

Edición N° 55 - setiembre 2009

Trabajador competente Tres escenarios de modernización

Por Wendy Sapoznikow

Wendy Sapoznikow. Ayudante de primera, Seminario de Diseño Gráfico y Publicitario, Cátedra Savransky, Carrera de Cs de la Comunicación, Facultad de Cs Sociales, UBA

1. Escenario 1: la modernización del neoliberalismo de la década del '90 en Argentina

La política del neoliberalismo de la década del noventa «[...] es la culminación de tendencias estructurales gestadas desde mediados de la década de los '70 en tensión con las crisis y mutaciones de la economía mundial [...]» (Thwaites Rey, 1999: 1). Su deslegitimación de la intervención estatal remite a «[...] modificaciones en la lógica de funcionamiento de lo `público` que se vinieron gestando [...] al compás [...] de los cambios en el escenario mundial.» (Thwaites Rey, 1999: 2).

La modernización en este escenario se caracteriza, por un lado, por construir para el Estado un funcionamiento similar al del mercado y, por otro, porque en consecuencia prescinde del Estado. La modernización se reduce así un concepto de particularismo tecnocrático (Southwell, 2003) **-1-** que, por instrumental, se acompaña de la figura del experto que sostiene el discurso económico-administrativo-gerencial. El Estado neoliberal que se desliga de sus funciones intervencionistas, el «Estado adelgazado» modifica el estatuto del sujeto. Pretende «[...] generar los mecanismos que permitan la emergencia de un [...] tipo subjetivo que esté en condiciones de asumir las tareas de su autorregulación [...]» (de Marinis, 2005: 24 y 25). El sujeto al que se apela es el *homo prudens* **-2-**.

2. Escenario 2: la modernización del modelo productivo. Del Taylorismo-Fordismo al Toyotismo

2.1. Taylorismo-Fordismo

De la asociación de la racionalidad económica; el modelo fabril y la ciencia resulta la Organización Científica del Trabajo (OCT), asociada a su vez a la eficiencia y el incremento de las ganancias. Esta asociación se expresa claramente en el lema del taylorismo-fordismo **-3-**: *one best way* que propone que existe sólo una forma, y que esta es la mejor y más avanzada, de racionalizar el saber-hacer del proceso de trabajo para volverlo eficiente.

Esta mejor forma resulta en el dispositivo de la OCT y este en una captura del saber-hacer del trabajador que suprime, en un mismo movimiento, la dimensión intelectual del trabajo manual (Antunes, 2005) que se transfiere a la gerencia científica. Se priva al trabajador de la participación en el proceso de trabajo. «El principio básico de esa organización era la separación de los procesos físicos de producción de los de planeamiento y control [...]» (Lobato, 2004: 97). Se divide al trabajo en concepción y ejecución y se descomponen las tareas «[...] en diferentes operaciones elementales que podían ser medidas y registradas.» (Lobato, 2004: 97).

El trabajo se vuelve parcelado; fragmentado; mecánico; repetitivo y desprovisto de sentido para el trabajador. Sólo se articula en la línea de producción, rígida, que une las acciones individuales. La organización del trabajo taylorista-fordista intensifica las formas de explotación al imponer mecánicamente los tiempos (que se reducen) y los ritmos (que aumentan) de trabajo.

De esta forma la gestión del tiempo/movimiento elimina los tiempos muertos y, al mismo tiempo, especializa las tareas. La relación tiempo/especialización en esta organización del trabajo puede relacionarse también con la evolución e incorporación de tecnología mecánica que genera, a su vez, cambios en la especialización: un nuevo instrumento de trabajo exige, por un lado, nuevos movimientos y, por otro, nuevas calificaciones de parte del trabajador que se convierte en «*apéndice* de la máquina-herramienta» (Antunes, 2005). La OCT implica una organización vertical y jerárquica del trabajo: «[...] cada persona tenía un lugar y una función determinados. Esto permitía a los jefes y capataces controlar tanto el proceso productivo como a los trabajadores.» (Lobato, 2004: 149).

En simultáneo con el taylorismo-fordismo se estableció un «[...] compromiso entre el capital y el trabajo mediado por el Estado [...] resultado de la gestación de la política keynesiana [...]» -4- (Antunes, 2005: 24). Es decir que el taylorismo-fordismo no puede desvincularse de las políticas keynesianas.

2.2. Toyotismo

El Toyotismo -5- presenta su reestructuración del modelo productivo del Taylorismo-Fordismo como la forma más avanzada posible de un nuevo modelo. Lo hace «[...] por medio de las formas de acumulación flexibl -6- [...], de las formas de gestión organizacional, de los avances tecnológicos [...] en el plano ideológico, por medio del culto de un subjetivismo y un ideario fragmentador que hace apología del individualismo exacerbado.» (Antunes, 2005: 33). Redobla la apuesta del Taylorismo-Fordismo en términos de prescripciones (todo procedimiento debe estar documentado) y constituye un nuevo modo de captura del saber-hacer que se apropia, ahora, también de las actividades intelectuales del trabajo.

La reestructuración productiva que implica la adopción del toyotismo puede desvincularse de las políticas neoliberales que lo hacen posible.

3. Escenario 3: la modernización empresaria

3.1. Nuevas formas de gestión del trabajo

La modernización empresaria se inscribe «[...] en las concepciones [...] del 'management participativo' [...] en la doctrina de la flexibilidad (laboral, tecnológica, productiva, organizacional) [...]» (Figari, 2003: 2) que presenta las empresas como organizaciones competentes por esbeltas, flexibles; creativas; innovadoras; horizontales; desjerarquizadas; descentralizadas; desreguladas; que funcionan como redes; que son adaptables al entorno y abiertas al cambio y que tienen «[...] un personal dotado de los más recientes conocimientos [que les permiten] obtener una ventaja tecnológica permanente sobre sus competidores.» (Boltanski y Chiapello, 2002: 116). También se inscribe en la Gestión de la Calidad Total (GCT) -7- y en la Gestión por Competencias -8-.

En el marco de esta modernización, consecuencia de la neoliberal y de su modernización del modelo productivo (adopción de la racionalidad productiva del Toyotismo), se despliegan estra-

tegias empresariales para reconfigurar su propia legitimidad. Así aparece el imperativo del «cambio cultural» de las empresas y, aparejado a este, el cambio en la noción de trabajador a quien se presenta como «[...] autónomo, responsable, con un puesto extendido y, sobre todo, disponible [...]» (Figari, 2001: 98). Se autoorganiza; se autogestiona; se autocontrola y se autoevalúa.

Es competente; creativo; polivalente y adaptable a la organización del trabajo flexible y en equipos en los que varían tanto los integrantes como las tareas asignadas aunque siempre específicas y a corto plazo. «A través de la modalidad grupal, se premia y castiga el comportamiento individual sujeto al rendimiento colectivo.» (Figari, 2001: 106). Los equipos asumen la responsabilidad por el esfuerzo individual de cada uno de sus integrantes cuya actuación se mide en términos de resultados alcanzados. La modernización empresaria, finalmente, se dirige a los sujetos invitándolos al desarrollo personal y el conocimiento de sí mismos ya que no enmarca a sus trabajadores «[...] en el recorrido de las carreras; las definiciones de las funciones y los sistemas de sanciones-recompensas [...]» (Boltanski y Chiapello, 2002: 141).

3.2. De las calificaciones a las competencias

3.2.a. Calificaciones

«Las calificaciones nos remiten [...] al problema de las clasificaciones profesionales.» (Spinosa, 2006: 165). La calificación se refiere a una correlación entre las jerarquías y los saberes: el saber y el saber hacer. En las formas de gestión del trabajo de las organizaciones modernas su sentido reside en «[...] la necesidad de clasificar la fuerza de trabajo y resolver las exigencias de la división social y técnica del mismo [...]». (Spinosa, 2006: 165). La calificación es una «propiedad irreversible y duradera» (Tanguy, 2003). Implica una clasificación y movilidad cerradas (internas) en el mercado interno de trabajo **-9-**. Da cuenta de una relación social entre los actores del proceso de trabajo **-10-**. Da lugar a una relación de trabajo colectiva.

3.2.b. Competencias

El concepto de competencia aparece «[...] en el contexto de crisis del régimen de acumulación fordista, de incorporación de tecnologías flexibles de producción y de profunda precarización del mercado de empleo, así como de sobrevaloración del conocimiento como recurso productivo.» (Spinosa, 2008: 4). Persigue una nueva regulación de las nuevas formas de gestión del trabajo a partir de nuevas fuentes de legitimidad y la flexibilización de la fuerza de trabajo inscrita entre los objetivos de la modernización empresaria **-11-**.

Así puede diferenciarse el llamado *programa competencias* (Testa, Figari y Spinosa, 2007. Citado en Spinosa 2008) de la competencia.

En el primer caso se trata de «[...] una nueva tecnología de regulación del mercado de trabajo [...]» (Spinosa, 2006: 4) que se refiere a un saber hacer pero sobre todo a un saber ser: «actitudes y disposiciones personales» (se prioriza el componente actitudinal por sobre la calificación técnica); en el segundo se trata de «[...] un tipo particular de saber que se vincula con la capacidad de enfrentar situaciones.» (Spinosa, 2006: 4).

La lógica del programa competencias, propone que el progreso profesional debe basarse no en los puestos disponibles sino en las competencias individuales. La competencia es una «propiedad inestable» (Tanguy, 2003) que expresa la búsqueda de la individualización. Implica una clasificación abierta y una movilidad externa en un mercado de trabajo ampliado; supone nuevas formas de reconocimiento en la adquisición y valorización de los saberes que se ubican en el

centro de los nuevos modos de organización y gestión del trabajo **-12-** y apela a la movilización de la fuerza de trabajo a través de la movilización de los individuos.

El programa competencias el modelo del trabajo asalariado. El movimiento del concepto de calificación técnica a calificación comportamental tiene como clave tres conceptos: autonomía, iniciativa y responsabilidad (Mounier, 2001). Los tres son atributos individuales.

El corazón de la revolución del management en redefinir las competencias y capacidades, lo que quiere es transformar las relaciones de trabajo de dos maneras: abandonando el trabajo subordinado taylorista por una más sutil fundamentado en factores psicológicos; y, controlar la movilidad de la fuerza de trabajo para incrementar la inmovilidad del poder de trabajo. (Mounier, 2001: 17).

3.2.c. Empleabilidad

Se presentan tres premisas básicas en el escenario descrito (Mounier, 2001). La primera es que las sociedades contemporáneas cambiaron y que el entorno es ahora inseguro y riesgoso; que la globalización obliga a las empresas a adaptarse constantemente y que, en consecuencia, las condiciones actuales de empleo y las competencias también cambian. La segunda es que el trabajo estable desaparece. La tercera es que las calificaciones cambian permanentemente como consecuencia de esta desaparición y que se requiere más educación para adquirirlas. En este punto aparece el concepto de empleabilidad como

[...] la habilidad para no dejar pasar ninguna oportunidad de ser contratado en el mercado de trabajo [...] abarca el área de las calificaciones que un trabajador específico puede adquirir [...] es la mejor garantía de conservar un trabajo en una misma empresa o, alternativamente, de encontrar uno nuevo con rapidez [...] un portafolio diversificado y actualizado de competencias que es justamente lo que las hacen portátiles. (Mounier, 2001: 21).

Se persigue la autoresponsabilización y la autoculpabilización de los individuos. «[...] el trabajador es el hacedor de su propio destino que se encuentra en sus propias manos, en su educación y en su capacitación.» (Mounier, 2001: 21).

4. Escenario final: modernización, trabajo y sistemas de protección social

En la «sociedad de producción» «[...] el trabajo apareció como la principal herramienta para encarar la construcción del propio destino [...]» (Bauman, 2000: 49), como la fuente principal de identidad. La vida personal y la carrera laboral se construían lineal y complementariamente.

En la sociedad del «derrumbe de la condición salarial», en cambio, se pierde la identidad por el trabajo. «La diversidad y discontinuidad de las formas de empleo [...] [reemplazan] el paradigma del empleo homogéneo y estable.» (Castel, 2006: 405).

El empleo precarizado y el desempleo caracterizan a la modernización y son consecuencias de sus nuevos modos de estructuración del empleo que resultan en «trayectorias profesionales móviles». De esta forma, los individuos enfrentados a condiciones de vulnerabilidad producto de no estar ya contenidos por «sistemas de regulaciones colectivas» deben hacerle frente, de forma individual, a las eventualidades que implica la discontinuidad en sus trayectorias profesionales. En este escenario se asiste a una «responsabilización de los agentes» **-13-** junto a una «Dinámica profunda [...] de descolectivización, de reindividualización [...]» (Castel, 2004: 58) en las que los individuos (trabajadores) ya no se inscriben en regulaciones y protecciones colectivas.

Bibliografía

- ANTUNES, R. (2005). *Los sentidos del trabajo*, Editorial Herramienta, Buenos Aires.
- BAUMAN, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Gedisa, Barcelona
- BOLTANSKI, L. y CHIAPELLO, É. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*, Ediciones Akal, Madrid.
- CASTEL, R. (2003). *Propiedad privada, propiedad social, propiedad de sí mismo. Conversaciones sobre la construcción del individuo moderno*, Homo Sapiens Ediciones, Rosario.
- _____ (2004). *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?*, Manantial, Buenos Aires.
- _____ (2006). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Paidós Estado y Sociedad, Buenos Aires.
- CARTON, M. (). *La educación y el mundo del trabajo*, UNESCO, s/d.
- DE MARINIS, P., (2005). 16 comentarios sobre la(s) sociología(s) y la(s) comunidad(es) [Versión electrónica], *Papeles del CEIC* N° 15, CEIC
- FIGARI, C., (2001). «Lógicas de formación y de calidad en la modernización empresarial», *Revista Estudios del Trabajo*, Núm. 22-segundo semestre-, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo-ASET-, ISSN 0327-5744 Buenos Aires.
- _____, (2003). «Los jóvenes profesionales y la formación del mando en el nuevo orden empresario: agencia simbólica e itinerarios de profesionalización emergentes», *6to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, organizado por Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 13 al 16 de agosto de 2003 Publicado en CD.
- LOBATO, M. Z., (2004). *La vida en las fábricas. Trabajo protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*, Prometeo Libros, Buenos Aires.
- MOUNIER, A., (2001). «The three logics of skills». ACIRRT Working paper N° 66. University of Sydney.
- SENNETT, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Anagrama, Barcelona.
- SPINOSA, M. (2008). «El reconocimiento del valor educativo del trabajo». En: *Revista Novedades Educativas*, s/d .
- TADEU DA SILVA, T., (1997). «El proyecto educativo de la nueva derecha y la retórica de la calidad total». En: Gentili, Pablo (Comp.), *Cultura, política y currículo. Ensayos sobre la crisis de la escuela pública*, Losada, Buenos Aires.
- TANGUY, L., (2003). «De la evaluación de los puestos a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias». En: De la Garza Toledo y Neffa (Comps): *El futuro del trabajo- el trabajo del futuro*, CLACSO, Buenos Aires.

NOTAS

- 1- Southwell (2003) señala un modelo de modernización para la Argentina del neoliberalismo de la década del noventa que se caracteriza por separarse del Estado.
- 2- «Un individuo activo que, ante la multiplicación de riesgos, siente que debe tomar sus precauciones y elegir racionalmente entre las opciones abiertas y disponibles, o bien generar opciones nuevas.» (de Marinis, 2005: 26).
- 3- «[...] expresión dominante del sistema productivo, y de su respectivo proceso de trabajo, que prevaleció en la gran industria a lo largo prácticamente de todo el siglo XX [...] se basaba en la producción en masa de mercancías que se estructuraba a partir de una producción más homogeneizada y [...] verticalizada.» (Antunes, 2005: 22).
- 4- De acuerdo con la argumentación de Antunes, el Estado se presentó a sí mismo como un elemento «arbitral» que, sin embargo, veló «[...] por los intereses generales del capital, cuidan-

do su aplicación y aceptación por las entidades representativas del capital y el trabajo.» (Antunes, 2005: 24).

-5- El toyotismo, cuyo sistema es el de la mejora continua, se caracteriza, entre otros, por los siguientes elementos que, al mismo tiempo, lo diferencian del taylorismo-fordismo:

«a) [...] su producción es variada y bastante heterogénea [...]

b) Se fundamenta en el trabajo obrero en equipo, con multiplicidad de funciones [...]

c) La producción se estructura en un proceso productivo flexible, que posibilita al obrero operar simultáneamente varias máquinas

d) Tiene como principio el just in time, el mejor aprovechamiento posible del tiempo de producción

e) Organiza los círculos de control de calidad, constituyendo grupos de trabajadores que son instigados por el capital a discutir su trabajo y desempeño, con vistas a mejorar la productividad de la empresa, los que se convierten en un importante instrumento para que el capital se apropie del saber hacer intelectual y cognitivo [...]» (Antunes, 2005: 40, 41)

-6- La acumulación flexible propone empresas con contingentes menores de fuerza de trabajo pero que obtienen mayores índices de productividad.

-7- La GCT se presenta como un «instrumento neutro de gerencia y administración» (Tadeu da Silva, 1997) que implica un «[...] proceso de normalización, de estandarización, de prescripción de lo correcto y, por lo tanto, [...] de lo que constituye un desvío en relación a ese estándar.» (Tadeu da Silva, 1997: 161). Así «[...] la calidad consiste en seguir una serie de procedimientos correctos y apropiados [...]» (Tadeu da Silva, 1997: 160) cuyo fin es el de lograr la eficiencia y la eficacia.

-8- «Tal gestión pretende conciliar el tiempo largo de las duraciones de actividades de los asalariados con el tiempo corto de las coyunturas del mercado, de los cambios tecnológicos [...]» (Tanguy, 2003: 122).

-9- «[...] es posible pensar esta categoría de mercado interno, como un espacio de interrelación entre las necesidades productivas de la empresa en términos de requerimientos y puestos; las aspiraciones y construcción de conocimientos por parte de los trabajadores y las necesidades de regulación y control al interior de la organización productiva.» (Spinosa, 2005: 12).

-10- De acuerdo con Mounier (2004 en Spinosa, 2005) la calificación posee tres componentes: el primero «[...] fundado en una lógica técnica enfatiza la vinculación entre la organización técnica del trabajo y los puestos [...]»; el segundo «[...] se estructura a partir de la lógica comportamental, y resulta fuertemente condicionado por la forma de división social del trabajo [...]» la organización del trabajo define [...] actitudes, capacidades y habilidades que las personas deben poseer para cumplir su función [...]; el tercero «[...] se define a partir de una lógica cognitiva [...] da cuenta de la forma en que se adquiere el saber hacer [...]» (Spinosa, 2005:17).

-11- «La utilización de esta noción de competencia [negrita en el original] en el mundo de las empresas se efectúa correlativamente con la implementación de políticas de empleo orientadas a la búsqueda de flexibilidad y políticas de cambio en la organización de trabajo o de la gestión de personal [...]» (Tanguy, 2003: 112).

-12- «[...] la adquisición de estos saberes, en este nuevo mercado de trabajo ampliado, ya no es de responsabilidad de la empresa sino de los individuos [...]» (Spinosa, 2005: 15).

-13- «Son ellos los que deben afrontar las situaciones, asumir el cambio, hacerse cargo de sí mismos» (Castel, 20004: 60).