

EL TRABAJO : PASADO Y PRESENTE

YAMILE DELGADO DE SMITH*

Resumen: Con la crisis de la modernidad se producen cambios en el trabajo: se desvanece su contenido territorial, se erosionan las categorías de racionalidad y centralidad. La evolución que hoy vivimos, da cuenta de nuevas formas de trabajo que supera los esquemas del fordismo-taylorismo por empresas globales en redes articuladas, con nuevos espacios de participación.

La tendencia de las organizaciones apuntan a desarrollar estrategias y competencias a sus trabajadores que permitan asumir los nuevos espacios laborales.

Palabras Claves: modernidad, trabajo, fordismo

El contexto internacional de hoy se caracteriza por una tendencia a redefinir el marco conceptual sobre el cual se regía el trabajo, como consecuencia de los desarrollos tecnológicos y las transformaciones que se observan en el sistema productivo mundial.

El referente histórico tejido alrededor de los sistemas de trabajo, permitía relevar como eje fundamental de las relaciones sociales, una concepción positiva, legal, del conjunto de acciones disponibles de los actores sociales organizados alrededor del trabajo.

Esta tendencia a regular la acción de los actores, a legitimar los actos sociales, bajo contenidos altamente institucionalizados tenía su fundamento en el contenido de la organización del trabajo, cuyo paradigma esencial lo constituía el Fordismo/Taylorismo que centra su atención en la rigidez organizacional, la estandarización de los comportamientos sociales y una visión del trabajo centrada en una parcela de tareas articuladas en funciones organizacionales controladas a través del sistema de normas.

* MCS Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Profesor Asociado. PPI. Doctorado en Ciencias Sociales. Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

El trabajo como sujeto histórico deviene en un hecho social, institucionalizado y analizado a la luz de las formulaciones clásicas privativas del mundo de la sociología, construyéndose alrededor del mismo un conjunto teórico (Teoría Social) caracterizado por contenidos positivos funcionales y/o estructurales donde se centraba la atención alrededor del consenso social, como el eje que definía el conjunto de relaciones sociales o desde una perspectiva histórica dialéctica, que intentaba precisar el contenido contradictorio de las relaciones laborales (Capital vs. Trabajo).

La conformación de un andamiaje dialéctico (Consenso - Conflicto) constituía el artificio conceptual y paradigmático de interpretación de la relación social, contenida alrededor de trabajo.

En todo el posesionamiento teórico de interpretación del trabajo se descubre una lógica situacional, que dejó al descubierto el contenido esencialmente Tayloriano/ Fordista del trabajo, estructurado alrededor de los desarrollos tecnológicos propios de la II Revolución Industrial y los inicios de la I Revolución Científica Tecnológica.

Bajo este proceso de ruptura con la rigidez productiva, el uso de inventarios como sinónimo de amortiguador frente a la demanda social, se recrea un proceso que, dando

fin al Fordismo, crea las bases de una transformación social, que revolucionando los lugares de trabajo, fragmentando los mecanismos de inserción social del mercado laboral bajo signos desregularizadores y globales, permite la instauración de una nueva visión del trabajo social, (ventaja cooperativa) donde los actores comparten ideas y basan sinérgicamente hablando, todo en decisiones compartidas por la misión y visión que se traza en la organización.

Esta visión de las organizaciones aparece desde las perspectivas de las relaciones laborales y/o industriales, reforzado por los contenidos de las teorías explicativas e institucionalizadas de los actores sociales que participan en el hecho social trabajo. Trabajadores y sus organizaciones, empresarios y sus organizaciones, gobierno conforman una trilogía (Sistema Tripartito), explicada en un continuum de interrelaciones que definían un tipo de producción social, centrada fundamentalmente en el concepto de producción en masa, consumo en masa, comunicación de masa, hechos que definen a nivel social macro, un estilo que la ciencia social caracterizó como Fordismo.

El Fordismo alude una época, un proceso social agotado. característico de una etapa del desarrollo del trabajo. que localizado en la regulación extrema legal, en la legitimidad de los actores sociales que intervienen en el proceso, le dan contenido a una forma de producción social que entra en crisis como consecuencia de los avances significativos operados en la división internacional del trabajo, que introduce ruptura en el concepto de producción en masas, por el concepto de la producción racionalizada, la fragmentación del proceso de trabajo, a una flexibilización en la producción y una concepción nueva en el ámbito de las relaciones laborales (Riflcin 1996 :125).

La especialización fragmentada es sustituida por una visión multi, Ínter y transdisciplinaria, de acción mancomunada de los actores que participan en el acto de la producción social.

Bajo este criterio de ubicación histórica del problema, pudiésemos indicar la existencia de un marco de análisis diferenciado en el tiempo, como consecuencia de la madurez de la reflexión social, el descubrimiento o reconocimiento valorativo de nuevos mecanismos sociales, reconocedores del carácter integral del hombre, así como la evolución, crecimiento y desarrollo de las organizaciones cuyas estructuras reforzaban el sentido teleológico del trabajo militarizado, cuyo componente esencial giraba alrededor de la rentabilidad.

El proceso que identifica una acción de trabajo bajo una concepción Fordista, alude a la forma acabada con la cual se encara el problema de la modernidad en el trabajo, haciendo depender de este la acción explicativa realizada en el campo de las Relaciones Industriales, donde el énfasis esencial giraba alrededor de las formas institucionales con las cuales se encarnan las relaciones laborales en una enmarañada transnormativa que surge de los acuerdos e interacciones de los actores (Clark Kerr, Dunlop Harbison, Myers) o en el reparto de los beneficios derivados de la acción negociada del trabajo (Alton Craig), o la acción dialéctica derivada del enfrentamiento entre capital y trabajo (Richard Hvnian).

Todas estas concepciones, derivadas de los planteamientos básicos de la sociedad moderna, encabezaron y caracterizaron un escenario moderno de las Relaciones Industriales, cuyo fin llegó con el fin del Fordismo y la aparición de nuevas formas de organización del trabajo, signada por elementos desinstitucionalizadores de las clásicas relaciones laborales, des legitimizadores de la acción de los actores y la aparición de nuevas formas de negociación social.

Con la muerte del Fordismo, feneció también el concepto de Relaciones Industriales, para dar origen a nuevas concepciones que centran su interés en el bienestar social y la recuperación del individuo en su esplendor y libertad.

La Modernidad entonces, representó para el mundo del trabajo, la existencia de un proceso social donde los trabajadores, como consecuencia de la producción en masa, es un consumidor estandarizado, protegido en acciones estatales con capacidad de absorber las improntas de un mercado volátil, recreando un Estado de bienestar social.

Con la crisis que comienza a operar en el modo de acumulación capitalista, los llamados soportes del equilibrio entran en un proceso de cambio, que toca al sujeto-masa como centro del proceso social, redefinen el rol del Estado en el proceso, desarticulando el andamiaje teórico del sistema.

El modelo de producción se flexibiliza, se informaliza, deslocaliza y relocaliza en acciones fabriles ligeras, difusas y especializadas, rompiéndose así las piezas claves del Fordismo.

Se trata de un cambio en los patrones de producción y de consumo, con esfuerzos de adaptación continua, bajo contenidos organizativos distintos, donde se desvanece el concepto de la concentración fabril por redes productivas, interconectadas y potenciadas por nuevos argumentos tecnológicos, derrumbándose sectores y ramas industriales clásicos (acero, producciones mecánicas y eléctricas, etc.), derivando en mercados laborales fragmentados, segmentados, creando un cuadro social de identidades sociales, diluidas, ambulantes o nómadas. En ese sentido, Attali Jacques señala como hemos pasado a las redes de producción de distribución y de consumo.

Esta nueva forma de orden comercial comienza a instaurarse a escala planetaria. Surgen las tecnologías informática, telecomunicaciones, ingeniería genética y los objetos nuevos, los objetos nómadas (objetos industriales portátiles como fax, teléfono móvil, juegos de vídeo, órganos artificiales, ordenadores portátiles, etc.) que preparan para el día de mañana la individualización y la industrialización de los servicios, del ocio, del juego y luego de la pedagogía, del diagnóstico de la prevención y del tratamiento médico [...] El hombre de mañana, trabajador nómada, asalariado temporal de empresas-nómadas ellas mismas, porque están instaladas en los lugares donde el coste del trabajo no cualificado es más bajo -, consumidor de objetos nómadas, dueño de sí mismo, informado y manipulador, será a la vez enfermo y terapeuta, maestro y alumno, espectador y actor, consumidor de su propia producción, enmascarado y narcisista, mezclando la ficción y la realidad en un universo de fronteras indefinibles, verdugo víctima de sí mismo, portador de sus propias prohibiciones, marginal y policíaco (Attali 1994: 120-121).

Como puede observarse se produce un cambio de perspectiva en el uso del concepto de trabajo, en tanto se desvanece su contenido formal y territorial, perdiendo centralidad como ordenador de la vida social, asumiendo nuevas y variadas formas. En este contexto, se rehace una concepción multiforme de relaciones sociales, que apropiándose de espacios de participación organizacional distintos, permitieron superar el carácter autoritario de la organización clásica.

Esta superación del modo Tayloriano-Fordista de focalizar el problema de la organización social, supone un re levantamiento de las concepciones emancipadoras subyacente en el contenido civilizador del trabajo, en tanto liberador de las fuerzas opresoras de la tradición, supone como lo describe Anthony Giddens en su obra Modernidad e Identidad de yo, un proceso que identifica el proceso de liberación como sinónimo de superación de lo tradicional. (1997: 268).

¿Alguien tiene duda del daño que a la dignidad humana trajo el trabajo Taylorista?. Al inicio del siglo XX, la actividad tayloriana del trabajo, se dedicó a transformar al obrero

en un autómatas sin pensamiento, cuyo trabajo lo definía el cronómetro, la obediencia a ciegas, y un salario en atención a las piezas producidas. Livovetsky (1994: 122) señala que tras un largo ciclo híbrido de materialismo tayloriano y de idealismo del deber ser, la atención recae en la exigencia de lograr la adhesión activa de los empleados, rechazando las formas autoritarias del trabajo, tomando en cuenta el potencial humano. Una sociedad centrada alrededor de trabajo, hizo necesario el desarrollo de mecanismos de racionalidad, estas evidenciaban una estructura jerárquica de legitimación del poder y cuya interacción era controlada a través de la norma.

Con la crisis de la modernidad, las relaciones laborales apuntan hacia un modelo posfordista o toyotista que ha generado mercados de trabajos segmentados, ofertas estratificadas de servicios, el repunte de las tecnologías de informática y la industrialización de los servicios.

Atrás quedaron las rígidas líneas jerárquicas, con estructuras de mando que iba de la parte superior de la organización a la parte inferior, siguiendo un estricto estilo tayloriano; en el caso concreto de la producción de carro, los trabajadores encargados del montaje carecían de cualquier conocimiento especializado y no podían entrar en ningún tipo de control independiente sobre el ritmo de producción. Las especialidades de diseño y de organización, así como las decisiones relativas a producción quedaban en manos de la dirección.

La empresa moderna, se fundamenta en una concepción jerárquica de las relaciones sociales, formalizada en un sistema de comunicación y una visión rígida e inflexible de mando y obediencia.

Con la erosión de este esquema, surge un hombre trabajador que se caracteriza por ser cada día mas nómada, y cuya labor realiza con el apoyo de los objetos nómadas: celulares, telex portátil y ordenadores. Estas nuevas circunstancias han traído una tendencia al retraimiento, vivir agazapados en refugios altamente tecnificados (Popcorn 1993: 54). Desde muchos lugares, entre ellos el hogar estas tecnologías permiten una relación laboral sin fronteras. En palabras de Sartory(1998), en este mundo diluido impera el homo communicans, desprovisto de la racionalidad del homo sapiens donde el mundo de las interacciones aparece inmerso en relaciones mediáticas.

La evolución que hoy vivimos esta caracterizada por redes de producción, consumo y comunicación que dan cuenta de nuevos esquemas de trabajo, donde se supera el concepto de empresa militarizada por empresas globales en redes, desterritorizadas y articuladas en nuevos espacios de participación.

Se trata, según Barbero (1999:35), de la parición de una comunidad mundial en la que hombres de tradiciones culturales muy diversas emigran en el tiempo, inmigrantes que llegan a una nueva era desde temporalidades muy diversas, pero todos compartiendo las mismas leyendas y sin modelos para el futuro.

Una nueva cultura organizacional caracteriza los nuevos tiempos : innovación, la emoción del dinamismo, y el entusiasmo a la comunicación abierta. La empresa no exige esa obediencia incondicional. y la rígida relación burocrática. de tal manera que como ¡ni!,, bien lo expresa Lipovetsky en su obra El Crepúsculo del Deber, la perfección moral ¡la sido sustituida por la obligación empresarial de ser innovador y flexible (1998: 124).

La flexibilidad organizacional, como elemento de una nueva cultura queda representada en la capacidad empresarial de desarrollar el potencial individual de sus actores sociales, se sustituye el trabajo encadenado, la obediencia incondicional por la capacidad del nuevo trabajador para formarse en un hombre polivalente. capaz de asumir múltiples retos en distintas áreas del desempeño.

Las nuevas realidades de la organización están cada día más erosionadas por el impacto de toda una cultura más mediática. Para Mas Weber (1947:88), una acción es social en tanto que, en virtud del significado subjetivo que le confiere el individuo que actúa tiene en cuenta el comportamiento de los demás, y de este modo, queda orientada en su transcurso. Supone, a su vez, un acto racional donde la voluntad requiere de un principio legitimador formalmente universal - la comunicación libre de dominio - que sustituye a los criterios tradicionales de legitimación (Lara, 1997: 65).

Las palabras cruciales de esta famosa definición de Weber son "significado subjetivo". Gran parte del comportamiento humano no es social en el sentido de que no está empapado de «significado subjetivo». El comportamiento puede ser puramente fortuito, suscitado por algún estímulo pasajero carente de toda la significación que se requiere para que un acto sea social. Puede ser simplemente una respuesta más o menos mecánica a una presión física o a cualquier otro tipo de alteración.

Las acciones e interacciones llegan a ser sociales sólo cuando en ellas está presente el elemento de significado subjetivo, únicamente cuando, además del mero acto mecánico, está presente un sentido, por oscuro y efímero que sea del significado del acto para la persona o personas más directamente implicadas en el mismo. Y ¿Cuál ha sido el significado que ha traído los símbolos que se incorporan como parte de la cultura empresarial?

Los actos sociales se realizan mediante símbolos. La forma más evidente e importante de símbolo es el lenguaje. El lenguaje hablado y escrito, es el que hace posible, más que ningún otro elemento simbólico, la cultura humana. Y sólo el lenguaje permite el desarrollo de la mente humana, el sentido del yo, la conciencia de identidad personal, y esa capacidad fundamental, única en la humanidad, de ser capaz de asumir uno o más de los roles sociales con los que se enfrenta el Nombre en sociedad.

Hay una tendencia cada vez mayor a dar importancia a la comunicación simbólica y la comunicación con apoyo en tecnologías de información. Sólo debido a la existencia de símbolos más o menos fijos para las cosas, ideas, valores, pensamientos y sentimientos, es posible para el hombre vivir de algo más que de los recursos fisiológicos y psicológicos.

Decir que el hombre vive únicamente a través de los modos de pensamiento, comportamiento aprendidos y que, en conjunto, constituyen la cultura, no supone el papel esencial que en la vida humana desempeñan los reflejos, instintos y tendencias biológicas. En el fondo, la cultura está profundamente arraigada y es inseparable de lo que llamamos interacción simbólica: la interacción de los seres humanos en términos de símbolos con significados compartidos.

Esta tendencia a la interacción simbólica en el mundo del trabajo, permite preguntarnos ¿Qué está ocurriendo? ¿Acaso el símbolo está sustituyendo la palabra? ¿No es lógico que los individuos se identifiquen con el empresario que es quien detenta los emblemas del mayor conocimiento del mercado?

Galende considera, que el empresario, emblema del capitalismo se ha recubierto de los imaginarios de la eficacia, el éxito social, modelo de realización personal, en desmedro de aquella imagen de agente de la explotación del hombre por el hombre (1997: 92). La política, la salud, la escuela y la universidad, adquieren los rasgos de la empresa y se cree ahora que la eficacia de sus funciones y el éxito de sus objetivos dependen de que sean administrados con criterios empresariales. En palabras de este autor, el individuo es forzado a ser más maestro de su propio devenir subjetivo, pero en el seno de una sociedad que no ofrece nada más allá de su propia subjetividad.

Adquirir esta supuesta capacidad de ser empresario de sí mismo, competitivo y eficaz para esta suerte de sociedad identificada con el mercado, ya no es un medio para extraer

plusvalía del beneficio del capital sino que es sentido como la solución mas justa, eficaz y posible de luchar contra la amenaza de la exclusión y ser alcanzado por la desigualdad de todo orden.

El desempeño organizacional constituye un concepto clave en el desarrollo de las estrategias que apuntalan todo proceso de búsqueda de los mayores niveles de rentabilidad organizacional, de productividad de eficacia, de excelencia. Constituye en síntesis, el mecanismo básico que permite evaluar,,, asegurar la productividad y la rentabilidad dentro de una organización, en tanto valora el esfuerzo y da cuenta del impacto del comportamiento organizativo en el conjunto de indicadores de desarrollo de las organizaciones.

La tendencia de toda organización con la crisis de la modernidad es desarrollar estrategias y componentes de interrelación entre los actores sociales a objeto de asegurar una sinergia organizacional direccionada con altos niveles de rendimiento, y con equipos de alto desempeño.

Para el desarrollo de equipos de alto rendimiento , se requiere de un contexto organizacional donde se prevea una praxis de recursos humanos polivalentes, con sistemas de incentivos donde se desarrolle potencialidades valorando el esfuerzo de una manera compensatoria. Para Lipovestky (1994:127) el hombre polivalente, apto para reciclarse, adaptarse a innovar ha reemplazado al hombre indetermindado, en el mundo de la incertidumbre y de la complejidad.

El desempeño visualizado desde la organización, permite aseverar que los procesos sociales que dinamizan el comportamiento organizacional están asociados a la manera como los actores sociales interactúan a partir del sistema de redes y la manera como estos factores estructuran los contenidos básicos de la participación social. bajo el concepto de sistemas o estilos de gerencia.

En cada estilo se refleja una manera de interacción y por consiguiente una forma de valoración del desempeño. Cada estilo a su vez refleja contenidos básicos de la organización del trabajo privilegiando niveles de variabilidad del trabajo, de significación y de retroalimentación.

El desempeño va a depender del contenido de la acción social, que involucra a actores sociales con significados internalizados culturalmente en un proceso interactivo signado por contenidos descodificados social y culturalmente, en el proceso de las nuevas formas de comunicación de estos tiempos.

El desempeño se mide por resultados que son consecuencia de productos observables tangibles, medidos en términos de competencia. Estos resultados de la conducta social expresan dimensiones en el campo de la comunicación, el valor y el contenido de la misma está asociado a componentes de orden estructural, donde el trabajo y su proceso social le dan significado cultural a la relación social.

La evolución técnico-social del trabajo, derivada de la revolución científica tecnológica, en tanto modifica los contenidos del plan emancipador subyacente en las relaciones sociales, intermediadas por acciones de consenso y/o conflicto extendibles a la sociedad, descoloca y desconcentra al trabajo como artífice central de las relaciones sociales, permitiendo el desarrollo de los sujetos liberados del soporte militarizado del trabajo tayloriano .

La crisis de la Modernidad, supone un espacio de libertades, para el despertar del yo, reencontrado en nuevos espacios de participación social.

BIBLIOGRAFÍA

- Attali, Jacques. (1994). Europa Barcelona. Seix Barral.
- Barbero, Martín (1999). Los ejercicios del Ver. Hegemonía Audiovisual y Ficción Televisiva, Editorial Gedisa, España.
- Capra, Fritjof. (1992). El Punto Crucial. Editorial Estaciones. Argentina.
- Colom, Antoni. (1997). Después de la Modernidad Nuevas Filosofías de la Educación. Paidós. Buenos Aires.
- Galende, Emiliano. (1997). De un Horizonte Incierto. Editorial Paidós. México.
- Giddens, Anthony. (1997) Modernidad e Identidad del Yo. Editorial Península.
- El Trabajo : Pasado y Presente Vamlle Delgado de Smith
- Lara, María Pía (1992). La Democracia como Proyecto de Identidad. Etica. Editorial Anthropos, Barcelona.
- Lipovetsky, Guille. (1996). El Crepúsculo del Deber. La Etica Indolora de los Nuevos Tiempos Democráticos. Editorial Anagrama.
- Popcorn, Faith (1993) . Lo que Vendrá. Ediciones Granica. Barcelona.
- Rifkin, Jeremy (1996). El Fin del Trabajo. Editorial Paidós. Buenos Aires.
- Sartori Giovanni (1998). Homovidens. La Sociedad Teledirigida. Editorial Taurus.
- Touraine, Alain. (1998). ¿Podemos Vivir Juntos? Fondo de Cultura Económica. Argentina.
- Weber, Max (1947) The Theory of Social and Economic Organization. Oxford University.