood, 1987; Littler, 1982).

En la segunda etapa del debate se desechó la idea de exclusividad del control despótico y se planteó en cambio que el *management* desarrolla diferentes estrategias de control en función, en parte, de la resistencia de los trabajadores. Asimismo se desechó la tesis de evolución lineal en ganancia de control por la gerencia y se identificaron diversas formas de control, por ejemplo el directo, el técnico, el burocrático. Algunos hablaron de ciclos de control en función de la resistencia obrera y por lo tanto de la posibilidad del consenso en el proceso de trabajo. Sin embargo, se aceptó la tesis del antagonismo estructurado, es decir, que la incertidumbre en cuanto a la relación entre valor de la fuerza de trabajo y trabajo (cuánto valor nuevo se debe crear en el proceso de trabajo) se resuelve cotidianamente en el propio proceso. Porque en dicho proceso no sólo hay reglas formales; las hay también informales y el cuestionamiento en la práctica de las formales, por diferencias de intereses y de formas de significación que permiten varias interpretaciones de las reglas. Por ello, más allá de la negociación colectiva se impondría una negociación del orden, y una manera como el *management* puede lograrlo es aceptando que los trabajadores pueden tener una autonomía responsable (Burawoy, 1979; Edwards, 1979; Friedman, 1977).

En la tercera etapa se llevó el juego entre estructuras, subjetividades y acciones a su extrema consecuencia; ya no se acepta que haya relaciones causales entre organización y control; también que la descalificación no es necesaria, e incluso se critica que los *managers* buscasen explícitamente el control, y se llega a cuestionar el concepto de estrategia empresarial y que los cambios productivos obedezcan a grandes planes. Ya no habría métodos, tecnologías, organizaciones, controles o calificaciones propios de una etapa (Burawoy, 1985; Steward, 1992; Holloway, 1988; Clarke, 1990).

Aunque el debate sobre el proceso de trabajo tiende actualmente hacia el empirismo y la contingencia, presenta posiciones críticas muy impor-

tantes con respecto a la japonización, el posfordismo y la flexibilidad del trabajo que engarzan con las teorías sobre la restructuración productiva.

En cuanto a la japonización dice S. Wood que habría que distinguir tres niveles de análisis: primero, si la experiencia japonesa es globalmente reproducible en otros países (japonización propiamente dicha); segundo, la experiencia de los trasplantes japoneses; tercero, la doctrina gerencial inspirada en el estilo japonés de *management* (el toyotismo). Al respecto se afirma que el estilo toyotista de *management* es un tipo ideal incluso en Japón, y que los métodos japoneses reales son a la vez de masa y en línea, sin la flexibilidad que plantea la doctrina toyotista; que habría continuidad entre fordismo y toyotismo, y que no son necesarios en el futuro la cooperación e involucramiento de los trabajadores, puesto que puede haber equivalentes funcionales, para la eficiencia productiva; a la vez, que el fordismo realmente existente no es tan rígido, porque en él también se impone la necesidad de la negociación del orden (Wood, 1991, 1993; Tolliday, 1992).

En cuanto a la polémica de la flexibilización hay dos líneas críticas: una que muestra que las relaciones laborales no han cambiado tanto hacia la flexibilidad, y que la flexibilidad extrema atenta en contra de la productividad; la otra, que no hay estrategias empresariales conscientes de flexibilidad porque el *management* no posee información total, está dividido y busca soluciones *ad hoc*, más que estratégicas (Pollert, 1989, 1991; Hyman y Streek, 1988).

En cuanto al posfordismo, la crítica se inicia afirmando que el fordismo no es necesariamente rígido porque el proceso de trabajo no es por entero predecible, el control por medio de las máquinas es relativo por fallas y el taylorismo-fordismo sólo se aplicó en ciertos procesos productivos y en partes de éstos. Empíricamente no habría posfordismo ni en los países desarrollados, y éstos presentan muchas variantes nacionales; hay empresas en ellos en las que apenas se introducen el taylorismo y el fordismo; además, la tecnología avanzada no requiere necesariamente flexibilidad laboral; por otra parte, la flexibilidad no resuelve el lado de la demanda, al haber más trabajadores precarios, ni tampoco las contradicciones entre flexibilidad y resistencia, ni entre flexibilidad y la necesidad de cooperación de los trabajadores periféricos menos calificados, ni entre flexibilidad y conciencia de poder de los recalificados.

El debate sobre el proceso de trabajo, más allá de sus tendencias empiristas y liquidadoras de las teorías sobre el proceso de trabajo, ha rescatado bien las preocupaciones de no pensar lo laboral como simple juego entre estructuras. Ha introducido el problema de la incertidumbre, de las resignificaciones por parte de los sujetos, y con ello es la corriente que más recupera en la restructuración el problema del conflicto y la acción

colectiva, que se traduce para esos autores en la negación de la existencia de una única vía de transformación. Su extremismo voluntarista se expresa sin duda en la contingencia, pero la recuperación de sujetos, subjetividades y acciones junto con estructuras no necesariamente debe conducir a la negación de tendencias, aunque posiblemente se trate de definir en la coyuntura un espacio de posibilidades para la acción viable de los sujetos.

#### PROBLEMAS METODOLÓGICOS DE LAS TEORÍAS DE LA RESTRUCTURACIÓN

Las teorías de la reestructuración productiva han sido aplicadas en América Latina para explicar la crisis y anticipar el futuro de la producción y las relaciones laborales. Estas aplicaciones han sido en la forma hipotético-deductiva, pero sin implicar verificaciones rigurosas en términos estadísticos, sino procediendo a través de la ilustración. En este sentido no se ha demostrado en rigor que en América Latina predominó el fordismo en el periodo anterior, específicamente que los procesos productivos centrales podrían caracterizarse como tayloristas-fordistas antes de 1980. Asimismo, los intentos por mostrar las tendencias hacia el posfordismo o bien hacia la especialización flexible se han topado con la existencia de múltiples anomalías. Estas anomalías, desde el punto de vista de las teorías del posfordismo, han recibido dos interpretaciones: por un lado la falsacionista, en tanto que no se da el posfordismo, pero sin una propuesta teórica alternativa; por el otro, la aceptación de que no hay todavía posfordismo, pero la creencia de que las presiones del mercado harán exitosas en el futuro sólo a las empresas posfordistas. El problema metodológico detrás de esta polémica estriba en que la vía hipotético-deductiva no permite explorar alternativas estrictamente explicativas; a lo sumo se puede verificar o falsear la hipótesis, pero no proporciona una guía para la construcción de nuevos conceptos.

El otro problema de fondo de las teorías de la reestructuración productiva consiste en que éstas son comúnmente estructuralistas, en el sentido de dar poca importancia a la acción de los sujetos en el desenlace de los acontecimientos. Parecería que los cambios productivos son resultado de estructuras que se desajustan y ante los cuales los sujetos tendrían que plegarse. Subjetividad, acción colectiva y, por lo tanto, las posibilidades de desarrollos alternativos, escapando del evolucionismo y del funcionalismo, no aparecen, al menos con claridad, en el horizonte de las teorías de la reestructuración. La hipótesis más común en estas

teorías, en el sentido de que las nuevas condiciones del mercado y la globalización (condiciones estructurales) imponen ciertas vías de desarrollo en los métodos, tecnologías, organizaciones, relaciones laborales, calificaciones, es una propuesta estructuralista. Por lo tanto, el problema es cómo introducir en las teorías de la reestructuración a los sujetos con sus subjetividades y acciones como factores determinantes también de los cambios productivos. Una alternativa es la de la contingencia acerca del futuro, como en el debate inglés sobre el proceso de trabajo; pero una diferente es abrir el futuro en la coyuntura, no a una línea de desarrollo, sino a un espacio de posibilidades para la acción viable de los sujetos. El problema anterior se puede complicar cuando se plantea la influencia de los diferentes contextos en el desenlace de los procesos (por ejemplo los diferentes sistemas de relaciones industriales), y frente a esta consideración la pertinencia de teorías generales acerca de la reestructuración productiva. Es decir, en qué medida los factores locales pueden alterar predicciones generales acerca del futuro de los modelos de producción. En este sentido habría que conectar la polémica interna acerca de la reestructuración productiva con las críticas a las perspectivas holistas, a las concepciones puramente sistémicas y, en estas líneas, a las concepciones del actor racional.

Decíamos que la aplicación hipotético-deductiva de las teorías de la reestructuración productiva ha conducido a un callejón sin salida a la teorización en América Latina; lo frecuente son las anomalías que a lo sumo se traducen en términos de pre, proto, pseudopofordismo. En este nivel metodológico habría que asumir que el concepto estándar de teoría que acuñó el positivismo hace tiempo está en crisis; que pensar la teoría como sistema de proposiciones vinculadas entre sí en forma deductiva, y de ella deducir hipótesis, implica un nivel de claridad en las relaciones entre los conceptos en una proposición y entre las proposiciones que las teorías reales están lejos de poseer. Es decir, se impone una noción menos rígida de teoría, con relaciones duras y laxas entre los conceptos y las proposiciones, la mezcla entre términos teóricos con otros del lenguaje común, la asunción de la influencia de poderes y legitimidades, la presencia en la teoría de la contradicción, la discontinuidad y la oscuridad. La crítica puede extenderse a todos los niveles de la aplicación hipotético-deductiva, a las relaciones entre conceptos teóricos e indicadores, a las técnicas de recolección y análisis de datos y al propio carácter del dato empírico, abandonando las concepciones positivistas de verlo como dado. Se trata, en el fondo, de poner a tono las teorías de la reestructuración con el abandono, por parte de la epistemología contemporánea, de la concepción newtoniana del mundo y su sustitución por un concepto alternativo de realidad, no sujeta a leyes universales, en

movimiento, que acepte la contradicción, analizable como procesos articulados no sistémicos, con un papel activo para los sujetos junto a las estructuras pertinentes al problema, que comprenda en las explicaciones lo general junto a lo específico de los contextos locales; con una idea de explicación que no consista en subsumir el caso particular en la ley universal, sino en la reconstrucción de lo más abstracto a lo más concreto de las determinantes genéricas y específicas del fenómeno. Es decir, la posibilidad de una estrategia, no de justificación de supuestas teorías generales, sino de reconstrucción de la teoría para el caso específico. De esta manera, el propio concepto de predicción tendría que transformarse en otro de definición del espacio para la acción viable de los sujetos, escapando así de la unilinealidad en el desarrollo. Estas consideraciones metodológicas son pertinentes para las teorías sobre la reestructuración en América Latina porque más de diez años de investigación empírica han desembocado en el descubrimiento de múltiples anomalías, aplicaciones forzadas o descontextualizadas, y la no verificación de las teorías no ha proporcionado guía alguna de reconstrucción, porque la aceptación de un marco teórico en forma hipotético-deductiva no sólo es de conceptos y sus relaciones sino también de un horizonte de observación y, por lo tanto, si lo que llamamos anomalías son esto o nuevas realidades que sobrepasan los marcos teóricos importados en América Latina.

Una alternativa metodológica que permitiera abrir los conceptos a la realidad y evitar las limitaciones del uso hipotético de dichos conceptos se daría a través del perfil y la configuración. Estas herramientas metodológicas pueden ser construidas en un juego entre conceptos previos desarticulados de sus proposiciones teóricas, desglosados en dimensiones, de tal manera que como estas dimensiones podrían tener orígenes teóricos diferentes, se reintegrasen en un perfil por medio de su confrontación con lo empírico. Por ejemplo, el perfil de una fuerza de trabajo en términos descriptivos podría consistir en características sociodemográficas (edad, sexo, escolaridad), laborales (antigüedad, calificación, capacitación), y salariales, sin presuponer que ciertas características tendrían que ir juntas, sino que *a posteriori* de la confrontación empírica el perfil es construido y convertido en concepto. Perfiles diferentes pueden constituir una configuración, construida de una manera semejante a los perfiles; *a posteriori* las configuraciones pueden convertirse en relaciones teóricas entre conceptos derivados de los perfiles que las componen. Derivar relaciones teóricas puede significar analizar coherencia, contradicción y potencialidades de relación con otras configuraciones de otros niveles de realidad. Por ejemplo, podríamos definir la configuración sociotécnica de los procesos productivos



como la relación entre perfiles tecnológicos, organizacionales y de gestión de la mano de obra, de relaciones laborales y de la fuerza de trabajo. Entre los perfiles de esta configuración no hay relaciones de causa-efecto, pero un perfil define junto a los otros espacios de posibilidades de desarrollo de la configuración, o bien el cambio en un perfil sólo abre posibilidades de cambio en los otros dentro de ciertos límites. El concepto de configuración también puede ser útil para analizar la crisis en cuanto a límites de las configuraciones dominantes; por ejemplo la crisis de la base sociotécnica de los procesos productivos. Esta crisis puede venir de los límites de sus perfiles: en la base tecnológica, en el diseño de las máquinas o en la articulación entre éstas; en la base organizacional, en la división del trabajo, en las formas de supervisión y control sobre los trabajadores, en las formalizaciones del proceso de trabajo, en las líneas de autoridad y jerarquías, en las formas de comunicación; en las relaciones laborales, en cuanto a su rigidez o flexibilidad y también en lo relacionado con la unilateralidad y bilateralidad y, en la fuerza de trabajo, en las características sociodemográficas, laborales o salariales.

Pero una crisis de la configuración sociotécnica no puede analizarse en abstracto sino en articulación con otras configuraciones, como los mecanismos de la acumulación del capital, el de articulación de las unidades socioeconómicas de producción con clientes, proveedores, mercado del dinero, de trabajo o de la tecnología, sistema de relaciones industriales y el Estado; el de las relaciones macro entre producción, circulación y consumo; el de las instituciones macro de regulación de las empresas y de las relaciones industriales; el de las relaciones de fuerza entre sujetos colectivos; el de las políticas económicas de los estados, y el de los comportamientos macroeconómicos. Esta configuración de configuraciones podría ser llamada formación socioeconómica, que no es un modelo teórico puesto que acepta contradicciones, discontinuidades y oscuridades en las relaciones, que pueden ser definidas o redefinidas por la acción de los sujetos, y con ello cambiar, dentro de ciertos límites, pautas de desarrollo. Es decir, estas formaciones socioeconómicas son constituidas históricamente, y las tensiones estructurales no son suficientes para definir sus cambios; las relaciones entre sus elementos pueden ser duras o laxas; no son cerradas semánticamente, la incertidumbre siempre es parte de las mismas y se pueden especificar con prácticas. En esta medida, no pueden funcionar como marcos teóricos para definir hipótesis, sino que son punto de partida para la reconstrucción teórica; finalmente, no hay razón para que las configuraciones socioeconómicas converjan en una sola, aunque pueden tener elementos comunes relevantes entre ellas.

## LA RESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA EN AMÉRICA LATINA

La reestructuración productiva en América Latina puede ser conceptualizada 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, 1996). Esta reestructuración actual puede darse en todos sus perfiles o en parte de ellos. Detrás de la reestructuración productiva está la crisis de las configuraciones sociotécnicas dominantes en el periodo anterior. Esta crisis, en otro nivel, puede entenderse como de sobreacumulación de capital frente a una reorientación de las políticas económicas de los estados, significadas por la reducción del gasto público, y las políticas macroeconómicas de ajuste para reducir las inflaciones, que deprimen el mercado interno. Es decir, el Estado, con su gasto, dejó de ser palanca de la demanda agregada, añadida la apertura del mercado interno a la competencia internacional; en estas condiciones las configuraciones sociotécnicas anteriores dejaron de ser capaces de soportar materialmente la acumulación del capital, no permitieron en las nuevas condiciones niveles adecuados de productividad, calidad y competitividad. En esta medida, las reestructuraciones productivas han sido decididas directamente por las empresas ante las nuevas condiciones del mercado y la reorientación económica del Estado; han estado también en relación con el cambio específico de la política industrial, de la de fomento a la industrialización, propia del periodo de sustitución de importaciones, a la nueva, de menor intervención estatal e intento de conversión del sector exportador en el elemento dinamizador de la economía. Sin embargo, el Estado no se encuentra totalmente ausente de la reestructuración productiva; lo está a través de las políticas salariales y de apoyo e inducción de la flexibilidad en los mercados de trabajo.

Los resultados empíricos de la investigación en América Latina acerca de la reestructuración productiva en general apuntan desde los años ochenta en las siguientes direcciones:

1. Que la reestructuración está centrada principalmente en la gran empresa; en esta medida las teorías de la especialización flexible han sido frecuentemente rebatidas, ya que los pequeños establecimientos no son exportadores, tienen configuraciones sociotécnicas atrasadas, son de baja productividad y calidad y las condiciones de trabajo y salarios son peores que en las grandes empresas (De la Garza, 1995).

2. El cambio tecnológico adquiere dos formas; en su mayoría se trata de renovación de maquinaria y equipo, pero no de última generación; en la otra parte hay tecnologías de punta, pero sobre todo en oficinas.

3. En las grandes empresas los cambios organizacionales son en dos

sentidos: en una parte se trata apenas de la introducción del taylorismo-fordismo; en otra parte es la aplicación parcial de la calidad total y el justo a tiempo, con un uso más instrumental y de control de la fuerza de trabajo que participativo (Leite, 1992; Taddei, 1992; Humphrey, 1992).

4. Hay países en los que los empresarios modernizadores prefieren el cambio tecnológico duro, mientras que en otros el preferente es el organizacional (Dombois, 1993; Abramo, 1991; Lucena, 1993; Stolivich, 1992).

5. La flexibilidad del trabajo es uno de los cambios más importantes; ésta adopta la forma de transformaciones en los pactos corporativos, en las leyes laborales, en la contratación colectiva y en las relaciones laborales reales en los procesos de trabajo. Esta flexibilidad en el piso de las empresas es emprendida de preferencia unilateralmente, aunque hay casos minoritarios de flexibilizaciones concertadas con los trabajadores y a veces con los sindicatos (Iranzo, 1992; Wannoffel, 1995).

6. No hay relaciones causales estrictas entre cambio tecnológico, organizacional, en relaciones laborales y en perfil de la fuerza de trabajo. Hay combinaciones diversas entre estos niveles de la configuración sociotécnica acuñados de acuerdo con concepciones e interacciones entre los sujetos fundamentales de la producción, y en relación con contextos extraproductivos como los "sistemas de relaciones industriales", las políticas y relaciones de fuerzas entre el Estado, las empresas y los sindicatos (Pérez Sáinz, 1994; Wannoffel, 1995).

La resultante es, por ahora, una polarización del aparato industrial en América Latina, entre una minoría de empresas exportadoras, restructuradas o en restructuración, y una mayoría no suficientemente articulada con las primeras, enfocadas hacia mercados internos frecuentemente deprimidos y cada vez más competidos frente a las aperturas.

En términos de configuraciones empíricas en restructuración podemos identificar dos principales:

1. La conservadora, caracterizada por una innovación tecnológica consistente en la renovación de equipo antiguo, que se sustituye por otro más moderno pero no de última generación; la aplicación hasta ahora más sistemática del taylorismo-fordismo; baja flexibilidad externa y moderada interna; y un perfil de fuerza de trabajo tradicional (hombres, edad madura, contrato de base, salarios bajos, calificados en una máquina). Este perfil conservador no necesariamente tendrá que ser sustituido por otro más moderno, porque las relaciones de fuerza entre los actores de las relaciones industriales, las políticas estatales, etc., pueden permitir su éxito relativo durante periodos de media duración. Es el ejemplo de la maquila tradicional que es exitosa exportadora, basada en la intensificación taylorista del trabajo.

2. Configuración flexibilizante: su eje no es la innovación tecnológica dura sino la flexibilidad organizacional, con aplicaciones parciales de la calidad total y el justo a tiempo, con flexibilidad interna y externa en énfasis diversos según el país, con cierta recapacitación de la fuerza de trabajo, pero con un perfil combinado entre la mano de obra que llamamos tradicional y una nueva, más femenina, descalificada, de alta rotación externa, joven, sin experiencia laboral o sindical amplias. Es también el caso de la exitosa maquila pero en su versión "moderna", que es asimismo de bajo salario y que descansa en una intensificación semitoyotista del trabajo.

Finalmente, tendremos que decir que hasta ahora la polarización entre empresas en América Latina no ha significado la polarización en el mercado de trabajo (Escobar, 1993); entre segmentos de empresas que no cambian, y aquellos que se reestructuran en sus dos modalidades, hay mayor capilaridad de trabajadores de lo que pudiera pensarse, desde el momento en que en términos generales la reestructuración no está implicando sectores que descansan en obreros recalificados de manera profunda. Lo anterior repercute de manera principal en los cambios en los mercados de trabajo en América Latina desde los años ochenta hacia la informalización, que es la "otra reestructuración y flexibilización del mercado de trabajo" no prevista en las teorías del posfordismo. En nuestras economías, en contra de las previsiones, los ineficientes no mueren definitivamente sino que se reproducen más que nunca, conformándose economías de dos velocidades: una globalizada, que logra ser eficiente y la otra dirigida hacia los mercados de pobres dentro de cada país. Los efectos macroeconómicos hasta ahora implican que el reducido sector exportador no ha sido capaz, en plazos largos, de equilibrar las balanzas comerciales, provocando desajustes macroeconómicos que han reactivado inflaciones, devaluaciones, elevación de tasas de interés, sin conformar todavía economías estables a través de estas reestructuraciones polarizantes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, L., *El sindicalismo latinoamericano en los 90*, ISCOS-CLACSO, Santiago, 1991.
- Aglietta, M., *A Theory of Capitalist Regulation*, New Left Review, Londres, 1979.
- Amin, A., *Postfordism*, Blackwell, Oxford, 1994.
- Boyer, R., "Alla ricerca di alternative al fordismo: Gli anni ottanta", *Stato e Mercato* 24, 1988.

- , *La flexibilización del trabajo en Europa*, Ministerio del Trabajo, Madrid, 1988a.
- , *La teoría de la regulación: Un análisis crítico*, Humanitas, Buenos Aires, 1989.
- Braverman, H., *Trabajo y capital monopolista*, Nuestro Tiempo, México, 1974.
- Burawoy, M., *Manufacturing Consent*, Macmillan, Londres, 1979.
- , *The Politics of Production*, Verso, Londres, 1985.
- Cantler, A., *Labor Economics*, Irwin, Illinois, 1981.
- Clarke, S., "Overaccumulation, class struggle and the regulation approach", *Capital and Class* 36, 1990.
- Conde, R. (comp.), *La crisis actual y los modos de regulación del capitalismo*, Cuadernos Universitarios, 8, UAM-I, México, 1984.
- Coriat, B., "Deindustrialization and tertiarization: Towards a new economic regimen", en A. Amin (comp.), *Towards a New Europe?*, Aldershot, Londres, 1990.
- Dankabar, B., *Economic Crisis and Institutional Change*, UPM, Maastrich, 1992.
- De la Garza, E., "El regulacionismo en México", *Estudios Sociológicos* (México), 1990.
- , "Neoliberalismo y Estado", en A. C. Laurel (comp.), *Estado y políticas sociales en el neoliberalismo*, FES, México, 1992.
- , *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, IIEC-UNAM, México, 1993.
- , *Neoliberalismo y reestructuración productiva en América Latina*, UAM-I, México, 1996.
- De la Garza, E. et al., *Modelos de industrialización en México*, UAM-I, México, 1996.
- Dombois, R. (comp.), *Modernización empresarial: Tendencias en América Latina y Europa*, Nueva Sociedad, Caracas, 1993.
- Dosi, G. et al., *Technical Change and Economic Theory*, Printer, Londres, 1988.
- Edwards, R., *Contested Terrain*, Heinemann, Londres, 1979.
- , *Conflict at Work*, Blackwell, Oxford, 1985.
- , *Industrial Relations*, Blackwell, Oxford, 1995.
- Edwards, R. y D. Gordon, *Segmented Work, Divided Workers*, Cambridge University Press, Cambridge, 1982.
- Escobar, A., "Reestructuración económica y desigualdad social en México", ponencia para el Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, noviembre, 1993.
- Freeman, C., "Structural crisis of adjustment, business cycles and investment behaviour", en G. Dosi et al., *Technical Change and Economic Theory*, Printer, Londres, 1982.
- Friedman, A., *Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*, Macmillan, Londres, 1977.
- Holloway, J., "The great bear, postfordism and class struggle", *Capital and Class* 36, 1988.
- Humphrey, J., "New production methods and labor flexibility in Brasil", *Seminario Puebla*, México, 1992.
- Hyman, R., "Plus ça change?", en A. Pollert (comp.), *Farewell to Flexibility?*, Blackwell, Oxford, 1991.

- Hyman, R. y W. Streeck (comps.), *New Technology and Industrial Relations*, Blackwell, Oxford, 1988.
- Iranzo, C., "Modernización tecnológica y trabajo, sector metalúrgico", *Seminario Puebla*, México, 1992.
- Katz, H. y C. F. Sabel, "Industrial relations and industrial adjustment in the car industry", *Industrial Relations* 24, 2, 1985.
- Kern, H. y M. Schumann, "Limits of the division of labour", *Economic and Industrial Democracy* 8, 1987.
- Kerr, C., *Marshall, Marx and Modern Times*, Cambridge University Press, Cambridge, 1969.
- Kochan T. y H. Katz, "Strategic choice and industrial relations theory", *Industrial Relations*, 23, invierno, 1984.
- Lash, S. y J. Urry, *The End of Organized Capitalism*, Polity, Cambridge, 1987.
- Leite, M., "Modernización tecnológica e relação de trabalho no Brasil", Seminario de la Red Franco Latinoamericana Trabajo y Tecnología, Buenos Aires, 1992.
- , "Los trabajadores en la Constituyente", *Justicia Social* 4, 37, Buenos Aires, 1989.
- Lipietz, A., *The Enchanted World: Inflation, Credit and the World Crisis*, Verso, Londres, 1985.
- , "Accumulation, crisis and the ways out", *International Journal of Political Economy* 18, 2, 1988.
- , "The local and the global, regional individuality or interregionalism", *Transactions Institute of British Geographers* 18, 1993.
- Littler, C., *The Development of Labour Process in Capitalist Societies*, Heinemann, Londres, 1982.
- Lucena, H., "Otro sindicalismo: La Unión de Trabajadores de la Industria Textil", Universidad de Carabobo, Venezuela, 1993, mimeo.
- Pérez, C., "Microelectronics, long waves and world structural system", *World Development* 13, 1985.
- , "Structural change and assimilation of new technologies in the economic and social system", en C. Freeman (comp.), *Design, innovation and long cycles in economic development*, Frances Printer, Londres, 1986.
- Pérez, C. y C. Ominami (comps.), *La tercera revolución tecnológica*, GEL, Buenos Aires, 1986.
- Pérez Sáinz, J. P., *El dilema del nahual*, FLACSO, San José, 1994.
- Piore, M., "Work, labour and action", en F. Pike (comp.), *Industrial Districts and Inter Firm Cooperation in Italy*, ILO, Génova, 1990.
- Pollert, A., "L'enterprise flexible: Réalité ou obsesión?", *Sociologie du Travail* 1, 1989.
- , *Farewell to Flexibility?*, Berg, Londres, 1991.
- Sabel, C. y J. Zeitlin, "Historical alternatives to mass production", *Past and Present* 108, 1985.
- Shister, J., *Economics of the Labour Market*, Lippincott, Chicago, 1956.
- Smith, V., "Bravermas legacy: The labour process tradition at 20", *Work and Occupations* 21, 4, 1994.

- Steward, P., *The Nissan Enigma*, Mansell, Londres, 1992.
- Stolovich, L., "Reconversión productiva y respuesta sindical en Uruguay", Seminario de la Red Franco Latinoamericana Trabajo y Tecnología, Buenos Aires, 1992.
- Storper, M., "The limits to globalization: Technology, districts and international trade", *Economic Geography* 68, 1992.
- Streeck, W., *Social Institutions and Economic Performance*, Sage, Londres, 1992.
- Taddei, C., "Las maquiladoras japonesas, ¿modelos de posfordismo?", *Estudios Sociales* III, 6, Colegio de Sonora, Sonora, 1992.
- Thompson, P., *The Nature of Work*, Macmillan, Londres, 1983.
- Tolliday, S., *Between Fordism and Flexibility*, Berg, Londres, 1992.
- Wannoffel, M., *Ruptura en las relaciones laborales*, Fundación Friedrich Ebert, México, 1995.
- Womack, J., *La máquina que cambió el mundo*, MacGraw-Hill, México, 1991.
- Wood, S., "The deskilling debate", *Acta Sociologica* 30, 1, 1987.
- , "Japanization and/or Toyotism", *Work, Employment and Society* 5, 4, 1991.
- , "The Japanization of Fordism", *Economic and Industrial Relations* 14, 1993.

# EL PROCESO DE INNOVACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA

JULIO CÉSAR NEFFA<sup>1</sup>

## INTRODUCCIÓN

EL OBJETIVO de este trabajo es presentar una serie de reflexiones teóricas de carácter preliminar acerca del proceso de innovaciones científicas y tecnológicas, dirigidas en primer lugar a los sociólogos del trabajo latinoamericanos y redactadas a partir de un enfoque pluridisciplinario, con un acento puesto en la economía de las innovaciones.

La reflexión de los sociólogos latinoamericanos sobre este tema es relativamente reciente pero intensa y con numerosos efectivos. Se destacan, entre otros, los trabajos realizados en el seno de un grupo de trabajo de CLACSO, y el esfuerzo de investigación y estudios de posgrado que se llevan a cabo en Argentina, en las universidades nacionales de Buenos Aires (CEA), Quilmes y La Plata, así como en el PIETTE del CONICET; en Brasil en el CNPq, en las universidades federales de Campinas, Río de Janeiro, Rio Grande do Sul, y en la UESP; en Chile, en el CONACYT; en México en el CONACYT, en la UAM, en la UNAM, en los colegios de México y de la Frontera Norte, y en FLACSO; en Uruguay, en la Universidad de la República; en Venezuela en el CENDES de la Universidad Central de Caracas y en el CONACYT; la CEPAL cumple una función importante impulsada por el creativo esfuerzo llevado a cabo en Argentina y desde Santiago de Chile por el doctor Jorge Katz y su equipo; pero obviamente esta lista es incompleta y queda permanentemente desactualizada debido al dinamismo de los investigadores que se desempeñan en esta área temática.

Desde otras perspectivas disciplinarias, cabe señalar los trabajos internacionalmente reconocidos realizados por Amílcar Herrera primero en la Fundación Bariloche de Argentina y luego en la UESP de Brasil, y por Oscar Varsavsky, primero en Argentina y luego en Venezuela.

Para redactar este capítulo hemos utilizado los conocimientos acumulados por los economistas que se desempeñan en los centros académicos arriba mencionados, pero especialmente los resultados de los trabajos realizados por la OCDE, a través del Programa Tecnología-Economía (TEP).

<sup>1</sup> Doctor en sociología; en la actualidad trabaja en CEIL-CONICET, Argentina. Dirección: postmast@piette.edu.ar.



El TEP cumplió una tarea decisiva para hacer avanzar las investigaciones y difundir los enfoques alternativos al “modelo lineal”, que es todavía dominante en varios organismos públicos nacionales responsables de la política científica y tecnológica. Los enfoques teóricos de las escuelas institucionalistas, evolucionistas (neoschumpeterianos) y regulacionistas nos han permitido construir un modelo interpretativo alternativo a aquél, propugnando la creación de un sistema nacional de innovación y redes cooperativas de empresas que, recurriendo a las instituciones y a los actores sociales, intenta crear una articulación estrecha entre los sistemas científico, educativo y productivo, reconociendo las competencias profesionales y el saber hacer colectivo —muchas veces tácito— acumulado en el personal de las empresas.

Queremos hacer público nuestro agradecimiento al compilador de este *Tratado*, y también a los doctores François Chesnais, quien se desempeñó como redactor de varios informes del TEP de la OCDE, Robert Boyer del CNRS, y Remi Barré, director del Observatoire des Sciences et des Techniques (OST) GIP del CNRS, por su esfuerzo en la construcción de indicadores.

#### LOS CONCEPTOS BÁSICOS

Los llamados *Manual de Frascati* y *Manual de Oslo*, preparados por la OCDE, constituyen un buen punto de partida para adoptar los conceptos básicos que se van a utilizar a lo largo de este trabajo.

##### *Actividades de innovación tecnológica de productos y/o procesos*

Las *actividades de innovación tecnológica de productos y/o procesos* (en adelante ITPP) se definen como el conjunto de procedimientos científicos, tecnológicos, organizacionales, financieros y comerciales que culminan, o deberían culminar, en la realización de productos o de procedimientos tecnológicos nuevos, o considerablemente mejorados para una firma (OCDE, 1997).

*La innovación tecnológica de producto* es la puesta a punto y la comercialización de un producto más eficaz, con el objetivo de proporcionar al consumidor bienes que sean *objetivamente* nuevos o mejorados, pero excluyendo los cambios que le dan al consumidor un sentimiento subjetivo de una mayor satisfacción en función de sus propios gustos, de juicios estéticos, del seguimiento de la moda, o como resultado de campañas de *marketing*. Un producto tecnológicamente mejorado es un producto preexistente cuya eficacia se aumen-

ta de manera significativa (eficacia, costos, productividad) utilizando nuevos componentes o materiales, o haciendo modificaciones parciales a los subsistemas que lo componen (por ejemplo la sustitución de metal por materias plásticas en el equipamiento para muebles y aparatos del hogar). Esa eficacia puede medirse objetivamente en términos de su impacto sobre las ventas de la firma o de la rama de actividad de que se trate (OCDE, 1997).

*La innovación tecnológica de procesos* es la puesta a punto o adopción de métodos de producción o de distribución nuevos o notablemente mejorados, que afectan de manera separada o simultánea los materiales, los recursos humanos o los métodos de trabajo, y que eran imposibles de producir con los métodos anteriores (OCDE, 1997). Pero la aplicación de una norma de calidad como la ISO no constituye en sí misma una ITPP, salvo que dé lugar a un mejoramiento notable de la producción o de la entrega de bienes o de servicios.

También puede considerarse que puede haber innovación en el *procedimiento de entrega de los productos*.

Las normas internacionales más aceptadas para recopilar datos con el objeto de construir indicadores de ciencia y tecnología en el nivel de las firmas fueron las propuestas en el *Manual de Oslo* (OCDE, 1997), pero que en las versiones actuales se ha elaborado dejando de lado las innovaciones organizacionales y pensando únicamente en la innovación tecnológica llamada "dura", que supone de manera imperativa un mejoramiento "objetivo" de los resultados de un producto.

### *Objetivos económicos buscados por las empresas innovadoras*

El cambio tecnológico se produce porque las empresas innovan con el objeto de asegurarse la obtención de rentas gracias al incremento de productividad y la consiguiente reducción de los costos que se consigue con los nuevos procesos, en virtud de lo cual aumentan su participación del mercado en detrimento de sus competidores, lo cual les permite elevar sus tasas de ganancia. Si se trata de innovación de productos, y si lo registra como un *brevet*, la firma puede gozar durante un tiempo de una situación legal de monopolio y fijar precios superiores a los de la competencia, ganando así tiempo sobre sus posibles imitadores.

Los *objetivos económicos buscados con las ITPP* pueden enumerarse de la siguiente manera:

- remplazar los productos cuyo ciclo de vida ha concluido;
- ampliar la gama de variedad de los productos ya existentes;

poner a punto procesos y productos que no deterioren el medio ambiente;

mantener la participación del mercado, acrecentarlo o abrir nuevos mercados;

flexibilizar la producción;

bajar los costos de producción;

mejorar la calidad del producto;

mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

### *Las diversas actividades de ITPP*

Las *actividades de ITPP* constituyen inversiones y gastos que pueden adoptar formas diferentes:

1. La *investigación y desarrollo* (IyD) que “comprende el trabajo creativo emprendido sistemáticamente para incrementar el acervo de conocimientos, incluido el conocimiento del hombre, la cultura y la sociedad, y el uso de este conocimiento para concebir nuevas aplicaciones” (OCDE, 1992). En principio las actividades de IyD permiten resolver un problema cuando anteriormente la solución no parecía ser evidente, incluso para quienes estaban familiarizados con los conocimientos y técnicas básicos de uso común en el ámbito de que se tratase.

2. Adquisición de tecnologías incorporadas en las maquinarias y equipos, y de tecnologías y saber productivo no incorporados (compra de patentes, invenciones no brevetadas, marcas de fábrica, estudios de concepción y de modelos, etcétera).

3. Compras de herramientas y gastos para hacer estudios de concepción industrial, montar instalaciones piloto, fabricar prototipos, poner en marcha la producción.

4. Los gastos de formación relacionados con las actividades de ITPP.

5. La comercialización de productos tecnológicamente nuevos o mejorados.

A lo largo de un tiempo, según sus resultados, las actividades de ITPP de una empresa pueden clasificarse en tres grupos: exitosas, abortadas y en curso (cuando todavía no se llegó a resultados concretos).

La *empresa innovadora* (EI) es la que ha puesto a punto de manera exitosa uno o varios productos o procesos, o asociaciones de productos y procesos tecnológicamente nuevos o notablemente mejorados, en el curso del periodo considerado; también puede ser el mero resultado de la compra de tecnologías incorporadas en nuevas máquinas y equipos (OCDE, 1997). El impacto de las ITPP en una firma puede medirse como el porcentaje de ventas generadas por los productos nuevos o mejorados,

aunque en el caso de una empresa que comienza sus actividades en un periodo dado todos los productos son en principio nuevos, y su porcentaje sería del 100 por ciento.

### *La generación de las ITPP*

Siguiendo el *Manual de Frascatti* (OCDE, 1992) pueden entonces distinguirse tres actividades que están en el origen de las ITPP:

1. *Investigación básica*: es el trabajo teórico o experimental emprendido principalmente para adquirir nuevos conocimientos sobre los fundamentos de fenómenos y hechos observados, sin tener por finalidad ninguna aplicación en particular. Analiza sus propiedades, estructuras y relaciones con el fin de formular y comprobar hipótesis, teorías o leyes. Los resultados de la investigación básica no suelen comercializarse: se publican en revistas científicas, o se divulgan dentro de las redes de los colegas interesados. Pero también, en algunos casos, la investigación básica se clasifica como de carácter *confidencial*, por razones de seguridad. La *ciencia básica* está financiada fundamentalmente por el Estado, para apoyar las actividades generadoras de cambios tecnológicos que llevan a cabo las empresas; es desarrollada en las universidades, organismos y centros de investigación públicos y privados. Muchas de esas contribuciones son el resultado de un esfuerzo personal y sólo pueden ser transmitidas al resto por intermedio de contactos personales y gracias a la movilidad de los interesados; de allí la conveniencia de que esas sustituciones estén localizadas en el país, y no en el extranjero, que estén próximas entre sí para facilitar las comunicaciones, y que no se dispersen por todo el territorio.

2. *La investigación aplicada*: es una investigación original emprendida para adquirir nuevos conocimientos, pero que está orientada a la consecución de un logro u objetivo práctico determinado. Los resultados de la investigación aplicada tienen por finalidad principal ser válidos para fabricar un producto o realizar un proceso productivo, dando lugar a un nuevo método o a configurar un sistema. Los conocimientos y la información obtenidos de la investigación aplicada suelen patentarse, aunque también es posible que durante un tiempo sus descubridores los mantengan en secreto para aprovechar mientras tanto las rentas tecnológicas.

3. *El desarrollo experimental*: es un trabajo sistemático que se vale del conocimiento obtenido de la investigación básica y de la experiencia práctica, con el propósito de producir nuevos materiales, productos o dispositivos, instalar nuevos procesos, sistemas o servicios, o mejorar de forma sustancial aquellos ya instalados o producidos.

*Las relaciones entre ciencia y tecnología*

A menudo se trata a la ciencia básica y a la tecnología como si fueran la misma cosa, dada la similitud de sus insumos y sus productos. Según H. Group (1995) la ciencia contribuye de manera sustancial a la tecnología, sirviéndole de fuente directa de ideas para intentar nuevas posibilidades tecnológicas, le provee herramientas y técnicas con el objeto de hacer diseños de ingeniería más eficientes, es fuente para el desarrollo y la asimilación de nuevas habilidades y capacidades humanas, y finalmente permite evaluar los impactos de la tecnología en el nivel social y ambiental. La tecnología sirve a su vez a la ciencia, pues le permite verificar hipótesis de manera experimental y plantea cuestionamientos que amplían el programa de problemas a estudiar.

EL MODELO INTERPRETATIVO TRADICIONAL O "LINEAL"  
DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA

A partir del informe Vannevar Bush, *Science the Endless Frontier*, redactado en 1955 a pedido de la Presidencia de Estados Unidos, los especialistas de la época construyeron un modelo explicativo simple y lineal de ciencia y tecnología, basado en el postulado de que la oferta del sistema científico (*science push*) era el factor explicativo. Ese modelo predominó entre los asesores de ciencia y tecnología del gobierno norteamericano; a partir de allí se difundió dentro de la National Science Foundation (NSF) durante las décadas de 1950 y 1960, para luego transferirse a otros países de la OCDE.

Analizado con la perspectiva que da el tiempo transcurrido, puede afirmarse hoy que el modelo proponía, de hecho, interpretar el cambio tecnológico de manera determinista, como si fuera una reacción mecánica, secuencial, lineal, unidireccional y en cadena del siguiente tipo:

*Desarrollo de las ciencias básicas* (esencialmente la física), —————→ *Innovación y desarrollo* en gran escala en los grandes laboratorios —→ *Aplicación* de los productos resultantes de las innovaciones en el campo militar y civil.

Hasta la década pasada predominaba esa idea: la ciencia y la tecnología se desarrollaban “como si fueran por un tubo”: existiría una permanente demanda insatisfecha, y el proceso navegaría sin tropiezos desde los descubrimientos de la ciencia hacia la investigación aplicada, el diseño, los prototipos, la manufactura, el *marketing* y, finalmente, la comercialización de los nuevos productos o procesos.

La ciencia sería un “bien gratuito”, que “estaría disponible en una estantería”, accesible para quien quisiera utilizarlo; su aplicación tecnológica sería fácil de hacer y no tendría mayores costos. Como se trataría de un *bien immaterial*, todos podrían tener acceso al mismo sin que dicho bien se agotase, pero al mismo tiempo sería un bien cuyo valor crecería continuamente con el aporte de los nuevos conocimientos generados a partir de su uso.

A partir de este modelo se pensaba a menudo que los resultados de la ciencia básica eran simplemente un “bien público”, gratuito, y que los conocimientos obtenidos estarían siempre codificados, serían publicados, ampliamente difundidos y fáciles de reproducir por otros; por el hecho de ser un bien público la ciencia merecería el decidido apoyo del Estado. Pero desgraciadamente estas previsiones no se cumplieron, y los senderos tecnológicos de los diversos países comenzaron a divergir cada vez más.

En ese modelo se deja de lado que el cambio tecnológico no depende sólo de la investigación y desarrollo sino de muchas actividades relacionadas, como la educación, la formación profesional, la ingeniería de producción, el diseño, el control de la calidad, etc. Ese enfoque dejó también de lado las interrelaciones y retroalimentaciones cada vez más frecuentes entre el sistema productivo y las actividades de I+D.

Las relaciones entre la ciencia y la tecnología se consideraban como si operaran dentro de una “caja negra” que se debía usar, pero que no se debía intentar abrir para comprender; el cambio científico y tecnológico se trataba como si fuera un “factor residual” dentro de la función de producción, caracterizado más tarde como “la medida de nuestra ignorancia” (Rosenberg, 1982).

Ahora bien, ese “residuo” se explica en buena medida debido al progreso técnico inmaterial, que incrementa la productividad. En un primer momento se suponía que ese progreso era exógeno, pero más tarde se trató de volverlo endógeno.

Ese enfoque desconocía que las relaciones generadas entre la tecnología, la sociedad y la economía son muy estrechas y que se generan vínculos de interdependencia, multiplicándose las retroalimentaciones entre los investigadores, los tecnólogos, los empresarios, los usuarios y, finalmente, los consumidores.

## LOS NUEVOS CONCEPTOS QUE CUESTIONAN EL MODELO LINEAL

Las escuelas de pensamiento neoclásicas heterodoxas, así como los economistas evolucionistas y regulacionistas, han forjado una serie de conceptos con base en los cuales se construirá progresivamente un modelo denominado interactivo.

*Inversiones materiales e inmateriales*

La tendencia que predomina en la mayoría de los países industrializados es que, sobre el total, la inversión física (inversiones materiales) en máquinas, instalaciones, edificios, es todavía más elevada que las inmateriales, pero estas últimas crecen más rápidamente; ambas son cada vez más complementarias y constituyen la clave del crecimiento de la productividad y la competitividad.

La *inversión material* está representada por el capital físico, los equipos, máquinas y edificios dedicados a investigación y desarrollo.

La *inversión inmaterial* tiene una gran importancia para el aumento de la producción y de la productividad, para descifrar las señales del mercado y lograr la mejor interacción entre oferta y demanda de bienes y servicios. Pero, además, la inversión inmaterial es indispensable para explotar el potencial económico de las nuevas tecnologías y condiciona los beneficios económicos que se pueden obtener con ellas, pues desarrollan los conocimientos y las competencias de base necesarias para la introducción de nuevos procesos y productos, y crean un contexto socioeconómico favorable a la innovación, que permite articular de manera más estrecha la producción a la demanda.

Las inversiones inmateriales más conocidas son las siguientes: investigación y desarrollo en programas informáticos, compra de tecnología y licencias para la concepción e ingeniería de procesos y productos; actividades de observación y de exploración en ciencias de la vida y ciencias del universo; inversión en la formación de recursos humanos; contratación de servicios a las empresas en materia de gestión y organización, y estudios de mercado, dada la tendencia a la reducción del ciclo de vida de los productos y el aumento de la competencia.

Ya lo había señalado A. Smith en su libro *La riqueza de las naciones*: los avances técnicos no solamente se llevan a cabo en el curso del proceso de producción directa, sino también por medio de "los filósofos y hombres de especulación", denominación dada a los científicos en el siglo XIX (Pavitt, 1995).

### *El ciclo de vida de los productos*

Las firmas seleccionan y adoptan nuevas tecnologías siempre que esto puede significarles un mejoramiento de la situación precedente.

Este proceso de selección de nuevas tecnologías tiene en cuenta los ciclos de vida del producto, utilizando un concepto que se ha asimilado a categorías biológicas siguiendo el pensamiento del profesor Vernon y otros autores evolucionistas. El mismo se descompone de la siguiente manera:

1. *Introducción, nacimiento y despegue*: es una fase lenta, que tiene lugar cuando el producto o la innovación clave se hace presente en el mercado, significando riesgos para la empresa productora y para los clientes o usuarios. Las empresas guardan celosamente el secreto industrial en esa etapa; deben dedicar tiempo y recursos para perfeccionar el proceso de fabricación, y por esa causa ponen un precio elevado a los productos.

2. *Crecimiento*: es la etapa en la cual se estabiliza el proceso de producción en su conjunto debido a la estandarización del producto o del proceso. La producción se hace masiva. Las empresas que primero han introducido las innovaciones obtienen altas tasas de ganancia y otras empresas procurarán imitarlas.

3. *Madurez*: es una fase de difusión del producto o del proceso. La tecnología pasa a ser usada eficazmente por numerosas firmas y la tasa de crecimiento del producto se hace cada vez más lenta.

4. *Saturación y declinación*: ocurre cuando el producto o el proceso ha sido adoptado de manera generalizada por el mercado al cual se dirigía. Los compradores y usuarios se hacen más exigentes, y el periodo de declinación puede prolongarse en la medida en que prosiguen los esfuerzos de racionalización de la producción para reducir los costos. Puede intentarse poner un freno al proceso de saturación recurriendo a la publicidad, el cambio de *packaging* y la fidelidad de los clientes, adoptando ciertas innovaciones tecnológicas para aumentar la productividad, reduciendo los costos de producción con la ampliación del mercado del producto para obtener economías de escala, dirigiendo la producción hacia otros segmentos del mercado o internacionalizándola.

### *Conocimientos tácitos y codificados*

Algunos aspectos del conocimiento científico están bien articulados y son descritos con detalle y de manera sistemática en los libros de texto de las escuelas técnicas y universidades. Cuando eso sucede se dice que están codificados. Pero otros son ampliamente tácitos, se han aprendido a través



de la experiencia e imitando las prácticas de los demás; los conocimientos de un buen ingeniero o de un buen diseñador; por ejemplo, no siempre pueden ser transmitidos en un algoritmo explícito. En cada tecnología se encuentran elementos de conocimientos tácitos o específicos que no siempre pueden ser escritos sobre papel y difundirse bajo la forma de informaciones públicas o ser protegidos por *brevets*. Para G. Dossi (Dossi *et al.*, 1988) el saber tácito está constituido por los elementos de saber y los conocimientos que están en posesión de una persona dada, que no son definidos, ni codificados, ni están publicados, difieren según los individuos y las personas no pueden formular plenamente, pero que pueden compartir con los colaboradores y colegas que tienen una experiencia común.

Los conocimientos tecnológicos asocian siempre la utilización de informaciones codificadas sacadas de la experiencia industrial anterior y de actividades específicas propiamente dichas, y saberes no codificados, en cierta medida implícitos o tácitos, que son específicos de una rama de industria en particular o de una empresa. Esto es lo que hace posible la acumulación de conocimientos.

### *Innovaciones incrementales y radicales*

Las innovaciones *incrementales* son cambios menores y progresivos, pero que llegan a ser importantes cuando se acumulan; los mismos resultan de procesos de producción o pueden ser inducidos por los usuarios y consumidores, pero sólo aportan mejoramiento de los productos y procesos de fabricación preexistentes. No siempre ocurren como consecuencia de una investigación deliberada; son el resultado de propuestas de ingenieros y técnicos de producción y más frecuentemente de los trabajadores involucrados de modo directo en el proceso productivo, o han sido el resultado de iniciativas y propuestas de los consumidores o usuarios (*learning by doing y learning by using*).

Las *innovaciones radicales*, por el contrario, son el resultado de actividades deliberadas de investigación y desarrollo en grandes empresas privadas o públicas, universidades o laboratorios e implican un factor de novedad; las mismas se desarrollan de manera discontinua y estocástica, abriendo nuevas perspectivas de mercado y de inversiones cada vez que ocurren. Sus efectos pueden ser pequeños y localizados o estar en el origen de nuevas industrias y servicios, como por ejemplo los materiales sintéticos o la industria de semiconductores. Según Schumpeter, estas innovaciones surgen y se concentran en las fases profundas de la depresión y su difusión puede estar ligada a los *ciclos largos* del conjunto de la economía, la introducción de un nuevo producto, una modificación

cualitativa del producto existente, o la introducción de un proceso que constituye una innovación para la industria, la apertura de un nuevo mercado, el desarrollo de nuevas fuentes para proveerse de materias primas, y las evoluciones de la organización industrial (Schumpeter, 1934).

La microelectrónica es un claro ejemplo de una innovación radical. Las nuevas tecnologías informatizadas son fuertemente ahorradoras de fuerza de trabajo, reducen los costos del capital fijo y circulante, permiten producir más rápido y con una mayor calidad, y ahorran energía respecto de las tecnologías convencionales.

### *Las ciencias de la transferencia y la interfase ciencia-tecnología*

Las diferencias que separan a la *ciencia*, que produce las formas generales fundamentales y abstractas del conocimiento, y la *tecnología*, que es específica y práctica, hacen necesario el desarrollo de las *ciencias de la transferencia*, situadas en la interfaz entre el conocimiento fundamental y la solución de los problemas concretos que ponen de relieve las necesidades económicas y sociales. Dentro de las ciencias de la transferencia se pueden distinguir, según la OCDE: las ingenierías: mecánica, civil, geotérmica, termodinámica, y la óptica: ciencias del láser e ingeniería eléctrica; la microelectrónica, automatización y robótica, informática y sistemas; las ciencias de los materiales, ingeniería química, química básica; las ciencias de la vida, biotecnología, microbiología, química farmacéutica, agronomía, veterinaria, y ciertos dominios de las ciencias económicas y sociales.

Las ciencias de la transferencia cumplen con las funciones de toda disciplina científica (creación, transmisión y organización de conocimientos), permiten mejorar los productos o emprender nuevos procesos, están abiertas a la interdisciplinaridad y se relacionan más directamente que las ciencias básicas con las demandas sociales y económicas.

UN MODELO ALTERNATIVO: EL CAMBIO TECNOLÓGICO COMO UN PROCESO INNOVATIVO (PI) QUE ATRAVIESA DIVERSAS FASES, ES ENDÓGENO, INTERACTIVO, ACUMULATIVO, SE BASA EN EL APRENDIZAJE

### *La innovación no es un acto puntual sino un proceso*

Como postula Giovanni Dossi, el cambio técnico no es un proceso monótono y continuo; está marcado por la sucesión de fases que se inscri-

ben en los paradigmas tecnológicos, bajo la influencia de factores que tienen la propiedad de canalizar y de estimular las innovaciones en cierta dirección. Para G. Dossi dichas fases no son constantes a lo largo del tiempo, sino que evolucionarían de manera logística. Esos factores darían forma precisa a la organización de la producción, la división del trabajo dentro de la firma y entre firmas, y en última instancia al sistema productivo en sí mismo. A partir de estos procesos se pueden estudiar los diferentes "desempeños" de los países respecto al cambio del paradigma productivo (Dossi, 1982).

Una parte de la influencia de la ciencia sobre la tecnología se ejerce a través de aplicaciones no planeadas, pues a veces el conocimiento útil emerge de una investigación que es realizada puramente por curiosidad científica y varios años antes. Esto lleva a sugerir como medida de política que, a largo plazo, parecería ser más útil dejar un cierto margen de libertad a los buenos investigadores en ciencia básica, antes que fijarles objetivos rígidos a sus trabajos.

El informe Sundqvist de la OCDE, titulado *Nouvelles technologies des années 1990* (OCDE, 1988) ya había afirmado que existe "interdependencia de las mutaciones tecnológicas, económicas y sociales", por el hecho de que

el cambio tecnológico no es un simple proceso de cambio económico, sino un proceso mucho más amplio de cambio social, que transforma en profundidad las necesidades, y donde la sociedad y el cambio técnico se modelan mutuamente. La innovación tecnológica, ya sea bajo el impulso de un descubrimiento científico, o bajo la presión de la demanda, emana de un sistema económico y social que no constituye una simple adaptación a los cambios desencadenados por factores exógenos.

### *Se trata de un proceso endógeno*

A partir de ese informe se abre una nueva perspectiva para la economía y la sociología de las innovaciones: el cambio tecnológico podría ser concebido como un proceso que se desarrolla de manera endógena, desde el punto de vista tanto de la economía como de la sociedad. Las nuevas tecnologías no nacen entonces en el exterior del sistema económico, para penetrar luego en él. Por eso a mediano y a largo plazo el cambio tecnológico no puede ser tratado como un factor exógeno del crecimiento (OCDE, 1988).

*El pi requiere una articulación entre ciencia y tecnología*

Las relaciones entre la universidad, las instituciones de investigación científica y los sectores económicos desempeñan un papel importante en ese proceso de simbiosis entre la ciencia y la tecnología (OCDE, 1992). La distancia entre la ciencia, que produce formas generales, fundamentales y abstractas de conocimiento, y la tecnología, que es específica y práctica, hace necesario el desarrollo de las *ciencias de la transferencia*, situadas en la interfaz entre el conocimiento fundamental y la solución de problemas concretos que ponen de relieve las necesidades económicas y sociales.

*El pi tiene un carácter reactivo y es interactivo*

El citado informe redactado por Sundqvist puso de manifiesto que el cambio tecnológico constituye esencialmente, por su desarrollo y su concreción, un proceso social, que no es un acontecimiento puntual, y que debe ser considerado desde un punto de vista no estático sino dinámico (OCDE, 1992).

Años antes Rosenberg (1982) había puesto de manifiesto la existencia de un efecto de retroalimentación entre las diversas etapas ya mencionadas del proceso tecnológico, debido a las presiones del mercado (*demand pull*) frente a las innovaciones científicas (*science push*).

Su carácter endógeno contribuye a reforzar el carácter acumulativo del proceso, para lo cual se necesita un esfuerzo de difusión y absorción, teniendo en cuenta el medio ambiente económico y social. Como ya se mencionó, buena parte de los conocimientos científicos son "tácitos", es decir que están encarnados en las personas y por lo tanto se desplazan junto con ellas cuando cambian de empresa u organización.

El progreso científico y tecnológico no tiene entonces un carácter lineal, mecánico y determinista; las sociedades pueden influir en su desarrollo si adoptan decisiones en cuanto a la orientación. Pero como intervienen numerosos actores, y no sólo los conceptores tradicionales, se necesita realizar un gran esfuerzo de coordinación. Si se reconoce su carácter sistémico, cuenta no solamente la calidad de las partes que lo componen, sino sobre todo las relaciones que se establecen entre ellas, dado que la difusión y la velocidad de absorción y aplicación del cambio tecnológico están determinadas en primer lugar por el medio ambiente económico y social.

*Se trata de un proceso que atraviesa por diversas fases*

Ahora bien, la interfaz entre ciencia y tecnología se despliega a lo largo del tiempo, y para aplicarse requiere una continua acumulación de conocimientos. Por ejemplo, los principios científicos sobre los que se asentaba el láser ya fueron formulados por Einstein en 1916, pero los primeros láseres se pusieron a punto en 1960 y se desarrollaron con fuerza apenas en las últimas décadas (Brooks, 1995).

En el citado informe Sundqvist el proceso tecnológico se divide en tres etapas o fases que están estrechamente relacionadas entre sí:

*La producción de conocimientos básicos o creación de tecnología*

La norma actual en materia de generación de conocimientos ya no es un investigador individual, que actúa aisladamente; ahora es un trabajo de equipo de colaboradores apoyado en infraestructuras grandes, costosas y complejas. La investigación más creativa se sitúa en las fronteras entre varias disciplinas, y por eso la obtención de resultados está cada vez más condicionada por un esfuerzo de conjunto y el trabajo en redes. La cooperación entre países se convierte entonces en una necesidad y la ciencia se internacionaliza.

*La experimentación de la pertinencia económica de las innovaciones por parte de las empresas privadas, a partir de procesos y productos*

Los costos de la investigación fundamental son cada vez más grandes, pero al mismo tiempo la rentabilidad esperada es más riesgosa e incierta. Los ciclos de vida de los productos son cada vez más cortos, debido a los cambios en el nivel de la demanda y en los gustos de los consumidores; eso dificulta que se recuperen rápidamente los gastos hechos en materia de investigación. En varios sectores se observa que, debido a esa reducción del ciclo de vida de los productos, hay un "único ganador"; éste es el que atraviesa primero la barrera de entrada al mercado y se queda por un tiempo con todos los beneficios. Esa realidad lleva a que, para reducir los costos y la incertidumbre, las empresas cooperen o se fusionen o compren otras para beneficiarse con la internacionalización de la tecnología, o constituyan redes, lo cual puede dar lugar a situaciones oligopólicas o monopólicas.

*La difusión de conocimientos de base y de sus aplicaciones en el nivel de la empresa*

Buena parte de los nuevos productos y procesos basados en las tecnologías de la información y las biotecnologías proviene de innovaciones graduales cuyo ritmo aumentó mucho en los últimos años, gracias al *aprendizaje por el uso*. Los trabajadores de cada servicio de la empresa, incluido el de comercialización, participan de manera creciente en la concepción de los nuevos productos y la ampliación de la variedad de gamas, superando la antigua idea de que la innovación era el resultado de un trabajo aislado del servicio de concepción. A esto se agrega la información suministrada por —o extraída de— los consumidores.

El proceso que se da entonces en la realidad es muy diferente del propuesto por el modelo lineal, y ahora se podría esquematizarlo de la manera siguiente, reconociendo la existencia de retroalimentaciones:

*Invencción* (ciencia básica) >

>*innovación tecnológica de productos y de procesos*>  
(experimentación a cargo de una empresa para generar y poner en marcha nuevos productos y nuevos procesos)

> *difusión*>

>*absorción*> mediante los esfuerzos de:

> *adaptación*>

> *transformación*>

> *adopción*>

> *aprendizaje*>

>*producción*>

> *comercialización*

Pero este proceso no es instantáneo, y siempre transcurre un tiempo mayor o menor entre esas diversas fases. Para concretarse, necesita infraestructuras e instituciones.

El nuevo modelo interpretativo es reactivo e interactivo, e insiste en que la interpenetración entre ciencia básica, tecnología y producción es un rasgo permanente del sistema de innovación, y pone el acento en el papel central de la concepción industrial, en la retroalimentación entre las diversas fases de la innovación: las *inales*, relacionadas con el mercado, y las *iniciales*, derivadas del impulso de la tecnología, así como las numerosas interacciones entre la ciencia, la tecnología y actividades vinculadas con la innovación, ya sea dentro de las empresas o en el marco de su cooperación con el resto del sistema.

### *La innovación tiene un carácter acumulativo*

La tecnología provoca, sólo de tanto en tanto, cambios radicales, pero a menudo los cambios que ocurren son de carácter incremental y acumulativos. Para desarrollar y utilizar eficazmente las nuevas tecnologías se requiere un proceso de aprendizaje largo y complejo, la generación de rutinas, seguido luego por otros de desarrollo y difusión:

1. aprendizaje *por la práctica* de la fabricación (o sea el aumento de la eficacia de las operaciones de producción);
2. aprendizaje *por el uso de los nuevos equipos* (aumento de la eficacia por la utilización de sistemas complejos);
3. aprendizaje *por interacción* entre los usuarios y los productores, para innovar en cuanto a los productos (variedad y nuevos productos);
4. el aprendizaje *por medio del aprendizaje* para asimilar las innovaciones realizadas fuera de la empresa, que depende de la investigación y desarrollo y de otras inversiones inmateriales.

La acumulación de las calificaciones, las experiencias y el saber hacer técnico, en el nivel de las firmas y del país, requiere tiempo y demanda perseverancia; es un proceso que acompaña el desarrollo económico en el largo plazo.

Las empresas que han acumulado tecnologías y han construido las calificaciones profesionales a través de los diversos procesos de aprendizaje están en mejores condiciones de reestructurarse y adaptarse para sobrevivir ante los cambios tecnológicos radicales. De allí la gravedad de la situación en los países en desarrollo, dadas las dificultades que tienen para generar un proceso acumulativo.

### *Similitudes y diferencias entre los dos modelos analizados*

En lugar del modelo lineal basado en el impulso creado por la ciencia (*science push*), que se limitaba al acto aislado de innovación, y donde se pasaba directamente de la investigación al desarrollo del producto, la producción y la comercialización, el nuevo modelo es interactivo y pone el acento sobre la atracción ejercida por la demanda (*demand pull*), en el papel central de la concepción industrial, en la existencia de diversas fases, en las interrelaciones y retroalimentaciones entre ciencia, tecnología e innovación en el seno de la empresa.

Entonces, los principales determinantes del cambio técnico son básicamente dos: por una parte, la atracción creada por la demanda —que refleja las fuerzas del mercado a través de variaciones de la demanda, costos, precios relativos, oportunidades de inversión y de ganancias que

incitan a los empresarios a lograr avances técnicos—, y por otra el impulso ejercida por la ciencia y la tecnología y por la capacidad tecnológica, es decir el *saber*.

El enfoque sistémico parte de la existencia de un contexto económico que es el que determina el progreso tecnológico, el espacio en el cual la política y la tecnología se interrelacionan, y toma en cuenta las variaciones de la demanda en el mercado, así como el papel de las instituciones. Desde esta perspectiva, la tecnología tiene un carácter acumulativo; hay trayectorias tecnológicas que se van consolidando a medida que se acumulan los conocimientos y se obtienen rendimientos crecientes de adopción.

### *El aporte reciente de las teorías sociológicas y económicas*

Recientes desarrollos de la teoría neoclásica pusieron el acento en el hecho de que los cambios tecnológicos producen externalidades positivas (es decir efectos positivos generados por una empresa, que no están ligados a los precios del mercado y que pueden ser apropiados por una empresa concurrente), y cambian la función de producción en el nivel macroeconómico. Las nuevas teorías del crecimiento (Romer, 1989) prestan una atención especial a las relaciones entre el crecimiento endógeno y las actividades de investigación y desarrollo. El cambio científico y tecnológico comenzó a ser tratado como otro verdadero factor de producción, es decir como una fuerza productiva cuyos resultados vienen acompañados de externalidades positivas.

La generación de un nuevo producto o un nuevo proceso de producción hecho por un empresario innovador no impide que otros puedan utilizarlo, acrecentando de esa manera su productividad. Eso se denomina un “rendimiento social” o un “beneficio social” de las actividades innovadoras, que rebasa ampliamente el rendimiento privado que corresponde al innovador (OCDE, 1992). Las innovaciones tecnológicas son apropiables y pueden difundirse entre los diversos empresarios; para defenderlas del uso libre y gratuito y recuperar parte de la inversión realizada, se las registra como *brevets*.

Por lo general el cambio tecnológico da lugar a la noción de *trayectorias tecnológicas*; los acontecimientos tecnológicos no se producen de manera aislada y la marcha del cambio tecnológico no es el resultado de un determinismo abstracto; aquéllos van a depender de factores económicos (los precios relativos, la distribución del ingreso), de valores sociales y de arbitrajes efectuados por el poder público y los actores económicos involucrados.



La asimilación de un saber exige siempre poseer un saber anterior, y por eso el progreso tecnológico es un proceso acumulativo, en el cual cada etapa es una base que prepara la siguiente.

Pero como afirmó Rosenberg (1982), la posibilidad de que esos conocimientos sean difundidos, adaptados, aplicados y asimilados depende de que exista una interfaz abierta y flexible entre la investigación científica básica y la aplicada. Los rendimientos económicos de la investigación científica básica no son directos e intrínsecos, pues su obtención depende de otros procesos de inversión en investigación aplicada y de la interacción que se establezca entre ambas actividades para aumentar la productividad y el rendimiento económico (Mansfield, citado en Pavith, 1995).

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amable, B., R. Barre y R. Boyer, "Social systems of innovation", documento preliminar presentado en el Seminar on Japanese Economy and Regulation Theory, Kumamoto Gakuen University, septiembre de 1995.
- , *Les systemes d'innovation à l'ère de la globalisation*, Economica, París, 1997.
- Andersen, E. S. y B. A. Lundvall, "Small national systems of innovation", en C. Freeman y L. Lundvall, *Small National Systems of Innovation*, Londres, 1988.
- Antonelli, C., "The emergence of the network firm", en C. Antonelli, *New Information Technology and Industrial Change: The Italian Case*, Kluger, Dordrecht, 1988.
- Becattini, G., *Mercato e forze locali: Il distretto industriale*, Il Mulino, Bologna, 1987.
- Boyer, R., "Technical change and the theory of regulation", en G. Dossi et al. (comps.), *Technical change and economic theory*, Pinter, Londres, 1988.
- Brooks, Harvey, "La relación entre ciencia y tecnología", *Economía de las Innovaciones* (Buenos Aires), núm. 4, 1995.
- Callon, Michel, *La science et ses réseaux: Genèse et circulation des faits scientifiques*, La Découverte, París, 1989.
- , "Investigación e innovación en Francia: Definición de un marco analítico", *Economía de las Innovaciones* (Buenos Aires), núm. 4, 1995.
- Chandler, A. D., "The visible hand. The managerial revolution", *American Business*, Harvard University Press, Cambridge, 1977.
- Chesnais, F., "Science, technology et compétitivité", *Revue* (París), núm. 1, 1986.
- , "Technological agreements, networks and selected issues in economic theory", en G. Dossi et al. (comps.), *Technical Change and Economic Theory*, Pinter, Londres, 1988.
- Crane, D., *Invisible Colleges*, Chicago University Press, Chicago, 1972.
- Dasgupta, P. y P. David, *Priority, Secrecy, Patents and the Socio-Economics of Science and Technology*, Stanford University, Center for Economic Policy, Research Paper, núm. 127, 1988.

- Dertouzos, M., L. Lester y R. Solow, *Made in America: Rapport of the MIT Commission on US Industrial Productivity*, The MIT Press, Cambridge, 1988.
- Dossi, Giovanni, "Technological paradigms and technological trajectories", "The determinants and directions of technological change and the transformation of the economy", en C. Freeman, *The Economics of Industrial Innovation*, Pinter, Londres, 1982 (1984).
- , The Nature of the Innovative Process, Parte IV, capítulo 10.
- Dossi, G., C. Freeman, Nelson Silverberg y L. Soete (comps.), *Technical Change and Economic Theory*, Pinter, Londres, 1988.
- Freeman, C., *The Economics of Industrial Innovation*, Pinter, Londres, 1982.
- Freeman, C., "Japan: A new national system of innovation", en G. Dossi et al. (comps.), *Technical Change and Economic Theory*, Pinter, Londres, 1988.
- Freeman, C., "The national system of innovation", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 19, 5.24, 1995.
- Freeman, C., "Technologies nouvelles, cycles économiques longs et avenir de l'emploi", en J. Salomon y J. Schemeder, *Genevieve: Les enjeux du changement technologique*, Economica, París, 1985.
- Freeman, C. y L. Lundval, *Small National Systems of Innovation*, Londres, 1988.
- Group, Hariolf, "La tecnología a comienzos del siglo XXI", *Economía de las Innovaciones* (Buenos Aires), núm. 5, 1995.
- Kline, S. y N. Rosenberg, "An overview of innovation", en Landau y N. Rosenberg, *Positive Sum Strategy. Harnessing Technology for Economic Growth*, National Academy Press, Washington D. C., 1986.
- Lundval, B. A., "Innovation as an interactive process: From user-producer interaction to National System of Innovation", en G. Dossi y C. Freeman (comps.), *Technical Change and Economic Theory*, Pinter, Londres, 1988.
- Lundval, B. A. (comp.), *National Systems of Innovation. Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning*, Pinter, Londres, 1992.
- Neffa, J. C., *Proceso de trabajo y economía de tiempo*, Humanitas/CREDAL, Buenos Aires, 1989.
- Nelson, R., "The simple economics of basic scientific research", *Journal of Political Economy*, núm. 67, 1959.
- , "Institutions generating and diffusing new technology", documento preparado para la conferencia Innovation, Diffusion, OCDE, Venecia, 1986.
- Nelson, R. y S. Winter, *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, 1982.
- Nelson, R. (comp.), *National Innovation Systems: A Comparative Study*, Oxford University Press, Oxford, 1993.
- OCDE, *Manual de Oslo*, OCDE, París, 1997 (versión preliminar).
- , *Manual de Frascati*, OCDE, París, 1996.
- , *Manual de Canberra*, OCDE, París, 1995.
- , *Le programme technologie/économie. La technologie et l'économie. Les relations déterminantes*, OCDE, París, 1992.
- , *Informe Sundqvist, Nouvelles technologies: Une stratégie socio-économique pour les années 1990*, OCDE, París, 1988.

- Patel, Parimal y Keith Pavit, "Nature et importance économique des systèmes nationaux des innovations", *STI Revue*, núm. 14, 1994.
- Pavit, Keith, "Chips y trajectories: How does the semiconductor influence the sources and directions of technical change?", en *Technology and the Human Prospect, Essays in Honour of Christopher Freeman*, Rod M. MacLeod (comp.), Frances Printer, Londres, 1986.
- Pérez, C., *Technical Change, Competitive Restructuring and Institutional Reforms in Developing Countries*, Publications SPS, Discussion Papers núm. 4, World Bank, Washington D. C., diciembre, 1989.
- Romer, P., *What Determines the Rate of Growth and Technological Change?*, Working Papers, WPS, 272, Banco Mundial, Washington D. C., 1989.
- Rosenberg, N., *Inside the Black Box: Technology and economy*, Cambridge University Press, Cambridge, 1982.
- , "Why do firms do basic research? (with their own money?)", *Research Policy*, 1990.
- , "Critical issues in science policy research", *Science and Public Policy*, vol. 18, núm. 6, 1991.
- Schumpeter, J., *The Theory of Economic Development*, Harvard University Press, Cambridge, 1934.
- Stiglitz, J., "Learning to learn, localised learning and technological process", en P. Dasgupta y P. Stoneman (comps.), *Economic Policy and Technological Performance*, Cambridge University Press, Cambridge, 1987.

# FIN DEL TRABAJO O TRABAJO SIN FIN

ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO<sup>1</sup>

*Con la colaboración de JUAN MANUEL HERNÁNDEZ<sup>2</sup>*

## LAS TESIS DEL FIN DEL TRABAJO

PARECEN lejanos los días en los que muchas teorías sociales reconocían la centralidad del trabajo en la sociedad. La crisis del marxismo, los nuevos modelos de producción y de industrialización, el neoliberalismo y la posmodernidad, junto con la caída del socialismo real y la crisis de las ideologías sindicales y del mismo sindicalismo, han alimentado un estado de ánimo pesimista entre los intelectuales, especialmente entre aquellos que se nutrieron de la crítica a la sociedad capitalista e imaginaron paraísos alternativos.

No es la primera vez que los intelectuales se preguntan acerca del futuro del trabajo. En los años cincuenta se interrogaban sobre esto mismo en relación con las primeras etapas de la automatización de los procesos productivos y la institucionalización de los sistemas de relaciones industriales. En aquellas condiciones las respuestas más comunes eran optimistas: la automatización, que contribuiría a la constitución de una nueva clase obrera, como la llamó Mallet (1972), significaría el enriquecimiento de las tareas o bien la recalificación y ganancia de control de los obreros sobre su trabajo. La institucionalización de las relaciones entre el capital y el trabajo, así como la extensión del Estado benefactor, harían inútiles las revoluciones; asimismo, el bienestar de los trabajadores y su influencia a través de los sindicatos serían crecientes (Goldthorpe, 1989). Pero a la institucionalización de las relaciones entre el capital y el trabajo en Europa siguió un periodo de gran conflictividad desde fines de los sesenta, y las visiones optimistas acerca de la conciliación de intereses entre obreros y patrones fueron sustituidas en los setenta por las de Braverman (1974) y sus tesis de las tendencias hacia la descalificación del trabajo (Regini, 1992). A partir de los ochenta (en Inglaterra

<sup>1</sup> Doctor en sociología, coordinador del doctorado en estudios sociales de la UAM-I; posdoctorado en la Universidad de Warwick, Inglaterra; miembro del Sistema Nacional de Investigadores; director de la revista *Trabajo*. Dirección: egt@xanum.uam.mx.

<sup>2</sup> Agradezco la colaboración de Juan Manuel Hernández y Laura Hernández en la sistematización de la información de la oit.

desde los setenta), la articulación entre tres procesos ha cambiado los terrenos de encuentro entre capital y trabajo: el neoliberalismo como formación socioeconómica alternativa a la keynesiana y su Estado benefactor, que ha alterado los sistemas de relaciones industriales, en particular la influencia de los sindicatos en las políticas económicas, laborales y de seguridad social; la restructuración productiva y de los mercados de trabajo, con la posible conformación de modelos de producción y de industrialización alternos a los del periodo anterior, que cambiaron las relaciones de poder dentro de los procesos de trabajo; la decadencia de las ideologías relacionadas con el movimiento obrero, especialmente aquellas de corte socialdemocrático y comunista, y sus utopías de sociedad alternas al capitalismo, que dejaron sin imaginario colectivo a amplias masas de trabajadores que durante este siglo se movilizaron creyendo que había un proyecto cierto de sociedad alternativa (Aglietta, 1979; Baglioni, 1987; Baglioni y Crouch, 1990).

Estos cambios en el mundo del trabajo y en relación con otros mundos, especialmente los de las relaciones entre empresarios, sindicatos y Estado, han influido desde los ochenta en las valoraciones académicas acerca de la importancia del trabajo en la sociedad. Hasta mediados de los setenta era muy aceptada por teorías diversas la centralidad del trabajo en el conjunto de las relaciones sociales y como fuente de identidad colectiva (Habermas, 1984). A partir de los ochenta las preocupaciones acerca del futuro del trabajo se pueden apreciar en dos niveles; primero en aquellos que estudian en concreto diversas manifestaciones del trabajo y sus transformaciones actuales, que han pasado de centrarse en el movimiento obrero en los setenta, con un enfoque propio de la ciencia política (neocorporativismo), o bien en el estudio del movimiento obrero como movimiento social, a los enfoques propios de la sociología industrial y del trabajo, de las relaciones industriales, de las teorías de las organizaciones y de la economía del trabajo (Hyman y Streek, 1988). Enfoques no todos nuevos pero sí en expansión en cuanto a analizar las formas y efectos de los cambios tecnológicos, de organización, en las relaciones laborales, los mercados de trabajo, el sistema de relaciones industriales, las culturas laborales y empresariales, las cadenas entre empresas (Katz y Sabel, 1985). En estos debates, que parten de los ochenta, disminuye apreciablemente el interés por la clase obrera como posible sujeto político, pero no de lo laboral como *work*. Lo anterior puede mostrarse a través de un proceso muy dinámico de creación de teorías en los ochenta y los noventa: regulacionismo (Amin, 1994); especialización flexible (Sabel, 1982; Sabel y Zeitlin, 1985); teorías neoschumpeterianas (Pérez y Ominami, 1986); nuevos conceptos de producción (Kerr y Schumann, 1997); modernización reflexiva, *lean production*, *industrial governance*, al grado de que estos marcos teóricos se renuevan en promedio cada tres años

(Pollert, 1988, 1991). Además, el número de publicaciones en revistas especializadas, así como de ponencias en eventos internacionales, como el Congreso Mundial de Sociología, la Asociación Latinoamericana de Sociología o la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, no muestra una decadencia, sino la cantidad mezclada con la pasión que revela la vitalidad de estos estudios.

De cualquier manera, las posiciones de quienes siguen estudiando el trabajo de diversas formas se dividen, como en los cincuenta, entre los optimistas, que ven en los nuevos modelos de producción una esperanza liberadora del trabajo humano, de su carácter enajenado, rutinario, con escaso control del trabajador sobre el mismo, hoy fuente de nuevos consensos e identidades con la empresa (Erikson, 1990; Handy, 1986), y los pesimistas, que ponen el énfasis en nuevas segmentaciones del mercado de trabajo, la extensión del trabajo precario o atípico, y ven el toyotismo como una forma superior de control gerencial sobre el trabajo (Hardt y Negri, 1994).

Por otro lado, tenemos las reflexiones propiamente del *fin de la sociedad del trabajo*, que parten de grandes marcos teóricos como los de Gorz o de Offe (1985), que a veces se apoyan en la noción posmoderna de desarticulación, del fin de las ideologías o de la historia, que se han propuesto como tarea acabar de enterrar al marxismo, a las teorías holistas, sobre todo aquellas sospechosas de destacar la importancia del trabajo. Habría que agregar las versiones periodísticas, como las de Rifkin (1996), que hacen balances libres de los efectos de la revolución tecnológica y del futuro del trabajo. Con modalidades muy diversas, parecería que estos autores están dando cuenta, más que de las transformaciones concretas del trabajo, del derrumbe de la utopía del socialismo y de la clase obrera como sujeto; hay una suerte de regocijo y alivio de que el peligro de una sociedad —no del trabajo sino de los trabajadores— haya desaparecido; se trataría de fundarlo teóricamente y además de enterrarlo para siempre, no vaya a revivir en algún momento (Hyman, 1996).

Antecedentes de estas perspectivas son los trabajos clásicos de Touraine de fines de los sesenta acerca de la sociedad posindustrial, la sociedad del conocimiento y la tercerización, aunque en aquellos momentos Touraine no sacaba como conclusión el fin de las utopías de sociedad, ni del conflicto, ni mucho menos la imposibilidad de movimientos sociales que lucharan por apoderarse de la historicidad (Touraine, 1985). De la misma manera, el *Adiós al proletariado* de André Gorz (1982) sólo tiene semejanzas formales con las versiones actuales del fin del trabajo. Porque Gorz escribió en los setenta, cuando estaban frescas las movilizaciones obreras por el control sobre el proceso de trabajo y sus teorías de que todo trabajo es enajenado (con excepción del de los artistas y científi-

cos); la reivindicación de la lucha por el no trabajo, encabezada por la *no clase*, no es una visión pesimista sino una interpretación de la naciente revolución tecnológica y su posible utilización liberadora de todo trabajo a través de la lucha. En este camino, el Offe de principios de los ochenta constituye una transición entre el optimismo de los setenta y el pesimismo de los noventa. Offe, además de resumir los posibles efectos en la identidad obrera del cambio en la estructura de las ocupaciones, acuña una noción que lo acerca en este aspecto al argumento posmoderno: la fragmentación de los mundos de vida de los trabajadores y la mayor importancia en la constitución de sus identidades y subjetividades de los mundos del no trabajo (Gorz). Pero el Offe de principios de los ochenta es todavía optimista acerca de los efectos de la revolución tecnológica: ésta podría permitir, según este autor, el incremento del tiempo libre. De Offe al *fin del trabajo* de Rifkin hay un pasaje que ha implicado en este camino la consolidación de las políticas neoliberales en casi todo el mundo, la pérdida de la influencia sindical en estas políticas con diversas intensidades, la difusión de los cambios tecnológicos y organizacionales, y la flexibilidad del mercado laboral, la persistencia de niveles altos de desempleo en Europa, la difusión de los trabajos precarios y atípicos (Muckenberger, 1996). Es decir, el panorama no parece promisorio en el futuro para el empleo ni para los sindicatos. Los argumentos acerca del fin del trabajo, no todos ellos provenientes de los mismos autores, pueden resumirse de la siguiente manera:

*Tesis 1.* Por un lado, la decadencia de la industria en relación con los servicios y el cambio en la estructura de las ocupaciones con crecimiento relativo de los trabajadores calificados, técnicos e ingenieros, cuellos blancos, mujeres y jóvenes; por otro lado, la extensión de empleos atípicos y trabajos precarios, por horas, de tiempo parcial, eventuales, de mujeres, migrantes y minorías étnicas (para el Tercer Mundo la extensión de la informalidad y el trabajo en micronegocios y autoempleo), así como la persistencia de niveles altos de desempleo en Europa, han incrementado la heterogeneidad de los trabajadores, con la consiguiente repercusión en sus normas, valores y actitudes. Es decir, se trata de la fragmentación de antiguas identidades obreras que hacen imposible el surgimiento de movimientos colectivos amplios. Lo anterior repercute en la imposibilidad de formación de organizaciones, ideologías, proyectos de cambio social que partan de los trabajadores. Las tesis que atribuyen la tendencia al fin del trabajo a la revolución tecnológica pueden considerarse parte de esta primera, pero en su versión simplificada y menos teórica, así como aquellas que hablan de la decadencia de la clase obrera típica (industrial, masculina, de trabajo estable, sindicalizada), base social de los sindicatos (Castell y Aoyama, 1994).

*Tesis 2.* El fin del trabajo debe ser entendido en términos sociológicos, como fin de la centralidad del trabajo en el conjunto de las relaciones sociales, en particular de la centralidad del trabajo en la conformación de identidades colectivas. Se trata de la fragmentación de los mundos de vida; los de los trabajadores ya no son exclusivos de ellos ni tampoco están articulados entre sí. Para los trabajadores los mundos extralaborales se han vuelto más importantes en la constitución de identidades que el trabajo. En particular el mundo del consumo es más relevante, genera mayores satisfacciones que el trabajo. Una versión extrema de esta tesis sería la posmoderna, en su cuestionamiento de toda teoría holista, en particular las marxistas, que reivindicaron la centralidad del trabajo. La sociedad posmoderna sería la de la fragmentación de los mundos de vida, del yo, la cultura, de las identidades, el vivir en el presente, de la ausencia de sujetos hegemónicos o discursos y proyectos globales.

*Tesis 3.* La pérdida de la importancia del trabajo se relaciona con su función de generador de valor; hoy la riqueza principal de la sociedad se crea especulativamente en el sector financiero globalizado, ya no depende del trabajo; el capital financiero no está más encarnado en sujetos específicos; los fondos de pensiones son capitales anónimos que se acrecientan sin que se puedan reconocer sujetos a quienes enfrentar (Meda, 1996).

*Tesis 4.* La crisis del trabajo es un problema político, resultado de una lucha que se perdió desde los ochenta. Esta lucha ha implicado el cambio en la forma del Estado hacia el neoliberalismo, la reestructuración productiva con consecuencias en las relaciones de poder en las empresas, que abarcan a las organizaciones obreras incapaces de transformar sus formas de lucha, demandas e ideologías en un contexto globalizado en el que la centralidad del conflicto obrero patronal ha sido sustituida por la lucha por los mercados (Ozaki, 1996). En particular la crisis sindical estaría relacionada con la apertura de las economías y las nuevas políticas macroeconómicas que facilitarían las relocalizaciones hacia zonas con paz laboral, la extensión de la subcontratación, las políticas de estabilización que no tendrían preocupación por el pleno empleo, la reducción del empleo público, la desregulación del mercado laboral para ganar competitividad, la nueva cultura laboral (individualista, de la lucha de clases a la lucha entre empresas, el derrumbe de las ideologías del movimiento obrero) (Jurgens, 1995).

#### CONJETURAS Y REFUTACIONES

La mayor parte de esta futurología acerca del fin del trabajo no se basa en una investigación empírica sistemática acerca de las tendencias del



trabajo en los aspectos mencionados, aunque influye como presupuesto sobre los que hacen investigación concreta acerca del trabajo. La fundamentación del fin del trabajo es, por un lado, teórica: la no centralidad del mundo del trabajo sobre otros mundos de vida; o bien está basada en algunos datos impactantes sin analizarlos en conjunto en el nivel internacional de forma sistemática, por ejemplo la caída en la tasa de sindicalización en Estados Unidos, sin fijarse en lo que pasa en el resto del mundo. Veremos en este apartado la información internacional disponible acerca de la evolución del trabajo desde 1980 hasta mediados de los noventa, y analizaremos los argumentos teóricos de estas tesis.

Los datos de la OIT de nivel mundial muestran que hacia 1995 la población económicamente activa (PEA) asalariada, con respecto a la PEA total en América Latina, se mantiene arriba del 50% (excepto en Guatemala); en América del Norte (Estados Unidos y Canadá) está por encima del 75%, lo mismo en Asia; y aunque en Europa ha disminuido, este decremento no es tan elevado y las tasas siguen siendo muy altas en general. Es decir, fuera de países del Tercer Mundo en los que el autoempleo es muy elevado, pero no al grado de superar al trabajo asalariado, en los demás países no hay bases para pensar que en el futuro el trabajo asalariado será marginal.

En cuanto a la PEA en la industria en relación con la PEA asalariada, entre 1980 y 1995, en Latinoamérica en general se mantiene en los niveles históricos del 20%, con excepción de países como Panamá; en otros, como México, aumentó esta proporción. En cambio en Estados Unidos disminuyó, a diferencia de Asia, donde es muy alta y así se ha mantenido. En Europa en general sucede como en Estados Unidos, aunque los niveles son más altos. Es decir, con todo y el evidente crecimiento de los servicios, dentro de los cuales habría que diferenciar los modernos de los precarios (en el Tercer Mundo el crecimiento del terciario se debe principalmente a esto último), la caída en importancia del sector industrial como empleador no es mundial, y hay regiones en las que el porcentaje de trabajadores industriales en el total de asalariados sigue siendo elevado, aunque en ningún país, en ninguna época, ha sido mayoritario.

El trabajo de mujeres asalariadas en relación con la PEA asalariada, así como el de técnicos y administrativos, también siguen trayectorias no homogéneas entre 1980 y 1995, según la región; en América Latina aumentó mucho el porcentaje de mujeres en la PEA, pero no tanto el de técnicos y administrativos; en Estados Unidos y Canadá no han cambiado mucho estos porcentajes; en Asia aumentó el de mujeres, aunque no mucho el de técnicos y administrativos, y en Europa creció la importancia del trabajo femenino, aunque ya en 1980 era alta, y la de técnicos y administrativos no aumentó mucho.

Del cuadro 1 y de los apéndices podemos sacar las siguientes conclusiones: la caída realmente dramática de la ocupación industrial es en Europa y en Estados Unidos; en cambio en el sudeste asiático se dan otras tendencias, así como en Canadá y en América Latina, lo cual no deja de mostrar un carácter eurocéntrico de muchas de las consideraciones acerca del futuro del trabajo. Los análisis periodísticos del fin del trabajo están muy sesgados por el comportamiento de algunos países europeos y Estados Unidos. En el nivel internacional, entre 1980 y 1995 en general ha disminuido el porcentaje de la población asalariada con respecto a la PEA, pero a veces esta proporción aumenta y se mantiene, según el continente, entre 50 y 75%. La misma comparación contrastante puede hacerse con respecto al autoempleo, que en Europa es pequeño; en cambio en el Tercer Mundo se ha extendido mucho, esto último como forma de la precariedad, más que de la búsqueda de satisfacciones y enriquecimiento de las tareas o flexibilidad creativa, como algunos han supuesto. Es decir, la mayoría de los autoempleados pueden considerarse precarios, aunque en comparación con segmentos industriales de bajos

CUADRO 1. *Tendencias cualitativas del mercado laboral por continentes entre 1980 y 1995*

<i>Indicador</i>	<i>América Latina</i>	<i>África</i>	<i>Asia</i>	<i>Europa</i>	<i>Estados Unidos y Canadá</i>
PEAas/PEA	Disminuyó	Aumentó	Disminuyó	Disminuyó	Disminuyó-aumentó
PEAas in/PEAas	Aumentó	Aumentó-disminuyó	Aumentó	Disminuyó	Disminuyó en Estados Unidos
PEA mujeres as/PEAas	Aumentó	Aumentó	Aumentó	Aumentó	Aumentó
PEA técnicos as/PEAas	Aumentó	Disminuyó	Aumentó		Disminuyó
PEA administrativos/PEAas	Aumentó	Aumentó	Aumentó		Aumentó-disminuyó

as = asalariados, in = industria.

NOTA: la información disponible no abarca a todos los países de los diversos continentes.

FUENTE: Cuadros del apéndice.

salarios sus ingresos pueden ser un poco más altos, lo cual tampoco los asimila al trabajo creativo y próspero (Cortés, 1990).

El análisis estadístico puede ampliarse para ver la situación del sindicalismo en el mundo. El último informe de la OIT (1997) sobre *El trabajo en el mundo* muestra que el porcentaje de países en los que aumentó el número de sindicalizados es de 45% entre 1985 y 1995; los que disminuyeron sus afiliados en más del 20% son solamente 28.5% de los países, y de ellos 40% corresponden a naciones ex comunistas. El número total de afiliados en el mundo pasó de 272 062 000 en 1985 a 338 219 000 en 1995. Utilizando la tasa de sindicalización, y no el número total de afiliados, en un 52.3% de países este indicador disminuyó en más del 20% de la tasa; entre 5 y 20% la tasa se redujo en 24.6% de países; entre 0 y 5% en 9.2%. En cambio el índice aumentó en el 13.9% de los mismos. En cuanto al porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos en 1995, en 67.4% de los países más del 25% de los asalariados estaban cubiertos, aunque el nivel de la negociación colectiva ha tendido a descentralizarse en el nivel de empresa; en el 51.6% de las naciones este nivel predominó en 1995; en las demás estaban combinados el nacional, el sectorial y el de empresa. En cuanto a las huelgas o paros patronales, solamente en el 17.6% de los países crecieron entre 1985 y 1995.

En cuanto a la primera argumentación acerca del fin del trabajo, relacionada con la mayor heterogeneidad del mercado de trabajo y de las ocupaciones, es simplista atribuir a las posiciones en el mercado laboral la determinación de normas, valores y actitudes (De la Garza, 1997). Esta perspectiva propia del estructuralismo se encuentra hoy desprestigiada. Las relaciones entre estructuras (no sólo de la ocupación), subjetividades, identidades y acciones colectivas es más compleja que aquellas que provengan del situacionismo estructuralista. Por otro lado, el obrero sindicalizado típico (industrial, varón, de empleo estable) puede ser una invención de Touraine; en todos los países es posible encontrar en la historia del movimiento obrero momentos en que sectores no industriales manufactureros (transporte, bancos, enseñanza) fueron a la cabeza de las movilizaciones de los trabajadores. La heterogeneidad de la clase obrera es de toda su historia, aunque hoy adopte formas diferentes. Como dice Hyman (1996), el problema podría ser el inverso, como antes fue posible que a pesar de la heterogeneidad la clase obrera haya formado sujetos sociales de tanta potencia. Según lo demuestra Castell (1994), no en todos los países avanzados la industria declina en el producto; más bien habría dos trayectorias: una la de Estados Unidos e Inglaterra, con declinación industrial, con servicios avanzados pero manteniendo los tradicionales; otra la de Alemania y Japón, con fortaleza industrial y servicios avanzados. Las tesis de Rifkin, que ponen el

acento en el desempleo tecnológico, no están plenamente demostradas; otros plantean que la reducción de trabajadores en empresas de punta obedece más a políticas de personal que a estrictas determinaciones tecnológicas, determinismo que también sería poco sostenible teóricamente.

Tampoco en todos los países el porcentaje de cuellos blancos (Japón) o de técnicos es tan apabullante como para haber reducido a una minoría a los obreros. El crecimiento de los cuellos blancos por países es muy desparejo; asimismo, no es claro el desplazamiento de trabajos en la manufactura por los de informática, que hay que diferenciar de la utilización de la informática en los procesos productivos manufactureros. En los países desarrollados el empleo no asalariado no ha aumentado, a diferencia de los del Tercer Mundo, y en todo caso se trata en su mayoría del "falso trabajo autónomo", es decir, no por decisión propia (sólo el 2% de los desempleados de la Unión Europea declararon que buscan el autoempleo), y la correlación del autoempleo con jornada e ingresos es negativa, además de que se concentra en servicios tradicionales (Rendón, 1985).

La segunda argumentación acerca del fin del trabajo es más teórica; se trata de la desarticulación y marginación del mundo del trabajo con respecto de los otros mundos de vida de los trabajadores. Según la posmodernidad, las teorías holistas están desprestigiadas: la sociedad posmoderna es de la desarticulación. Efectivamente, las teorías sociales más importantes de este siglo supusieron una realidad articulada, y en una parte de estas teorías el trabajo era central. La noción de un todo articulado es un supuesto metateórico que no tiene por qué ser sostenido, aunque el otro supuesto de todo desarticulado no es menos metateórico. Sin embargo, sería difícil sostener la tesis de la desarticulación absoluta de la sociedad; más pertinente sería plantear la existencia de articulaciones parciales y la posibilidad de que las articulaciones se rompan o se puedan crear otras en función de ciertas prácticas (De la Garza, 1992). No es que la clase obrera del siglo pasado existiese en mundos de vida completamente articulados, sobre todo si pensamos que se vivía en una transición forzada por la revolución industrial entre el mundo rural y el urbano industrial, y muchos espacios de la reproducción social eran todavía propios del mundo rural o artesanal. Habría que preguntarse también si la vida industrial había alterado completamente la subjetividad obrera o si perduraban estratos fosilizados de otros mundos, como costumbres, tradiciones, mitos, definición de enemigos y amigos. ¿No estaban estas heterogeneidades de estructuras y subjetividades detrás de las disputas entre marxistas y anarquistas?

En términos más generales, tal vez la fragmentación, las articulaciones parciales y las rearticulaciones dinámicas sean procesos históricos

no propios de las sociedades posmodernas sino de toda la historia de la humanidad. Es cierto que un problema adicional es la importancia del mundo de vida del trabajo en la constitución de subjetividades e identidades. Una manera de entrar al asunto es analizando cómo las políticas del *human resource management* buscan la creación de una identidad entre empresa y trabajador, y a veces lo logran (Buroway, 1985). Es decir, la relación de trabajo como relación social, entre obreros, supervisores, jefes y gerencia, abre la posibilidad del conflicto o de constitución de ciertas identidades (Hartley, 1992). No es que las relaciones sociales articuladas en el trabajo tengan que derivar necesariamente en identidades, pero la acción puede inducirlas. De manera más general, tendríamos que preguntarnos cómo se generan subjetividades e identidades, y la respuesta puede ir en el sentido de que parten de los mundos de las prácticas cotidianas. El del trabajo puede no ser el más agradable de estos mundos, pero su influencia no depende de esto sino de su impacto subjetivo.

En realidad, las subjetividades e identidades pueden constituirse a través de dos procesos. Uno, el de las experiencias moleculares cotidianas, en las cuales se conforman rutinas de significación pero sin anular la capacidad de creación subjetiva del sujeto dentro de ciertos límites. La subjetividad no debería ser entendida como sistema de dar significado sino como una configuración que no tiene los requerimientos de coherencia de los sistemas, aunque tampoco sea la incoherencia absoluta. Segundo, las configuraciones subjetivas serían arreglos cognoscitivos, sentimentales, valorativos y estéticos, de acuerdo con ciertas formas de razonamiento cotidiano que permiten dar sentido a las situaciones y actividades rutinarias, pero que ante las extraordinarias pueden entrar en reconfiguración y acelerarse las asimilaciones, rupturas subjetivas, rejerarquizaciones y resemantizaciones. Estos acontecimientos extraordinarios son sobre todo experiencias inéditas impresionantes que favorecen la ruptura con las configuraciones subjetivas cotidianas. La identidad es una configuración subjetiva compleja que da sentido de pertenencia a un grupo o clase, y evidentemente no depende sólo de la ocupación sino de los diversos mundos de vida, estén o no articulados en la práctica (Berger, 1958; Garfinkel, 1986). Aunque los diversos mundos de vida generasen un costal de papas en la subjetividad, en ella misma pueden llegar a articularse aunque sólo sea como mundos ideales. Preguntarse cuál de los mundos de vida es el más determinante para la constitución de subjetividades e identidades puede ser un falso problema cuando no se tiene una concepción estructuralista de la subjetividad; los mundos de vida pueden estar articulados en la práctica o sólo en la cabeza de los individuos, y si así fuese su efecto es tan real como si lo estuvieran en la práctica misma. El individuo puede sentir que forma parte de comunidades

imaginarias, que pueden prolongarse al pasado, al presente o al futuro; en este nivel es donde operan los mitos fundacionales, las gestas heroicas imaginarias, las tradiciones y costumbres. La importancia de cada mundo de vida en estos procesos de subjetivación puede ser variable, pero sería aventurado que cuando las jornadas de trabajo aumentan el mundo de vida del trabajo sea ya intrascendente en la construcción de la subjetividad. Al menos Offe nunca demostró lo contrario; simplemente se montó en un estado de ánimo que renegaba de la antigua centralidad del trabajo y de la clase obrera como sujeto. En cambio, la investigación concreta de fábrica acerca de la influencia de la vida del trabajo en la subjetividad sigue afirmando su importancia (Hartley, 1992). El optimismo de Gorz y en parte de Offe acerca de la posibilidad de una sociedad satisfecha con el no trabajo ha sido sustituido en los noventa, relacionado con el pesimismo de las largas jornadas de trabajo para una parte, y la extensión de los empleos atípicos por la otra (Wood, 1989; Lagos y Tokman, 1985).

La tercera tesis que desprecia al trabajo como creador de valor puede ser enfocada en dos sentidos: primero, en cuanto a la riqueza dineraria, que no está en función del valor trabajo y, segundo, en relación con la satisfacción de necesidades humanas a través de los productos del trabajo. La primera tiene una parte de verdad; una proporción importante de la riqueza dineraria es generada especulativamente en los circuitos financieros, que son los más globalizados; asimismo, el capital llega a su máxima abstracción real con los fondos de pensiones, en los cuales no es posible identificar capitalistas concretos, proceso que de alguna manera se anunciaba desde la aparición de las sociedades anónimas y la llamada revolución de los *managers*. En todo caso, la abstracción se ha vuelto existente y ha alcanzado su máxima fetichización; el dinero pare dinero en las economías de casino. Pero una parte no despreciable de la inversión en el mundo sigue siendo productiva; las grandes corporaciones controlan los mercados internacionales de bienes y servicios. Desde el punto de vista de la satisfacción de necesidades humanas éstas siguen teniendo en parte un sustrato material insalvable. El dinero ganado en las bolsas de valores puede reinvertirse en un circuito infinito de reproducción ampliada, pero al menos una parte se dedica a la adquisición de bienes y servicios, los cuales tienen que ser producidos en otro circuito diferente del financiero. Estos circuitos de la producción y circulación de bienes y servicios ocupan hombres, que pueden ser más o menos automatizados, pero la fábrica sin hombres de manera universal es una utopía, y no encuentra bases reales en la actualidad. Las potencialidades de la tercera revolución tecnológica de manera abstracta siguen subutilizadas, porque paradójicamente están sujetas a la rentabilidad del capi-

tal, y éste, en sus cadenas de subcontratación internacional, reproduce las desigualdades en tecnologías, condiciones de trabajo, salarios y calificaciones, en lugar de marcar tendencias claras a la convergencia internacional (Clarke, 1990).

La última tesis del fin del trabajo se relaciona más desde los ochenta con una visión de vencidos y vencedores vinculada con el cambio de modelo económico, la globalización, la reestructuración productiva y de las relaciones industriales. Esta tesis, aunque pesimista, es de un nivel más coyuntural y de caracterización de lo que ha sucedido con la clase obrera y sus organizaciones. No es la primera vez en la historia que sujetos obreros y sus organizaciones entran en crisis frente a las transformaciones y cambio de relaciones de fuerza en el capitalismo. Simplemente habría que recordar la crisis de los sindicatos de oficio en el siglo pasado con la extensión de la revolución industrial, y a principios de este siglo con el advenimiento del taylorismo y de los sistemas de relaciones industriales. Como vemos de los datos estadísticos mundiales, el movimiento sindical atraviesa por años difíciles, pero a veces se ha exagerado su crisis, la cual es variable según el país (Visser, 1992). También se ha exagerado la capacidad de movilidad del capital productivo como chantaje a los sindicatos para que acepten ciertas condiciones de flexibilidad. Asimismo está en cuestión la idea de la convergencia mundial en las relaciones laborales (Wood, 1991, 1993), que entre otros factores dependen de las estrategias empresariales, que tampoco son únicas (Hyman, 1987). El informe de la OIT mencionado identifica, en el nivel mundial, dos estrategias de gestión de recursos humanos: las duras, caracterizadas por la flexibilidad unilateral y la búsqueda de costos salariales mínimos, y la que se basa en nuevas formas de organización y mayor calificación, aunque la difusión de dichas nuevas formas de organización del trabajo todavía es lenta. A pesar de las condiciones desfavorables para los sindicatos, los pactos sociales nacionales no han desaparecido del todo y se siguen practicando en Europa Occidental, presentándose en realidad dos modelos en los países desarrollados: el de negociación descentralizada y mínima intervención del Estado, como en Inglaterra, Estados Unidos, Nueva Zelanda y Australia, y el de coordinación, propio de Europa continental, con intervención estatal y negociación centralizada en varios niveles. Es decir, no hay un modelo único internacional de relaciones industriales (Keller, 1995).

#### EL CAMBIO DEL CONCEPTO DE TRABAJO

El fin del trabajo tiene que ver también con el concepto de trabajo. Es difícil pensar en las actuales condiciones que el fin del trabajo se produ-

ciría por el incremento del tiempo libre, de tal forma que una humanidad satisfecha trabajaría menos y "viviría" más. Las visiones de los noventa más parecen anunciar que no habrá trabajo para todos, y que la extensión del trabajo precario y del anómalo no significarán el fin del trabajo sino su transformación en otros que no eran los modelos en la era del Estado benefactor. Es decir, no parece anunciarse el fin de la necesidad de trabajar; los seres humanos seguirán trabajando, aunque de una manera diferente. El Tercer Mundo parecería anticiparse ahora al primero. En sociedades en las que en general no ha habido históricamente seguros contra el desempleo, las personas que no encuentran empleo en el sector formal pasan rápidamente al informal. El pasaje puede deberse también a que los salarios en la capa inferior del formal son inferiores a los que un ocupado en el informal esperaría. En estas sociedades una forma particular de ocupación que se extiende es el autoempleo. Sin embargo, a nadie se le ocurriría plantear que es el fin del trabajo, sino la transformación del trabajo por una vía que no es la teorizada por los que analizan la tercera revolución tecnológica; no se trata de la recalificación del trabajo basado en la computación y en la informática, que se presenta también en estas sociedades, pero en las cuales el impacto apabullante sobre el mercado de trabajo es su informalización con precarización.

En otras palabras, la polémica del fin del trabajo al menos parece mal planteada; en todo caso sería la reducción del trabajo formal, estable, y su sustitución por otras formas de trabajo consideradas anómalas en los países desarrollados, pero que en el Tercer Mundo tienen una larga historia de normalidad (Boissonnant, 1996).

Hasta los años setenta el trabajo fue central para muchas ciencias sociales dentro de los diversos mundos de vida y para la constitución de subjetividades, identidades y acciones colectivas. De la Revolución industrial a mediados del siglo XIX la teoría económica clásica dominó en el campo de las ciencias sociales, acuñó el concepto de valor trabajo (el trabajo era el creador del valor), y la atención se fijó en el trabajo industrial, ámbito principal de aplicación del maquinismo de aquella época. Esta centralidad del trabajo industrial en las teorías que hacían referencia al trabajo se mantuvo hasta la década de los sesenta (Freedmann, 1992). Desde la segunda parte del siglo XIX se produjo la escisión histórica entre las ciencias sociales holistas y la economía neoclásica individualista, metodológica y reivindicadora del concepto de hombre racional (Elster, 1990). Con respecto al trabajo la operación del marginalismo fue pasar del campo de la producción y del trabajo al del mercado, de tal forma que el trabajo se vuelve un factor más en la función de producción, cuyos precios los fija el mercado. Las otras ciencias sociales más bien se preocuparon por el efecto disolvente del capitalismo sobre las co-



munidades y sobre el orden social (Durkheim y la anomia, Freud y el principio de realidad, Weber y la tendencia hacia la burocratización, Mayo y su crítica al taylorismo). De la crisis de 1929 a los años sesenta el trabajo es, sobre todo, instituciones de regulación de la relación capital-trabajo y organización de los obreros. En esta época es cuando se desarrollan la economía institucionalista y el keynesianismo, nacen la sociología del trabajo y el enfoque de las relaciones industriales. Pero el trabajo sigue siendo el industrial, sobre todo el encadenado, aunque al final del periodo los análisis se hagan extensivos a los servicios modernos (Moore, 1995). De cualquier manera se piensa en una sociedad asalariada, organizada, regulada y protegida. El otro trabajo que siempre ha existido, el no regulado, no estable ni organizado, no es analizado. Con el advenimiento del neoliberalismo el mercado vuelve a desplazar al trabajo en las teorizaciones. Aun el neoinstitucionalismo que se inicia en los ochenta da un lugar importante pero no central al trabajo; por ejemplo, los regímenes de acumulación se definen por la relación entre producción y demanda con sus regulaciones, donde aparecen las del trabajo pero junto a otros factores (Boyer, 1988). Hacia los noventa lo que interesa más en esta línea son las cadenas de empresas o las instituciones de coordinación entre éstas, y el trabajo se vuelve un supuesto. Si al inicio interesó el contraste entre fuerza de trabajo tradicional del taylorismo y la de las nuevas tecnologías o de las formas toyotistas de organización, ya en los noventa el foco se ha desplazado hacia el trabajo precario y anómalo que se extiende (Le Guidec, 1996).

Es decir, el ámbito del trabajo que interesa ha cambiado desde el siglo pasado. Más aún, los límites entre el trabajo y el no trabajo se han transformado históricamente; en la Antigüedad en muchas sociedades no se podía diferenciar claramente el trabajo de la religión o del juego. Además, el contenido del concepto, el tipo de trabajo que entraña y sus relaciones con el no trabajo también son construidos socialmente (Thompson, 1983). El trabajo tiene una dimensión objetiva como acción y producto, pero también subjetiva como proyecto y reconocimiento social. El circunscribir el trabajo a los límites de la fábrica fue una circunstancia social, económica y política, pero sus vínculos con el no trabajo no desaparecieron sino que fueron cortados materialmente durante la jornada de trabajo capitalista. La compra de fuerza de trabajo durante un tiempo en la fábrica tradicional implicó la escisión entre mundos de vida en un sentido material, pero no necesariamente en el subjetivo. Esta escisión puede alterarse cuando no se compra la disposición de la capacidad de producir en un tiempo continuo, sino en otro discontinuo y sin ubicación territorial precisa (trabajo a domicilio, trabajo en casa con computadora, subcontratación, tiempo parcial, por horas). Es decir,

el trabajo no tiende a terminar sino posiblemente a ampliarse y confundirse con otros mundos de vida considerados propios de la reproducción social de los trabajadores. En esta medida, los conflictos del futuro difícilmente podrán disociar la relación laboral de otros problemas de la reproducción de manera inmediata. La fusión entre trabajo y reproducción de la fuerza de trabajo dificulta sin duda la conformación de identidades colectivas y la organización, pero no la reducen por fuerza al individualismo. En otras condiciones sujetos colectivos se han constituido a pesar de su individualización material; habría que pensar en los movimientos de mujeres o ecologistas, porque lo más importante no es ya la relación cara a cara, como en la comunidad antigua o en la fábrica tradicional, sino las identidades virtuales, que pueden asociarse con comunidades imaginarias y no por ello ser un obstáculo para la acción colectiva.

### CONCLUSIONES

Hemos argumentado en contra de las teorías del fin del trabajo y apoyado la tesis de que las mismas han planteado mal su problema. No hay fin del trabajo sino transformación del significado de qué es trabajar, de los ámbitos privilegiados del trabajar, de los límites entre el trabajo y el no trabajo con la ruptura, para una parte de las ocupaciones, del concepto de jornada de trabajo. El debate actual sobre el trabajo apunta hacia su diversidad y flexibilidad (Tolliday, 1992), pero en general quedan atrás las especulaciones optimistas de los ochenta en cuanto a pensar en una flexibilidad masiva, creativa, liberadora (Wood, 1987). Ésta sigue siendo prerrogativa de minorías. La flexibilidad que ahora preocupa es la de la subcontratación, del trabajo atípico, del sector informal. Teorías diversas exploran una imagen de futuro con escaso trabajo de tiempo completo por tiempo indeterminado. Una primera propuesta alternativa viene de Castell (1996), de la escisión entre trabajo público y privado del siglo XIX y la contradicción entre trabajo que emancipa (desarrolla las potencialidades humanas, diría Marx) y el trabajo enajenado; en el siglo XX se pasó a la esfera pública al estar las relaciones industriales en el centro y ser el trabajo parte de ellas. Con el neoliberalismo, dice Castell, hay dos opciones: el individualismo con flexibilidad y la reducción del trabajo a la esfera de lo privado, o bien la construcción de una nueva ciudadanía, es decir volver a transportar la relación laboral a la esfera de lo público, hacerlo un asunto público con derechos y obligaciones sancionados en este nivel. Sin embargo, la idea de construcción de una nueva ciudadanía hace abstracción de las heterogeneidades realmente existentes; parecería que se trata de resolver los problemas de fondo del futuro

del trabajo en una nueva protección social garantizada por el Estado. Esto puede ser una parte del problema; la otra, que no se incorpora dentro del concepto de ciudadanía, es el problema del conflicto de intereses, que no se anulan del todo a pesar de la diversidad de las formas de trabajo, aunque sí tiene implícito lo que podríamos llamar los "límites sociales de la inseguridad". En todo caso, el problema de la construcción de una nueva ciudadanía tendría que reconocer mediaciones, para no operar la abstracción entre trabajador y ciudadano de una manera tan brusca. Un camino es reconocer no sólo la heterogeneidad en las ocupaciones sino, específicamente, sus trayectorias. Estas trayectorias de empleo tampoco pueden ser la simple sucesión de ocupaciones, sino sus momentos de ampliación o confusión con los espacios reproductivos, de tal forma que el concepto más abarcador no fuera trayectoria de empleo sino trayectoria de trabajo y reproducción de la fuerza de trabajo. De esta forma, las dicotomías preocupantes y escindidas entre formal e informal, típico y atípico, empleo y autoempleo, tiempo completo y parcial, jornada continua y discontinua, producción para el mercado y autoconsumo, dejan de ser criterios clasificatorios estáticos y se vuelven parte de la vida del individuo; mundos de vida no escindidos son dinámicamente articulados. De esta misma manera, el mundo clásico del trabajo no se margina sino que se expande en fusiones y cortes a través del flujo de la vida. En esta perspectiva los conceptos que se han acuñado para analizar modelos de producción o de industrialización provenientes de la gran empresa formal de jornada continua resultan insuficientes, no sólo porque con conceptos como taylorismo o fordismo no son abarcadas otras actividades laborales, sino porque se necesitan otras formas de articulación entre momentos laborales y reproductivos. Esta visión cuestiona también que los límites de la empresa sean las unidades naturales de análisis del trabajo; nunca lo fueron, aunque materialmente las jornadas continuas de tiempo completo parecían escindir los mundos de vida, pero el de la subjetividad siempre fue más libre para seguir vinculándolos, a pesar de la gran industria y del taylorismo. No se trata tampoco, simplemente, de identificar nuevos segmentos en el mercado de trabajo, perspectiva estática y que no sigue la cadena laboral reproductiva con sus articulaciones. En cuanto a la conformación de subjetividades e identidades colectivas, éstas se dificultan en este proceso laboral reproductivo variable, pero como decíamos en el último apartado las condiciones de trabajo relevantes para la identidad serán las de la biografía laboral reproductiva, más aquellos otros mundos de vida que impacten en situaciones específicas. Vistos el trabajo y la reproducción social como espacios cotidianos en los cuales se conformen molecularmente maneras de ver el mundo, estas trayectorias pueden seguir un nú-

mero finito de patrones, y en esta medida la posibilidad de constitución de sujetos no se diluye necesariamente en el individualismo (Streeck, 1989); a las identidades estáticas tendrían que seguir identidades dinámicas, más complejas, menos escindidas entre lo laboral y lo que no lo es. No es por lo tanto simple ciudadanía, sino constitución de posibles sujetos en la cadena del trabajo y la reproducción. La constitución de identidades complejas y dinámicas lleva también a la idea de diversificación de sujetos, a la imposibilidad de proclamar hegemonías *a priori*, pero no a negar la posibilidad de construir las en la práctica a través de federaciones de sujetos en los que la centralidad o no del trabajo pierde importancia, puesto que se pueden romper los límites entre el trabajo y el no trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aglietta, M., *A Theory of Capitalist Regulation*, Left Review Books, Londres, 1979.
- Amin, A., *Posfordism*, Blackwell, Oxford, 1994.
- Baglioni, G., *Stato, politica e relazioni industriali in Europa*, Franco Angelli, Milán, 1987.
- Baglioni, G. y C. Crouch, *European Industrial Relations*, Sage, Londres, 1990.
- Berger, P. (comp.), *The Human Shape of Work*, Macmillan, Londres, 1958.
- Boissonnat, J., "Combating unemployment restructuring work", *International Labour Review*, 135, 6, 1996.
- Boyer, R., *La flexibilización del trabajo en Europa*, Ministerio del Trabajo, Madrid, 1988.
- Braverman, H., *Trabajo y capital monopolista*, Nuestro Tiempo, México, 1974.
- Buroway, M., *The Politics of Production*, Verso, Londres, 1985.
- Castell, M. y Yuko Aoyama, "Path toward the information society: Employment structure in G-7 countries, 1920-1990", *International Labour Review*, 133, 1, 1994.
- Castell, R., "Work and usefulness to the world", *International Labour Review*, 135, 6, 1994.
- Clarke, S., "New utopies for old: Fordist dreams and postfordism fantasies", *Capital and Class*, 42, 1990.
- Cortés, F., *Crisis y reproducción social*, Miguel Ángel Porrúa, México, 1990.
- De la Garza, E., *Crisis y sujetos sociales en México*, Miguel Ángel Porrúa, México, 1992.
- , "Trabajo y mundos de vida", en H. Zelman (comp.), *Subjetividad: Umbrales del pensamiento social*, Anthropos, Madrid, 1997.
- Elster, J., *El cemento de la sociedad*, Gedisa, Madrid, 1990.
- Erikson, K. (comp.), *The Nature of Work*, Yale University, Nw Haven, 1990.
- Freedman, G., *The Anatomy of Work*, Transactions Publishers, Londres, 1992.

- Garfinkel, H., *Ethnomethodological Studies of Work*, Routledge and Kegan Paul, Londres, 1986.
- Goldthorpe, J., *Ordine e conflitto nel capitalismo moderno*, Il Mulino, Milán, 1989.
- Gorz, A., *Adiós al proletariado*, El Viejo Topo, Barcelona, 1982.
- Habermas, J., *The Theory of Communicative Action*, Beacon, Boston, 1984.
- Handy, C., *El futuro del trabajo humano*, Ariel, Buenos Aires, 1986.
- Hardt, M. y A. Negri, *Labor of Dionysus*, University of Minnesota Press, Minnesota, 1994.
- Hartley, J. F., "The psychology of industrial relations", *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 1992.
- Hyman, R., "Los sindicatos y la desagregación de la clase obrera", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 4, 1996.
- , "Strategy or structure? Capital, labour and control", *Work Employment and Society*, 1, 1, marzo, 1987.
- Hyman, R. y W. Streeck (comps.), *New Technology and Industrial Relations*, Blackwell, Oxford, 1988.
- Jurgens, U., "Shaping the future of work", *British Journal of Industrial Relations*, 33, 4, diciembre, 1995.
- Katz, H. C., y C. F. Sabel, "Industrial relations and industrial adjustment in the car industry", *Industrial Relations* 24, 2, 1985.
- Keller, B. K., "Rappourteur's report: Emerging models of work participation and representation", *British Journal of Industrial Relations*, 33, 3, septiembre, 1995.
- Kerr, H. y M. Schumann, "Limits of the division of labour: New production and employment concepts in West Germany industry", *Economic and Industrial Democracy* 8, 1998.
- Lagos, K. y V. Tokman, "Monetarism, employment and social stratification", *World Development*, xii, 1, 1985.
- Le Guidec, R., "Decline and resurgence of unremunerated work", *International Labour Review*, 135, 6, 1996.
- Mallet, S., *La nueva clase obrera*, Tecnos, Madrid, 1972.
- Meda, O., "New perspectives of work as a value", *International Labour Review*, 135, 6, 1996.
- Moore, H. L., "The future of work", *British Journal of Industrial Relations*, 33, 4, diciembre, 1995.
- Muckenberger, U., "Towards a new definition of the employment relationships", *International Labour Review*, 135, 6, 1996.
- Offe, C., *Disorganised Capitalism*, Polity, Cambridge, 1996.
- ОИТ, *El trabajo en el mundo*, Ginebra, 1997.
- Ozaki, M., "Labor relations and work organization in industrialized countries", *International Labour Review*, 135, 1, 1996.
- Pérez, C. y C. Ominami (comps.), *La tercera revolución tecnológica*, GEL, Buenos Aires, 1986.
- Pollert, A., "Dismantling flexibility?", *Capital and Class* 34, 1988.
- , *Farewell to Flexibility?*, Berg, Londres, 1991.

- Regini, M., "Introduction: The past and future of social studies of labour movements", *The Future of Labour Movements*, Macmillan, Londres, 1992.
- Rendón, T., "Notas críticas sobre algunos conceptos utilizados en el análisis de la ocupación", *Ensayos*, UNAM, II, 7, 1985.
- Rifkin, J., *El fin del trabajo*, Paidós, México, 1996.
- Sabel, C., *Work and Politics*, Cambridge University Press, Cambridge, 1982.
- Sabel, C. y Zeitlin, "Historical alternatives to mass production", *Past and Present* 108, 1985.
- Streeck, W., "Skills and the limits of neoliberalism", *Work, Employment and Society* 3, 1, marzo, 1989.
- Thompson, P., *The Nature of Work*, Macmillan, Londres, 1983.
- Tolliday, S., *Between Fordism and Flexibility*, Berg, Londres, 1992.
- Touraine, A., *El retorno del actor*, Gedisa, Madrid, 1985.
- Visser, J., "La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa Occidental. Estructura, escala, alcance y estrategia", *Sociología del Trabajo*, 14, 1992.
- Wood, S., "The deskilling debate", *Acta Sociologica*, 30, 1, 1987.
- , "Japanization and/or Toyotism", *Work, Employment and Society* 5, 4, 1991.
- , "The Japanization of Fordism", *Economic and Industrial Relations*, 14, 1993.
- , Wood, S. (comp.), *The Transformation of Work*, Urwin Hyman, Londres, 1989.

## BIBLIOGRAFÍA GENERAL SOBRE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

- Abramo, L., "La sociología del trabajo en América Latina: Nuevos paradigmas productivos, subjetividad obrera y relaciones de género", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 23-24, Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, Madrid, marzo-junio, 1994.
- Abramo, L., A. Abreu y M. Leite, "O II Congresso Latino Americano de Sociologia do Trabalho: Um balanço", *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho* (São Paulo), núm. 5, 1997.
- Abramo, L. y C. Montero, "La sociología del trabajo en América Latina: Paradigmas teóricos y paradigmas productivos", *Revista Latinoamericana de Estudos del Trabajo*, año 1, núm. 1, 1995.
- Abramo, L. et al., "The institutionalization of sociology of work in Latin America", *Work and Occupations*, vol. 4, núm. 3, agosto de 1997.
- , "La institucionalización de la sociología del trabajo en América Latina", *Sociología del Trabajo* (Madrid), 1997.
- , "La sociología del trabajo en América Latina: Una trayectoria compleja, algunos desafíos actuales", Santiago, 1997, mimeo.
- Accornero, Aris, *Il lavoro come ideologia*, Il Mulino, Bolonia, 1980.
- Alaluf, M., *Sociologie du travail*, Presses Universitaires de Bruxelles, 4a. ed., Bruselas, 1994-1995.
- Allen, V. L., "The need for a sociology of labour", *The British Journal of Sociology*, vol. x, núm. 3, septiembre, 1959.
- Baritz, Loren, *The Servants of Power: A History of the Use of Social Science in American Industry*, Wesleyan University Press, Middletown.
- Bernoux, P., *La sociologie des entreprises*, Seuil, París, 1995.
- Blank, S. A., "Veblen and industrial sociology", *The British Journal of Sociology*, vol. x, núm. 3, septiembre, 1959.
- Bolle de Bal, M., *Sociología del trabajo*, Nova Terra, Barcelona, 1973.
- Campo, S. del (comp.), *Tratado de sociología*, Taurus, Madrid, 1984.
- Caplow, T., *Sociología del trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1958.
- Carbonaro, A., "Sociologia del lavoro tra epistemologia e storia", *Sociologia del Lavoro*, núm. 37, 1989.
- Carrillo, J., "La sociología del trabajo en América Latina y su primer congreso", *Sociología del Trabajo* (Madrid), núm. 20, invierno de 1993-1994.
- Castillo, Juan José, "La sociología del trabajo en España y el lugar de la investigación comparativa", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núms. 4-5, 1989.
- , "¿Adónde va la sociología del trabajo?", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núms. 23-24, 1994.

- Castillo, Juan José, *El trabajo del sociólogo*, Complutense, Madrid, 1994.
- , "La sociología del trabajo en América Latina", número monográfico de la *Revista Internacional de Sociología* (IESA-CSIC), núm. 9, 1994.
- , *Sociología del trabajo. Un proyecto docente*, Centro de Investigaciones Sociológicas-Siglo XXI, Madrid, 1996.
- , "A la búsqueda del trabajo perdido. Y de una sociología capaz de encontrarlo. . .", *Estudios Sociológicos* (México), vol. xv, núm. 44, mayo-agosto, 1997.
- Castillo J. J., J. Carrillo y F. Zapata, "Los estudios sobre el trabajo en México", *Revista de Trabajo*, año 2, núm. 8, julio, 1995.
- Castillo, S., C. Prieto y J. Estivill (comps.), *Trabajo y sociología del trabajo en España*, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, 1977-1978.
- Castro N. y M. Leite, "La sociología del trabajo industrial en Brasil: Desafíos e interpretaciones", *Economía y Sociología del Trabajo* (Madrid), núm. 23-24 marzo-junio, 1994.
- Catalano, A. M. y M. Novick, "Relaciones laborales y sociología del trabajo. A la búsqueda de una confluencia", *Sociedad* (Buenos Aires), núm. 1, octubre, 1992.
- Chave, D., "Dix années de sociologie du travail", en C. Durand, (comp.), *Le travail et sa sociologie, Essais critiques*, L'Harmattan, París, 1985.
- Chinoy, Ely, *La sociedad. Una introducción a la sociología*, Fondo de Cultura Económica, México, 1969. [Edición original 1961; traducción y primera edición en español, 1966.]
- Colloque de Dourdan, Groupe de Sociologie du Travail, *La division du travail*, Galilée, París.
- Coster, Michel de y François Pichault (comps.), *Traité de sociologie du travail*, De Boeck, Bruselas, 1994. [Prefacio de Alain Touraine.]
- De Coster, M. y F. Pichault, "Introduction: Bilan, actualité et perspectives de la sociologie du travail", en M. de Coster y F. Pichault (comps.), *Traité de sociologie du travail*, De Boeck, Bruselas, 1994.
- De la Garza, Enrique, "El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX", texto fotocopiado, 1996.
- De la Garza, E., J. Carrillo y F. Zapata, "Los estudios sobre el trabajo en México", *Economía y Sociología del Trabajo* (Madrid), núm. 23-24, marzo-junio de 1994.
- Bombois, R. y L. Pries, "¿Necesita América Latina su propia sociología del trabajo?", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (México), año 1, núm. 1, 1995.
- Dubois, P. et al. (comps.), *Le travail et sa sociologie, Essais critiques*, L'Harmattan, París, 1985.
- Dubois, P. y R. Kastoryano, "Recensement des recherches en cours sur le travail", en C. Durand, P. Dubois et al. (comps.), *Le travail et sa sociologie, Essais critiques*, L'Harmattan, París, 1985.
- Durand, C., "Avant-propos", en C. Montero Casassus y P. Desmarez, *Le travail et sa sociologie: Essais critiques*, L'Harmattan, París, 1985.



- Durkheim, É., *La división del trabajo social*, Hachette, Buenos Aires, 1970.
- Erbès-Séguin, Sabine, *Le travail dans la société. Bilan de la sociologie du travail*, 2 tomos, Presses Universitaires de Grenoble, Grenoble, 1988.
- , "Les frontières de la sociologie du travail", en C. Durand, P. Dubois *et al.* (comps.), *Le travail et sa sociologie*, L'Harmattan, París, 1985.
- Erbès-Séguin, Sabine (dir.), *L'emploi: Dissonances et défis. Sociologues et économistes en débat*, L'Harmattan, París, 1995.
- Ferraroti, F., "Sociología del trabajo", en F. Alberoni (comp.), *Cuestiones de sociología*, Herder, Barcelona, 1966-1971.
- Fox, A., *A Sociology of Work in Industry*, Collier-Macmillan, Londres, 1971.
- Freire, J., "Sociologia, sociología do trabalho", en *Sociologia — Problemas e Práticas*, núm. 14, 1993.
- , *Sociologia do trabalho. Uma introdução*, Afrontamento, Oporto, 1993.
- Friedmann, Georges y Pierre Naville (comps.), *Tratado de sociología del trabajo*, Fondo de Cultura Económica, 2 tomos, México, 1963. [Edición francesa 1961.]
- Gallie, D., "De la sociología industrial a la sociología del trabajo. Resumen de la investigación británica desde la década de 1960", en *Sociología del Trabajo* (Madrid), núm. 6, primavera de 1989.
- Grint, Keith, *The Sociology of Work: An Introduction*, Polity, Oxford, 1991.
- Hall, R. H., "Theoretical trends in the sociology of occupations", *The Sociological Quarterly*, vol. 24, núm. 1, invierno, 1983.
- , *Sociology of Work. Perspectives, Analyses, Issues*, Pine Forge, Thousand Oaks-Londres-Nueva Dheli, 1995.
- Hodson, Randy y Teresa A. Sullivan, *The Social Organization of Work*, Wadsworth, 2a. ed., Belmont, 1995.
- Humphrey, J., "New issues in the sociology of work", ponencia presentada en el Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, 1993.
- Iranzo, C., "La sociología del trabajo en Venezuela", *Economía y Sociología del Trabajo* (Madrid), núms. 23-24, marzo-junio de 1994.
- Krause Elliott, A., *The Sociology of Occupations*, Little, Brown, Boston, 1971.
- Lajoinie, Guy, "Sociologie du travail: Vers de nouvelles frontières", en *Une nouvelle civilisation? Hommage à Georges Friedmann*, Gallimard, París, 1973.
- Leite, M. y R. Silva, "La sociología del trabajo frente a la reestructuración productiva", *Sociología del Trabajo* (Madrid), núm. 25, otoño de 1995.
- López Pintor, Rafael, *Sociología industrial*, Alianza, Madrid, 1986.
- Masi, D. de y A. Bonzanini (comps.), *Trattato di sociologia del lavoro e dell'organizzazione. La ricerca*, Angeli, Milán, 1984.
- Maurice, Marc, "Le déterminisme technologique dans la sociologie du travail (1955-1980). Un changement de paradigme?", *Sociologie du Travail*, núm. 1, 1980.
- , "Sociologie du travail et société", *Sociologie et Sociétés*, vol. XXIII, núm. 2, otoño, 1991.
- Medina Echavarría, José, *Consideraciones sociológicas sobre el desarrollo económico*, Solar-Hachette, Buenos Aires, 1964.
- Miller, D. C. y W. H. Form, *Industrial Sociology: An Introduction to the Sociology of Work Relations*, Harpen and Brothers, Nueva York, 1951.

- , *Sociología industrial*, Rialp, Madrid, 1969.
- Minandi, E., "Sociología del lavoro come ideología", *Analisis e Documenti* (Bologna), núms. 6-7, 1974.
- Pavalko, Ronald M., *Sociology of Occupations and Professions*, 2a. ed., F. E. Peacock, 1988.
- Piotet, F. y R. Sainsaulieu, *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise*, Presses de la FNSP/ANACT, París, 1994.
- Pries, Ludger, *Hacia una sociología del empleo (Tres ensayos)*, El Colegio de Puebla, Puebla, 1992.
- Quiroz, J. O. y L. Méndez y Berrueta, "Breve historia de la sociología del trabajo en México. Rutas de su constitución", *Sociología*, núm. 23, 1993.
- Rojas, Eduardo y Ana Proietti, "La sociología del trabajo en América Latina: Una crítica al paradigma politicista", en M. Panaia (comp.), *Trabajo y empleo. Un abordaje interdisciplinario*, Eudeba-PAITE, Buenos Aires, 1996.
- , "La sociología del trabajo: Los dilemas de superar la ilusión y acceder a la crítica", en *La sociología del trabajo*, Centro Editor de América Latina, Buenos Aires, 1992.
- Rose, Michael, *Servants of Post-Industrial Society. Sociologie du Travail in Modern France*, Macmillan, Londres, 1979.
- Santos, J. A., *Sociología del trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1995.
- Segrestin, D., *Sociologie de l'entreprise*, Armand Colin, París, 1992.
- Smith, J. H., "New ways in industrial sociology", *The British Journal of Sociology*, vol. x, núm. 3, septiembre, 1959.
- , *Les sciences sociales dans l'enseignement supérieur. Sociologie industrielle*, prefacio de J. D. Reynaud, UNESCO, París, 1961.
- Stroobants, M., *Sociologie du travail*, Nathan, París, 1993.
- Sulmont, D., "Sociología del trabajo en el Perú, un balance", documento presentado en el Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, 1993.
- Thuderoz, Christian, *Sociologie des entreprises*, La Découverte, París, 1997.
- Touraine, Alain, "Ambiguités de la sociologie industrielle Américaine", *Cahiers Internationaux de Sociologie*, vol. XII, 1952.
- Watson, T., *Sociology, Work and Industry*, Routledge and Kegan Paul, Londres, 1980.
- Weber, M., *The Theory of Social and Economic Organization*, The Free Press, Nueva York, 1947.
- Zapata, Francisco, "Hacia una sociología del trabajo latinoamericana", *Nueva Antropología* (México), vol. 8, núm. 29, abril, 1986.
- , *Vers une sociologie du travail latino-américaine*, L'Harmattan, París, 1985.
- , "La sociología del trabajo en América Latina", *Sociologie du Travail*, París, 1987.

## APÉNDICE

### AMÉRICA DEL NORTE

CUADRO 1. *PEA asalariada/PEA (%)*

Canadá	80.7 (1990)	75.3 (1996)
Estados Unidos	87.3 (1990)	89.2 (1996)

CUADRO 2. *PEA asalariada industria/PEA asalariada (%)*

Canadá	n. d.	n. d.
Estados Unidos	17.4 (1990)	15.4 (1996)

CUADRO 3. *PEA asalariada mujeres/ PEA asalariada (%)*

Canadá	45.9 (1990)	47.5 (1996)
Estados Unidos	47.4 (1990)	48.4 (1996)

CUADRO 4. *PEA técnicos asalariados/PEA asalariada (%)*

Canadá	15.1 (1990)	13.6 (1996)
Estados Unidos	17.1 (1990)	15.5 (1996)

CUADRO 5. *PEA administrativos asalariados/PEA asalariada (%)*

Canadá	5.0 (1990)	5.6 (1996)
Estados Unidos	13.1 (1990)	12.9 (1996)

CUADRO 6. *Desempleo y sindicación*

	<i>Desempleo total (%)</i>		<i>Variación del índice de sindicación-trabajadores</i>	
	<i>1990</i>	<i>1995</i>	<i>periodo</i>	<i>puntos porcentuales</i>
Canadá	8.1	9.5	1985-1993	0.7
Estados Unidos	5.6	5.6	1985-1995	-3.8

## ÁFRICA

CUADRO 1. *PEA asalariada/PEA (%)*

Egipto	48.7 (1990)	49.2 (1995)
Etiopía	n. d.	n. d.
Mauricio	65.9 (1990)	59.8 (1995)
Kenia	n. d.	n. d.
Chad	n. d.	n. d.
Zimbabwe	n. d.	n. d.

CUADRO 2. *PEA asalariada industria/PEA asalariada (%)*

Egipto	n. d.	n. d.
Etiopía	n. d.	n. d.
Mauricio	n. d.	38.1 (1995)
Kenia	13.1 (1991)	n. d.
Chad	42.3 (1991)	n. d.
Zimbabwe	16.5 (1990)	16.1 (1994)

CUADRO 3. *PEA mujeres asalariadas/PEA asalariada (%)*

Egipto	19.1 (1990)	17.5 (1995)
Etiopía	26.1 (1993)	n. d.
Mauricio	35.0 (1990)	35.8 (1995)
Kenia	22.5 (1991)	n. d.
Chad	5.9 (1991)	n. d.
Zimbabwe	18.0 (1990)	19.9 (1994)

CUADRO 4. *PEA técnicos asalariados/PEA asalariada (%)*

Egipto	14.7 (1990)	16.8 (1995)
Etiopía	n. d.	n. d.
Mauricio	n. d.	10.9 (1995)
Kenia	n. d.	n. d.
Chad	n. d.	n. d.
Zimbabwe	n. d.	n. d.

CUADRO 5. *PEA administrativos asalariados/PEA asalariada (%)*

Egipto	13.0 (1990)	13.9 (1995)
Etiopía	n. d.	n. d.
Mauricio	n. d.	12.7 (1995)
Kenia	n. d.	n. d.
Chad	n. d.	n. d.
Zimbabwe	n. d.	n. d.

CUADRO 6. *Desempleo y sindicación*

	<i>Desempleo total (%)</i>		<i>Variación del índice de sindicación-trabajadores</i>	
	<i>1990</i>	<i>1995</i>	<i>periodo</i>	<i>puntos porcentuales</i>
Argelia	19.7	23.8 (1993)		n. d.
Egipto	8.6	11.3	1985-1995	-3.9
Marruecos	15.4	16.0 (1992)		n. d.
Mauricio	nd.	9.8		n. d.
Sudáfrica	nd.	4.5	1985-1995	23.2

## ASIA

CUADRO 1. *PEA asalariada/PEA (%)*

China	n. d.	n. d.
Hong Kong	89.1 (1990)	83.6 (1995)
India	8.5 (1991)	n. d.
Israel	72.4 (1990)	78.6 (1996)
Japón	75.7 (1990)	79.3 (1996)
República de Korea	59.2 (1990)	61.6 (1996)
Filipinas	12.6 (1990)	n. d.
Singapur	91.4 (1989)	82.8 (1996)
Sri Lanka	10.9 (1990)	n. d.
Vietnam	n. d.	n. d.

CUADRO 2. *PEA asalariada industria/PEA asalariada (%)*

China	23.4 (1989)	30.6 (1994)
Hong Kong	28.9 (1990)	15.0 (1995)
India	23.2 (1990)	n. d.
Israel	26.4 (1990)	22.9 (1994)
Japón	23.0 (1989)	n. d.
República de Korea	39.9 (1990)	32.5 (1994)
Filipinas	34.8 (1990)	32.6 (1993)
Singapur	32.0 (1989)	29.5 (1993)
Sri Lanka	31.0 (1990)	17.3 (1995)
Vietnam	23.6 (1990)	24.8 (1995)

CUADRO 3. *PEA mujeres asalariadas/PEA asalariada (%)*

China	37.7 (1989)	38.6 (1995)
Hong Kong	41.2 (1990)	42.5 (1995)
India	14.1 (1991)	15.4 (1995)
Israel	42.8 (1990)	45.8 (1996)
Japón	37.9 (1990)	39.2 (1996)
República de Korea	38.3 (1990)	38.6 (1996)
Filipinas	38.9 (1990)	40.0 (1993)
Singapur	42.0 (1989)	44.6 (1996)
Sri Lanka	44.3 (1990)	48.2 (1995)
Vietnam	n. d.	n. d.

CUADRO 4. *PEA técnicos asalariados/PEA asalariada (%)*

China	n. d.	n. d.
Hong Kong	21.0 (1990)	15.6 (1995)
India	n. d.	n. d.
Israel	21.1 (1990)	16.2 (1996)
Japón	23.9 (1990)	23.7 (1996)
República de Korea	21.5 (1990)	15.1 (1996)
Filipinas	31.0 (1990)	31.4 (1993)
Singapur	13.6 (1989)	13.9 (1996)
Sri Lanka	n. d.	17.0 (1995)
Vietnam	25.7 (1990)	n. d.

CUADRO 5. *PEA administrativos asalariados/PEA asalariada (%)*

China	n. d.	n. d.
Hong Kong	13.9 (1990)	21.5 (1995)
India	n. d.	n. d.
Israel	10.9 (1990)	19.6 (1996)
Japón	19.4 (1990)	17.5 (1996)
República de Korea	24.0 (1990)	19.7 (1996)
Filipinas	95.1 (1990)	96.3 (1993)
Singapur	16.2 (1989)	17.7 (1996)
Sri Lanka	n. d.	29.0 (1995)
Vietnam	78.7 (1990)	n. d.

CUADRO 6. *Desempleo y sindicación*

	<i>Desempleo total (%)</i>		<i>Variación del índice de sindicación-trabajadores</i>	
	<i>1990</i>	<i>1995</i>	<i>periodo</i>	<i>puntos porcentual</i>
China	2.5	2.9		n. d.
Hong kong	1.3	3.2	1985-1994	5.7
Indonesia	n. d.	4.0 (1996)		n. d.
Israel	9.6	6.9	1985-1995	-77.0
Japón	2.1	3.2	1985-1995	17.5
República de Korea	2.4	2.0	1985-1995	0.3
Malasia	5.1	2.8		n. d.
Pakistán	3.1	5.4		n. d.
Filipinas	8.1	8.4	1985-1995	17.5
Singapur	1.7	2.7	1984-1995	-3.5
Sri Lanka	14.4	12.5		n. d.
Tailandia	2.2	1.5 (1993)	1985-1995	-0.1
Taiwán	n. d.	n. d.	1987-1995	-9.8

## EUROPA

CUADRO 1. *PEA asalariada/PEA (%)*

Albania	n. d.	n. d.
Alemania	79.0 (1990)	81.6 (1996)
Bélgica	73.9 (1990)	72.4 (1992)
Bulgaria	n. d.	n. d.
República Checa	n. d.	82.4 (1996)
Dinamarca	83.0 (1994)	84.4 (1996)
España	61.7 (1990)	58.3 (1996)
Finlandia	69.9 (1993)	71.9 (1996)
Francia	79.0 (1990)	74.8 (1996)
Grecia	48.3 (1990)	46.5 (1995)
Hungría	86.9 (1990)	63.0 (1996)
Irlanda	67.0 (1990)	69.8 (1996)
Italia	n. d.	62.3 (1995)
Países Bajos	87.5 (1992)	82.3 (1996)
Noruega	n. d.	86.9 (1996)
Polonia	59.0 (1993)	61.8 (1996)
Portugal	71.4 (1992)	66.1 (1996)
Reino Unido	79.3 (1990)	77.8 (1996)
Rumania	n. d.	58.2 (1996)
Suecia	89.0 (1990)	81.9 (1996)
Turquía	16.3 (1990)	n. d.

CUADRO 2. *PEA asalariada industrial/PEA asalariada (%)*

Polonia	59.0 (1993)	61.8 (1996)
Albania	n. d.	n. d.
Alemania	34.2 (1990)	25.2 (1996)
Bélgica	23.9 (1996)	n. d.
Bulgaria	32.2 (1990)	19.9 (1995)
República Checa	n. d.	30.9 (1996)
Dinamarca	20.4 (1994)	20.5 (1996)
España	26.5 (1990)	n. d.
Finlandia	22.5 (1993)	22.2 (1996)
Francia	22.7 (1990)	19.5 (1996)
Grecia	25.8 (1990)	19.3 (1995)
Hungría	26.8 (1990)	26,8 (1996)
Irlanda	24.0 (1990)	22.2 (1996)
Italia	n. d.	n. d.
Países Bajos	18.6 (1992)	16.7 (1996)
Noruega	n. d.	15.7 (1996)
Polonia	25.2 (1993)	24.7 (1996)
Portugal	27.8 (1992)	26.1 (1996)
Reino Unido	20.5 (1990)	18.1 (1996)
Rumania	35.3 (1994)	n. d.
Suecia	22.2 (1990)	20.5 (1996)
Turquía	28.3 (1990)	22.2 (1994)

CUADRO 3. *PEA mujeres asalariadas/PEA asalariada (%)*

Albania	40.6 (1990)	n. d.
Alemania	41.4 (1990)	43.7 (1996)
Bélgica	39.9 (1990)	40.6 (1992)
Bulgaria	n. d.	n. d.
República Checa	48.1 (1993)	45.8 (1996)
Dinamarca	46.9 (1994)	46.8 (1996)
España	31.7 (1990)	36.0 (1996)
Finlandia	50.9 (1993)	49.4 (1996)
Francia	n. d.	n. d.
Grecia	35.0 (1990)	37.4 (1995)
Hungría	n. d.	n. d.
Irlanda	40.8 (1990)	44.0 (1996)
Italia	n. d.	31.0 (1995)
Países bajos	39.9 (1992)	41.8 (1996)
Noruega	n. d.	47.3 (1996)
Polonia	46.0 (1993)	46.4 (1996)
Portugal	44.7 (1992)	45.9 (1996)
Reino Unido	47.4 (1990)	49.6 (1996)
Rumania	41.1 (1994)	41.6 (1996)
Suecia	50.1 (1990)	33.2 (1996)
Turquía	10.9 (1990)	8.2 (1995)



CUADRO 4. *PEA técnicos asalariados/PEA asalariada (%)*

Albania	n. d.	n. d.
Alemania	n. d.	21.8 (1996)
Bélgica	22.1 (1990)	23.6 (1992)
Bulgaria	n. d.	n. d.
República Checa	21.1 (1993)	20.8 (1996)
Dinamarca	18.0 (1994)	19.0 (1996)
España	17.5 (1990)	10.7 (1996)
Finlandia	17.2 (1993)	13.6 (1996)
Francia	n. d.	n. d.
Grecia	21.4 (1990)	10.4 (1995)
Hungría	n. d.	17.6 (1996)
Irlanda	12.2 (1990)	12.9 (1996)
Italia	n. d.	18.5 (1995)
Países Bajos	19.4 (1992)	18.9 (1996)
Noruega	n. d.	n. d.
Polonia	n. d.	15.8 (1996)
Portugal	14.1 (1992)	14.2 (1996)
Reino Unido	18.1 (1992)	11.3 (1996)
Rumania	14.5 (1994)	14.3 (1996)
Suecia	18.0 (1990)	18.6 (1995)
Turquía	27.5 (1990)	23.1 (1995)

CUADRO 5. *PEA administrativos asalariados/PEA asalariada (%)*

Albania	n. d.	n. d.
Alemania	n. d.	14.2 (1996)
Bélgica	10.9 (1990)	11.2 (1992)
Bulgaria	n. d.	n. d.
República Checa	8.8 (1993)	9.1 (1996)
Dinamarca	13.2 (1994)	13.8 (1996)
España	15.0 (1990)	13.4 (1996)
Finlandia	11.2 (1993)	11.2 (1996)
Francia	n. d.	n. d.
Grecia	22.4 (1990)	19.0 (1995)
Hungría	n. d.	10.7 (1996)
Irlanda	17.9 (1990)	17.1 (1996)
Italia	n. d.	19.7 (1995)
Países Bajos	11.0 (1992)	13.9 (1996)
Noruega	n. d.	n. d.
Polonia	n. d.	10.2 (1996)
Portugal	14.9 (1992)	15.5 (1996)
Reino Unido	9.4 (1992)	17.5 (1996)
Rumania	6.1 (1994)	6.2 (1996)
Suecia	10.4 (1990)	10.5 (1995)
Turquía	44.8 (1990)	42.1 (1995)

CUADRO 6. *Desempleo y sindicación*

	<i>Desempleo total (%)</i>		<i>Variación del índice de sindicación-trabajadores</i>	
	<i>1990</i>	<i>1995</i>	<i>periodo</i>	<i>puntos porcentuales</i>
Albania	9.5	n. d.	n. d.	n. d.
Alemania	7.2 (1991)	12.9	1991-1995	-6.1
Austria	3.2	3.7	1985-1995	-9.8
Bélgica	7.2	9.3	1985-1995	-0.1
Bulgaria	1.7	11.1	1991-1993	-4.1
República Checa	n. d.	3.4	1990-1995	-34.1
Dinamarca	n. d.	5.6	1985-1994	1.8
España	16.3	22.9	1985-1994	7.1
Finlandia	3.4	17.0	1984-1995	11.0
Francia	8.9	11.6	1985-1995	-5.4
Grecia	7.0	10.0	1985-1995	-12.4
Hungría	9.8 (1992)	10.2	1985-1995	-20.3
Irlanda	12.9	12.2	1985-1993	-7.1
Italia	11.0	12.0	1985-1994	-3.5
Países Bajos	7.5	7.1	1985-1995	-3.2
Noruega	5.2	4.9	1985-1995	2.0
Polonia	n. d.	13.3	1989-1995	-25.0
Portugal	4.7	7.1	1986-1995	-25.8
Reino Unido	6.8	8.6	1985-1995	-12.6
Rumania	3.0 (1991)	9.5	n. d.	n. d.
Fed. Rusa	4.7 (1992)	8.8	n. d.	n. d.
Suiza	1.8 (1991)	3.3	1985-1994	-6.2
Suecia	1.6	7.7	1985-1994	7.3
Turquía	7.5	6.6	n. d.	n. d.

FUENTES: cuadros del 1 al 5 de cada continente: elaboración propia a partir de ILO, *Yearbook of labour statistics*, varios años; cuadro 6 de cada continente: a) desempleo total proviene de ILO, *Yearbook of labour statistics*, 1997; b) variación del índice de sindicación proviene de OIT, *El trabajo en el mundo*, 1996-1997.

Este libro se terminó de imprimir en abril de 2000 en los talleres de Impresora y Encuadernadora Progreso, S. A. de C. V. (IEPSA), Calz. de San Lorenzo, 244; 09830 México, D. F. Su composición, en que se usaron tipos Aster de 10:12, 9:11 y 8:9 puntos, se hizo en Schussheim y Asociados, Arenal, 255; 14420 México, D. F., a cuyo cuidado estuvo la edición, que consta de 2 000 ejemplares.