

7mo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo

Control social y configuraciones sociales emergentes. Efectos de la racionalización en los niveles inferiores del mando.

Claudia Figari¹

Resumen

El trabajo analiza los efectos de las políticas de modernización empresaria en los niveles inferiores de la estructura del mando, focalizando en los trabajadores que se desempeñan en categorías operarias. La nueva gestión laboral/profesional requiere de un examen minucioso de la complejidad de los dispositivos puestos en marcha para dar sostenimiento al nuevo orden empresario. Y, es en este sentido que la disputa por el establecimiento de un nuevo orden cultural y profesional cobra sentido. La tesis que se sostiene postula la sustitución de trabajadores idóneos por técnicos en categorías operarias, que se desempeñan en áreas de fabricación directa. No obstante, y, a diferencia del orden profesional anterior, la mayor “empleabilidad” de los técnicos en los niveles inferiores del mando no traduce la posibilidad de acceder a puestos de supervisión, para los cuales se exigen estudios universitarios. La preferencia de técnicos por idóneos en áreas de fabricación directa no logra comprenderse sobre la base del examen tan sólo de los saberes técnicos exigidos, ya que no se constata el requerimiento de funciones técnicas más complejas. Nuestros hallazgos indican la pertinencia de considerar como factor explicativo el peso que adquieren las competencias sociales /reguladoras, fuertemente asociadas a la estrategia de disciplinamiento industrial que se expresa en el establecimiento de un “nuevo orden pedagógico/cultural” y en la reestructuración de los mercados internos de trabajo.

Esta ponencia focaliza en algunos hallazgos de nuestra Tesis doctoral. Se ha desarrollado un estudio de casos múltiples en grandes empresas (sector alimentación-cervecería; productos electrónicos; farmacéutica, hilatura, neumático y producción de energía eléctrica) que han dinamizado en la última década procesos de modernización/racionalización del trabajo. Se han realizado observaciones en planta y entrevistas a diferentes niveles de la estructura de mando (operarios, supervisores, jefes y gerentes). El propósito ha sido situar la investigación en diferente niveles de análisis con el fin de aprehender la dialéctica operante entre la nueva gestión del trabajo y los efectos específicos en las

¹Magister en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA), y Doctora de la Universidad de Buenos Aires, Orientación Ciencias de la Educación. Investigadora del CONICET en Ceil-Piette del CONICET

condiciones de empleo, de trabajo y de profesionalización de los trabajadores que se desempeñan en los niveles inferiores del mando.

Institución: CEIL/CONICET, Área Educación y Trabajo; UNLU- UBA

1. Introducción

Interrogar el nuevo orden profesional requiere deconstruir la estrategia empresaria para el trabajo y encarar el debate sobre los co-relatos entre las condiciones de trabajo, de empleo y de profesionalización. El examen de las nuevas lógicas de profesionalización demanda su inscripción en las políticas de uso y valorización del trabajo, y en la dialéctica que se establece entre las nuevas competencias requeridas y las clasificaciones profesionales. Esta perspectiva propone iluminar el campo de saber/poder y los mecanismos complejos empleados para configurar y sostener el nuevo orden empresario. De esta forma, el nuevo orden profesional encuentra un claro sustento en los nuevos criterios de normatividad imperantes y en la codificación de los sentidos legitimados al amparo de los nuevos proyectos de las firmas.

Una lectura más compleja supone desnaturalizar la dialéctica que se teje entre la nueva formación discursiva (sustentada en el carácter político-cultural de la construcción hegemónica) y la estructura técnica-organizacional, territorio de despliegue del proceso de trabajo (Figari, 2003). Esta vía de análisis aporta elementos fundamentales para comprender las relaciones existentes entre el “nuevo conocimiento oficial”, los mecanismos codificadores, y los efectos diferenciales en distintos grupos profesionales y categorías profesionales.

Se trata de considerar los movimientos en el nivel de las configuraciones profesionales, asociados íntimamente a la estrategia de racionalización, y a los dispositivos que se ponen en juego con el fin de codificar, recontextualizar y transmitir los sentidos tributarios del nuevo orden empresario.

El análisis de las configuraciones profesionales pone al descubierto los nuevos sentidos que se codifican sobre el trabajo y el trabajador. Como dos caras de la misma moneda, las “normalizaciones” operan junto a profundas selectividades. Es decir, si en la voz del alto management “todos deben colaborar” (con el proyecto de la firma), sólo algunos pocos podrán transitar un itinerario profesional calificante, que se traduzca en movilidad ascendente. Sobre la base de un discurso normativo/regulador para configurar nuevos comportamientos, el espacio profesional se hace mucho más selectivo y excluyente. El análisis de las competencias funcionales, no puede soslayar el examen de aquellas reguladoras (Bernstein, 1998), que aportan la posibilidad analítica de comprender las características que asume la nueva dirección cultural y política en la restitución hegemónica y la búsqueda de legitimidad. El nuevo conocimiento oficial requiere complejas operaciones de recontextualización, transmisión y distribución de los sentidos legitimados, cuestión que se expresa claramente en el examen de las configuraciones profesionales (Rozenblatt, 1999). Y, es en este sentido que calificaciones y clasificaciones profesionales aportan una clave de lectura para reconocer las nuevas codificaciones de sentidos como su impronta en las nuevas posiciones relativas en la estructura jerárquica de mando. Las distancias relativas entre concepción y ejecución se mantienen, y se incrementa la selectividad al interior de cada grupo, escenario que es también alcanzado a partir del requerimiento de colaboración y alta competencia entre los trabajadores (Figari, 2003).

En el contexto que se viene describiendo, los niveles inferiores del mando resultan especialmente afectados a partir de las políticas de modernización empresarial. Multiplicadas las fuentes de exclusión y selectividad, el examen requiere situarse en torno a las nuevas “competencias reguladoras” ligadas específicamente al embate cultural. En este trabajo focalizamos en el caso de las categorías operarias a la luz de las nuevas configuraciones laborales y profesionales. La disputa entre trabajadores jóvenes y más antiguos, así como entre idóneos y técnicos será materia de análisis específico.

Poner en evidencia la nueva dirección política cultural se constituye en una vía fundamental de análisis desde una lectura socioeducacional crítica. Es desde esta mirada que se discuten

las posiciones sustancialistas, disociando calificaciones /clasificaciones y en definitiva reificando la relación conflictual que cobra expresión en el estudio del nuevo orden profesional.

Este artículo expone las tendencias predominantes halladas en el análisis de casos múltiples, realizado entre los años 1995-2000, en grandes empresas transnacionales, pertenecientes a los sectores electrónico, de la alimentación-cervecería-, textil/química, farmacéutica, de producción de energía eléctrica y del sector del neumático. En estas empresas se han generado fuertes redefiniciones en los dispositivos empleados para el control social y técnico de la fuerza laboral, implicando importantes transformaciones en las configuraciones profesionales.

2. Normalizar y diferenciar: la instrumentalización de los grupos de trabajo

La paradójica situación sociolaboral y profesional para los niveles inferiores de la estructura de mando, se expresa en una ecuación que conjuga la intensificación del trabajo con la instrumentación de distinciones simbólicas al interior de este grupo profesional.

Las orientaciones específicas de las políticas empresarias para las categorías operarias (hoy devenidas en operadores), expresan algunas tendencias predominantes:

- a. La desestructuración de los colectivos de trabajo preexistentes y la constitución de nuevos grupos de trabajo bajo una nueva legalidad empresaria
- b. El requerimiento de una participación concreta en la nueva división de trabajo de control simbólico.

c. La resemantización de las categorías de operarios y supervisores que pasan a denominarse “operadores” y “facilitadores o asesores”.

d. La instrumentación de distinciones simbólicas sustentadas en la división de trabajo de control simbólico que introduce diferenciaciones al interior de cada nivel jerárquico (se establecen, líderes, operadores claves, etc)

e. La vinculación entre agencia pedagógica y división del trabajo de control simbólico que: crea, transmite, distribuye y evalúa los sentidos de la colaboración y la competencia; y contribuye a configurar un orden laboral y profesional sustentado en la dialéctica normalización/ diferenciación. El interrogante que se plantea es la impronta que asume dicha tendencia en el grupo profesional de los operarios.

Según hemos constatado en el análisis de casos múltiples, para los operarios, el anclaje del nuevo “conocimiento oficial” es el escenario del grupo de trabajo, y cobra fuerza también a partir de la recurrente tendencia a exigir la marca flexibilizadora de la polivalencia funcional que expresa los movimientos en el nivel de la organización del trabajo, y, en definitiva, los movimientos en el funcionamiento interno de las firmas.

Cabe acotar que en los esquemas taylorianos-fordianos, el grupo se constituía paradójicamente en una suerte de región que resguardaba ciertas zonas de libertad, y resistencia. Esta situación también pudo ser cotejada en las variadas entrevistas realizadas a operarios con una importante antigüedad en las empresas del sector del neumático y en la central eléctrica privatizada. La conformación de grupos de trabajo en las guardias (trabajo por turnos continuo) significaba un lugar desde donde se luchaba por mejores condiciones de trabajo, asimismo, la “ayuda mutua” era consignada como una actitud que operaba entre los trabajadores en el cotidiano de trabajo. Esta situación, constatada en la empresa del neumático localizada en Hurlingham, será en los años 90 capitalizada por el sector empresario, que define a la polivalencia funcional (flexibilidad de las condiciones de trabajo) como una instancia relevante en la estrategia de racionalización.

De esta forma, era también el grupo que tejía la urdimbre en el cotidiano, enfrentando la rutina, y haciendo relativamente soportable las condiciones de trabajo. Con “el otro igual” se construía consenso para enfrentar “al otro con poder de mando”. El grupo definía un territorio y allí era soberano.

La desterritorialización operante, de la mano de la estrategia racionalizadora, desestructura los viejos colectivos de trabajo y los recompone en nuevas regiones estratégicas que operan en tanto “células” asociadas al macrosistema de control, y, en definitiva, a la empresa como “grupo operativo”. No son casuales las analogías empleadas desde el discurso empresarial para denominar a los grupos de trabajo: la metáfora expresa las sinonimias con los sistemas orgánicos, asociados y necesitados para su funcionamiento eficaz, pero también necesarios para lograr el equilibrio y estabilidad del sistema. Detrás se expresa la fortaleza de los modelos funcionalistas /positivistas implicados, más allá que se presenten en ciertos casos como “la gran novedad” de fin de siglo, en materia de modelos productivos que miran a oriente.

Siguiendo con las analogías, el mutuo sustento de las partes sostiene al conjunto, y habilita el buen funcionamiento del cuerpo (empresa), que requiere legitimarse (y sostenerse) con la impronta del pensamiento único. El montaje requiere licuar las zonas con potencialidad de resistencia. Son justamente estas zonas aquellas que tenían una reserva (por cierto escasa) en el colectivo de trabajo/grupo conformado informalmente (incluso a partir de la sujeción que provocaba el aislamiento en un puesto de trabajo).

Así la imagen de un sistema autorregulado, requiere entre otras cosas, adaptarse “orgánicamente”, por necesidad a los mandatos que ciernen sobre la empresa en pos de la competencia entre firmas.

De esta forma, la autonomía requerida a los grupos (para manejar “el negocio”) expresa una “articularidad solvente”, cuya expresión reenvía a una clara recentración del poder en manos

de las gerencias. Esta posibilidad también se hace viable a partir de generar un fuerte dispositivo capaz de incorporar las “nuevas distinciones simbólicas” que promueven la competencia al interior de los grupos y la selectividad.

Las nuevas normalizaciones requieren fusiones individuales con la empresa, y para esto el grupo se constituye en una mediación fundamental, en tanto usina de “competencia y colaboración”.

En la empresa de hilatura y de productos electrónicos la impronta de los grupos de trabajo se constata como un eslabón central de la política empresaria, diseñada y controlada por quienes llevan a cabo las reingenierías:

“ Estamos mucho más en equipo de trabajo, juntos gente de mantenimiento y de producción y de proceso. El grupo de operaciones integradas tiene un concepto de que compra, elabora y vende. Esa es la concepción de negocio (...) el operador interactúa con operadores de otros sectores, en función de las necesidades que aparecen. Ese es un mecanismo formal (...) digamos que esos equipos están intercomunicados, porque esto mantiene el flujo (...) aquí es importante el tema de la cooperación y la integración, hay como una transformación, Usted deja de ser un sujeto pasivo y se compromete a realizar al máximo las tareas (..) yo creo que en las estructuras anteriores, habían lugares medios estancos, donde yo no podía penetrar en su sector. En cambio, en esta estructura tenemos que trabajar en el mismo proyecto. Se acabaron los lugares estancos, somos todos parte del proyecto. Se acabó el hecho de que yo era responsable hasta acá, y si pasaba algo allá no me importaba. Hoy todos formamos un equipo (en este momento, el concepto es que todos tomemos los riesgos necesarios y nos sintamos con autoridad para hacer las cosas que faltan (...) con la responsabilidad de responder por lo que hacemos obviamente” (Empresa de hilatura: jefe del área de calidad).

La cita anterior es contundente, ya que expresa muy bien la “articularidad” entre autonomía (llevar adelante el negocio) y sujeción a la firma. La integración, las intercomunicaciones entre los grupos operativos, van marcando la pauta de que “todos somos parte”, y son justamente

estas “externalidades” las que tejen certeramente la fusión de cada uno al conjunto. Es aquí donde también se expresa cómo las nuevas estructuras son penetradas, a diferencia de lo acontecido con las anteriores, que, como antes referimos, también operaban en tanto lugares de resistencia.

La cooperación y el compromiso es también con el máximo de tareas, y con la responsabilidad de asumir riesgos, es decir, aceptar voluntariamente hacerse cargo del riesgo empresario, y ser monitoreado para evaluar si “se cumplen con los objetivos”.

En la empresa de productos electrónicos, el sentido de la colaboración no es un implícito. Tal como ya lo hemos anticipado, los trabajadores son nombrados en forma permanente como “colaboradores”. Y tal como se expone a continuación, los grupos se establecen como la estructura apropiada para vehicular (y monitorear) la “actitud de servicio permanente”:

“ se trata de concientizar a la gente, que ellos son los responsables del trabajo que están haciendo, y que no pueden esperar que haya una persona detrás de ellos que los controle (empresa de productos electrónicos: gerente de fabricación)

(...) Nuestra gestión está orientada a la identificación con el negocio (...) se recurre a una actitud de servicio permanente, una optimización de los costos (...) una estructura horizontal y sencilla, muy ágil, con fuerte espíritu de equipo y flexibilidad” (empresa de productos electrónicos: management, recursos Humanos)

La celda (así denominado el trabajo en grupo) y el trabajo por turnos (continuo) constituyen eslabones fundamentales del nuevo orden laboral y profesional para los operarios. Esta conjugación ha sido observada como tendencia en casi todos los casos analizados. Es desde allí que se reestructura temporoespacialmente la empresa, sobre la base de una economía de tiempo que se sustenta en transformar los elementos de discontinuidad en continuos. Evitar la porosidad del proceso se constituye en un lema central del nuevo orden. Este propósito, resulta renovado al diseminar estratégicamente las fuentes de productividad en múltiples territorios de la empresa. Como antes ya analizamos, no es el puesto, ni el taller, sino el

funcionamiento interno, y la coordinación estratégica entre unidades de negocio donde debe buscarse la extracción de productividad. Lo que interesa considerar con relación a los operarios, es la asociación virtuosa entre la celda y el turno como soportes que habilitan por múltiples caminos el incremento de la productividad. Si la celda requiere un funcionamiento orgánico sobre la base de la polivalencia funcional, el turno deslocaliza esta contribución logrando el funcionamiento continuo de la fábrica.

Tal como lo hemos podido constatar, la “celda y el turno” se constituyen en materia de gestión específica ya que aportan estructuras claves tanto para desestructurar los colectivos de trabajo históricamente constituidos, como para configurarlos a las nuevas metas empresarias.

Vía la negociación también se desestructuran los grupos de trabajo. En el sector del neumático, la polémica negociación por el trabajo por turnos reconfigura un nuevo esquema, desarmando los turnos configurados, y haciendo coexistente el trabajo a tiempo parcial con el 4to turno que se crea con la organización continua del tiempo de trabajo. Esta misma tendencia, fue relevada en la central privatizada, que incorpora en forma creciente personal contratado, en un sector altamente crítico como el de operaciones de la central generadora de energía eléctrica.

Los grupos también se fragilizan al instalarse elementos de fragmentación, como por ejemplo la multiplicación de acuerdos por productividad en el nivel de cada sector de trabajo en las empresas del neumático, o bien, como en el caso de la central privatizada, la multiplicación de marcos de convenio, el establecimiento de “personal de confianza”, y el impulso de una gestión individualizada de las relaciones de trabajo.

La normalización, a través la colaboración, se sustenta en la selectividad / fragmentación/ diferenciación/ que habilita la competencia. O dicho en otros términos, la colaboración es a la intensificación, como la competencia a las nuevas distinciones simbólicas que se establecen en el nuevo mapa de sentidos y posiciones. Al respecto, los líderes u operarios clave (sector del neumático, y empresa cervecera), las “puntas de estrella” (empresa de hilatura); los

operadores y facilitadores (empresa de hilatura); o bien, el personal de confianza normalizado vía la fuente convencional (central eléctrica privatizada), laboran en el sentido antes señalado, introduciendo la selectividad en el propio grupo profesional. No obstante, y, tal como analizamos en próximos apartados, las nuevas distinciones, no se traducirán, sobre todo, para esta categoría de actores, en posibilidades para la movilidad ocupacional. Más bien, lo que se juega es un escenario de grandes limitantes en este sentido.

Para los niveles inferiores se conjuga paradójicamente vulnerabilidad y distinciones simbólicas. Esta combinatoria puede comprenderse a la luz de la política empresaria orientada al recambio de la fuerza laboral (desestructurando los mercados internos de trabajo), pero también, a partir de la nueva dirección cultural tributaria de la recomposición hegemónica sobre el trabajo. El problema de las competencias requeridas y la transformación en los hechos de un nuevo orden clasificatorio son expresiones de una impronta que se sirve de las tecnologías sociales para producir los cambios.

Los grupos constituyen una sede privilegiada a partir de la cual se consolidan las nuevas distinciones simbólicas, que traducen, en definitiva, el nuevo orden clasificatorio distante aún de ser negociado colectivamente. La traducción operativa de las “nuevas competencias” en el nivel del proceso de trabajo se teje sobre la base de una división de trabajo de control simbólico que busca colaboración y competencia entre los trabajadores.

Las exigencias de nuevas competencias para los operadores no traducen necesariamente la movilización de saberes de mayor complejidad. Esta tesis resulta relevante si consideramos que la tendencia es reemplazar sistemáticamente idóneos por técnicos en áreas de fabricación directa, a quienes se les asigna categorías operarias.

3. Trabajadores operarios: entre la descalificación técnica y el re-disciplinamiento laboral

Ya hemos anticipado como para los trabajadores idóneos las fuentes de exclusión se multiplican vía el cambio técnico. Y, cómo para los que aún permanecen ocupados -o bien, para las nuevas incorporaciones-, el nuevo embate cultural encuentra en las “grupos” su mejor aliado para instrumentar las nuevas clasificaciones/jerarquizaciones/distinciones.

El control técnico ejerce una suerte de solidaridad con el control social, habilitando la diseminación y multiplicación de los controles en el cotidiano de trabajo. Estas solidaridades, se transparentan también en la nueva subsunción de saberes tácitos bajo la impronta prescriptiva de “la mejora continua”, con efectos fundamentales en el control sobre el proceso de trabajo.

La nueva normatividad imperante se reconfigura en términos sistémicos, definiendo un nuevo esquema sociotécnico donde la naturaleza y alcance de las intervenciones de los operarios en áreas de fabricación directa quedan ceñidas al cumplimiento eficaz de los procedimientos sobre la base de un trabajo mediado e indirecto.

En ese escenario, el saber hacer a veces se constituirá, para la política empresaria, en un escollo para resolver y su reemplazo aún dista de suplir la expertez derivada de un profundo conocimiento de la concepción tecno-productiva. Aún reconociendo esos límites, las categorías operarias son ocupadas cada vez más por técnicos, muchas veces incorporados a través de pasantías en condiciones de alta precariedad de sus condiciones de empleo.

3.1 El trabajo indirecto y la pérdida de control sobre el proceso: las tecnificaciones

La naturaleza de los saberes y el alcance de las intervenciones requeridas a los operarios se modifican sustancialmente por efecto del cambio tecnológico asociado con la creciente automatización con base en la microelectrónica e informática. No obstante esta cuestión resulta también controversial si reparamos en la bibliografía procedente del campo de la Sociología del Trabajo de los años 60, donde ya se ponía en evidencia la importancia

que cobraba el trabajo indirecto, y con esto, la simplificación de los saberes requeridos a los obreros especializados. Los tempranos trabajos de Naville y Touraine, eran contundentes en estos análisis refiriéndose ya a procesos de automatización crecientes con base en la mecánica. No obstante, las NTI, habilitan un escenario potente para producir eficaces integraciones (Coriat, 1997), deslocalizaciones, y modelar adaptativamente (Le Bas; Mercier; Troussier, 1985) la estructura sociotécnica.

Si desde una perspectiva técnica, las formas contemporáneas de la automatización con base electrónica poco suman funcionalmente a aquellas tributarias de la base mecánica, la lógica social sí define las diferencias. Y en este sentido, los procesos de miniaturización y recomposición espacial y temporal inciden (aunque en forma variable, heterogénea) en la naturaleza de los saberes requeridos y en las fronteras del campo de las intervenciones.

De esta forma, las tendencias observadas en el análisis de casos múltiples ponen al descubierto la incidencia de lo anterior en la transformación de las categorías operarias, que se traduce para los idóneos con más antigüedad en sostenidas exclusiones, pero también en un proceso de descalificación creciente. Por otra parte, y tal como analizamos más adelante, las nuevas posiciones que se definen en los niveles inferiores se sustentarán en las distinciones simbólicas que pone en marcha el proceso de racionalización. Asimismo, la credencial de nivel medio técnico será un requisito que cobra cada vez mayor fuerza para ocupar las categorías operarias.

Las empresas de proceso continuo analizadas exponen emblemáticamente el sentido de lo que venimos planteando. Las citas que transcribimos a continuación objetivan la pérdida del control sobre el proceso, a la que hacíamos referencia, asociada íntimamente con la creciente prescripción y normalización (sustentada en los sistemas de gestión de la calidad), y a la naturaleza de la tarea asignada, que demanda intervenciones cada vez más indirectas. Esta situación se emparenta con la valoración /desvalorización del saber hacer, cuestión sensiblemente relevante en el caso del personal idóneo.

Sobre el control y la prescripción

En el sector de pesada: “ Al incorporar la informática en la planta, viene un choque muy grande. La gente que habitualmente trabajaba en forma manual, donde todas las decisiones eran tomadas por ellos, de golpe se vio gobernado por una PC”.

“ La persona que hacía el trabajo manual por ahí desarrollaba algunos instintos de control, que otro no los necesitaba, también tenía un arma que hoy no tiene: haber desarrollado un arte que sólo el lo ponía en juego. Hoy ya no es así, puede venir Juan o Pedro y mientras sepa manejar el sistema de computadora, los dos pesan igual(...) más que un arte, acá lo que hay es una automatización”(...) en tareas de producción, antes la persona que realizaba el confitado, la grajea o el granulado, ponía la mano y decía: el granulado está listo. Hoy hay un instrumento que le dice que el granulado está listo cuando marca 25. No importa si lo hace uno u otro, siempre tiene que llegar a 25. Antes el obrero tenía un arma, que en algún momento fue muy fuerte”(Empresa farmacéutica, Director técnico)

El gobierno de la informática queda vinculado con la disminución de las posibilidades decisionales de los operarios, pero también con la pérdida de las “mañas / o del arte” que supone autonomía y un conocimiento complejo. La situación actual permite aprehender cómo las tecnologías de la información contribuyen a definir un escenario que es abonado por las intercambiabilidades, las interdependencias y las nuevas normalizaciones. En realidad, más correctamente lo que queremos significar es el sentido más pleno que permiten, asimiladas a las metas que se persiguen en la organización. Distante de una tesis determinista, la lectura debe operar recogiendo el nuevo sentido omnipresente de la organización a partir de las formas normalizadas que habilitan dichas tecnologías, y que resultan asociadas a los sistemas de gestión de la calidad. La conjugación opera entre control técnico (de procesos) y control burocrático que deslocaliza del taller (y del puesto) la fuente de productividad para diseminarla estratégicamente en las funciones y en los procesos.

Sobre el trabajo indirecto

“(...) Antes, teníamos hombres que cada vez que se llenaba una bobina, tenía que hacer toda una operación para sacar esa bobina, después enhebrar la próxima(...) mientras tanto

había hilado que iba a desperdicio, porque el hombre mientras hacía una cosa no podía hacer la otra y dos hombres no pueden trabajar, hoy no se corta la hilatura para pasar de una bobina a otra(...) hoy se ha bajado desperdicio, el hombre ya no tiene que hacer la operación para enhebrar la próxima bobina, tiene enhebrado automático, o sea que, lo único que el hombre hace es retirar la bobina(...) es más, la máquina lo desplaza sola, tiene un dispositivo que permite esta operación y la pone a la altura de la cintura, para evitar todo el esfuerzo de agacharse y levantar peso(...) lo que el hombre hace es una inspección visual, la identifica y estamos haciendo el empaque al pie de la máquina, lo que es primer grado la pone en la caja si no lo separa(...)

“(...) En la etapa anterior, toda la parte de control era electromecánica, neumática, mientras que hoy, todo eso lo controla la electrónica, o la mayor parte(...) muchas válvulas han sido reemplazadas por sensores, algunas son inevitables, lo que sucede es que la neumática todavía resulta indispensable, pero el control es electrónico(...)

“(...) en la nueva tecnología se ha requerido reestructurar los equipos de trabajo, porque hay partes donde el hombre ha dejado de ser la mano de obra activa”(empresa de hilatura, jefe del área calidad)

Tal como podemos constatar, el proceso se hace continuo, lo que se traduce en “economía de tiempo”. El proceso no se detiene, e incluso se evitan desperdicios. Pero también, y especialmente, lo que acontece es una transformación fundamental en la tarea que realizaba la persona. Antes, su intervención estaba directamente involucrada en la marcha del proceso, en realidad lo hacía posible, era el propio operario que controlaba que el proceso continuara. La automatización del bobinado, transfiere operaciones claves a la máquina. Lo que antes debían realizar dos personas, ahora lo realiza la máquina, eliminando la tarea que antes ejecutaban las personas. Lo que se opera es un cambio sustancial en la naturaleza de las intervenciones. El operario ya no labora directamente sobre el material. La mediación artefactual controla automáticamente el proceso, que ya no está, como queda expuesto, en la intervención obrera.

Sobre el proceso de descalificación

En la empresa de productos electrónicos, el análisis por sectores de trabajo permitió comprender situaciones heterogéneas al incorporar tecnología automatizada en los procesos. Por un lado, produce simplificación de tareas (como en el caso del sector pintura), y por otro, como en el sector de metalizado de chapas, la importancia que adquieren las tareas de programación de las máquinas establece la incorporación de técnicos en las categorías operarias. La innovación tecnológica en el sector de pintura ha tenido alcance tanto en los materiales utilizados como en el propio sistema automatizado. Se trata del desplazamiento del sistema que empleaba pintura líquida a soplete al uso de la pintura en polvo. Desde la argumentación empresaria el nuevo sistema ha permitido optimizar costos, resolver el problema de residuos, así como la reducción de los índices de insalubridad.

El cambio de sistema implicó para los oficiales pintores un proceso de descalificación. Con la pintura en húmedo debían tener un completo dominio de la máquina (el soplete) y cierta destreza en la dispersión del material sobre las superficies, que debían pintar de forma homogénea y sin desperdicio de material. En la actualidad el sistema automatizado de pintura en polvo atrae a través de determinados dispositivos las piezas y dispersa el material en forma automática. De esta forma, las intervenciones se limitan a la carga y descarga de las piezas, así como al reciclado del material sobrante para su recuperación. El control de la herramienta se desplaza al control del proceso, redefiniéndose la naturaleza de las tareas que deben realizar. Hay intervenciones que ya no se realizan y que implicaban el desarrollo de ciertas habilidades, dependiendo en gran parte la calidad del trabajo del control operativo sobre materiales y herramientas. Ahora, los saberes que deben movilizar son de menor complejidad, dependientes de la base técnica. El cambio de sistema también ha permitido extender el puesto de trabajo, implicando para el personal afectado al sector (aprox. seis oficiales pintores) la realización de tareas simplificadas y comunes.

"Son puestos sencillos, no hay una necesidad muy importante de capacitación, de conocimientos para disponer polvo en la pieza, porque la pieza es la que llama al polvo desde el punto de vista eléctrico."(informante clave del área de prefabricaciones)

La incorporación de tecnología en los procesos (sector pintura) ha permitido una mayor disponibilidad de la fuerza laboral. De esta forma, la flexibilidad interna involucra un “puesto extendido” donde todos pueden hacer “de todo” a partir de la simplificación del trabajo.

No obstante, cabe destacar que en la empresa de productos electrónicos se ha reconocido una tendencia no homogénea para los operarios. Si bien en el sector de pintura la simplificación de las tareas cobra protagonismo, en otros, como en el sector de plásticos, la empresa decide conservar el saber hacer de quien ocupaba funciones de supervisión, y cuya formación se ha construido en base a la experiencia de trabajo. Las exclusiones, simplificaciones y revalorizaciones, se conjugan junto a una tendencia que verifica, por ejemplo, en el sector de metalizado de chapas, la preferencia por trabajadores que aún en categorías operarias, cuentan con el nivel medio técnico.

En la próxima sección focalizamos el análisis en las condiciones de profesionalización para los niveles inferiores de la estructura jerárquica de mando. El proceso de racionalización /modernización define los nuevos criterios que jugarán para las movilidades. Sus alcances, para los operadores, quedará dentro de los límites del mismo nivel jerárquico, y bajo la impronta del nuevo patrón discursivo. Las pautas de comportamiento asociadas a la colaboración y la competencia serán cruciales para definir los ascensos. También, el peso creciente de la credencial educativa expresará los tensionamientos entre idóneos y técnicos para ocupar los niveles inferiores de la estructura de mando.

4. Idóneos versus técnicos y el nuevo orden profesional

Los estudios desarrollados en el nivel de empresas permiten constatar una clara tendencia: la sustitución de trabajadores idóneos por técnicos en categorías operarias, en áreas de fabricación directa. Esta situación, de exclusión para muchos trabajadores, y empleabilidad para los jóvenes técnicos traduce, para estos últimos, no obstante, una limitación para ascender incluso a los primeros niveles del mando.

La incorporación de nuevas tecnologías en los procesos de fabricación no estaría implicando la exigencia de saberes técnicos más complejos. De esta forma, cabe preguntarse: ¿porqué se requieren técnicos, en vez de los trabajadores idóneos con una importante experiencia acumulada?. Al respecto, si sólo nos limitamos al examen de las competencias técnicas no logra esclarecerse la cuestión planteada. Desde nuestra tesis sostenemos la relevancia fundamental que adquiere la consideración de las competencias sociales, con una clara función reguladora en la estrategia empresarial de control social sobre el trabajo. En otros trabajos anteriores, hemos analizado en profundidad la arquitectura del orden pedagógico que se define en el marco de la modernización empresarial. Las solidaridades funcionales entre las reingenierías, las estructuras de calidad total y la de recursos humanos configuran un entramado complejo, pero eficaz para encauzar el “nuevo conocimiento oficial”, generando una matriz que establece una nueva división de trabajo de control simbólico. Las competencias reguladoras expresan los sentidos más emblemáticos de los nuevos requerimientos relacionados con el sostenimiento de la hegemonía empresarial sobre el trabajo. Desde esta perspectiva, la preferencia de jóvenes técnicos por sobre los idóneos, mayores, se comprende al aportar la posibilidad de ejercer, casi en un sentido fundacional, el nuevo disciplinamiento industrial.

Consistente con lo que venimos postulando, las viejas clasificaciones profesionales coexisten con un sistema de clasificaciones que, en los hechos, asume un carácter fundamental, como polea de transmisión de las nuevas distinciones y normatividades imperantes. El nuevo orden profesional multiplica las distinciones simbólicas, como lo analizamos respecto del funcionamiento de los grupos, en cada nivel del mando y grupo profesional, exacerba la competencia entre trabajadores y define nuevos itinerarios de profesionalización con acceso al mando. Las competencias sociales reguladoras asumen un correlato directo con la gestión individualizada de las relaciones laborales. Aún cuando tuviera lugar la negociación (que dista de expresar las nuevas clasificaciones vigentes en los hechos), el contexto de debilitamiento sindical contribuye a legitimar las nuevas codificaciones, que se instalan en coexistencia con las aún variadas formas de flexibilización laboral.

En consecuencia, más allá de las dificultades para encontrar explicaciones razonables desde la lógica técnica sobre la incorporación de técnicos en categorías operarias -en áreas de fabricación directa-, sí se pueden formular hipótesis más acertadas si consideramos que el inicio de la relación laboral se constituye en materia de regulación específica en el nuevo orden empresario, y, esto traduce, por lo menos en primera instancia, el campo de posibilidades para promover el recambio de la fuerza laboral.

Reconociendo las tendencias predominantes, y el sentido de las transformaciones, que aún en algunos casos investigados suponen elementos coexistentes con los anteriores modelos de profesionalización, el siguiente cuadro expone los rasgos más salientes de los movimientos generados en las lógicas de profesionalización del personal que se desempeña en el nivel inferior de la estructura de mando.

Cuadro N°1 : Situación socioprofesional de operarios antes y después de la racionalización

Lógicas de profesionalización	Antes	Ahora
-------------------------------	-------	-------

Reclutamiento	Escaso peso de la credencial Idóneos	Credencialismo Técnicos
Movilidad	Carrera interna: antigüedad más experiencia	Carrera interna más formación externa: potencial: involucramiento y credencial
Horizonte de profesionalización	Supervisores y jefaturas (en particular si eran técnicos) Acceso al mando	De operarios a operadores (“perfil de empresa”) Sin acceso al mando

Las nuevas exigencias se dirimen para idóneos y técnicos en la articulación necesaria de una carrera interna y un itinerario externo asociado con el sistema formal de educación. Para los idóneos, esta situación define, incluso, las incorporaciones en las categorías operarias. Para los técnicos, significará ampliar su horizonte de profesionalización, y la posibilidad por ejemplo, de acceder a niveles de supervisión. No obstante, y en relación con la expectativa de movilidad profesional, más allá de las exigencias de la credencial, el acceso al mando resulta obstaculizado. Sus posibilidades de desarrollo se limitan a un recorrido que empieza y termina en las categorías operarias. La prosecución de estudios ingenieriles, para los técnicos, los ubica en una mejor posición, y su expectativa de movilidad dependerá de un conjunto de atributos que sobre todo conjugan edad, y potencial y desempeño.

Para los niveles inferiores de la estructura, el acceso al mando se encuentra sesgado. La carrera interna (sustentada en la experiencia) ya no se constituye en un vehículo potencial de movilidad. En este sentido, las redefiniciones en las categorías profesionales (sustentadas en las nuevas distinciones simbólicas) definen ciertos movimientos, sólo al interior del nivel inferior de la jerarquía.

Las barreras en las movilidades entre niveles jerárquicos se encuentran entonces vinculadas a la credencial, pero también al tránsito por nuevos itinerarios de profesionalización que expresan la arquitectura profesional que sostiene a las racionalizaciones. Es aquí donde la dualización y segmentación del mercado interno de trabajo encuentra fundamento.

Conclusiones

La edificación de un nuevo orden profesional requiere ser analizada a la luz de la nueva gestión de uso y valorización del trabajo. Desde nuestra perspectiva esto supone considerar el tejido complejo que se establece entre la nueva formación discursiva y las transformaciones en la estructura sociotécnica. La nueva dirección cultural/política que se juega en la denominada modernización empresaria, encuentra una suerte de traducción en las competencias sociales reguladoras que también se transparentan en las nuevas distinciones simbólicas diseminadas a lo largo de la estructura jerárquica de mando.

Para los niveles inferiores de la estructura jerárquica, los análisis permiten poner en evidencia la fuerza que asume, a través del disciplinamiento en el nivel de los grupos de trabajo, la recontextualización del “nuevo conocimiento oficial”. Pero también ha permitido iluminar las variadas y sistemáticas fuentes de exclusión y precarización de las condiciones de empleo y de trabajo. La vulnerabilidad laboral junto a la invocación reiterada por el alto management acerca “del cambio cultural” encuentran también traducción en la emergencia de un nuevo orden profesional.

El estudio en el nivel de los grupos de trabajo en áreas de fabricación directa, marca una tendencia reiterada: la normalización de conocimientos tácitos, y un trabajo cada vez más mediado a partir de la informatización de los procesos. En ese escenario, las nuevas articularidades entre el nuevo control social y técnico se expresan solidariamente diseminando la matriz reguladora.

El tensionamiento que se opera entre trabajadores técnicos e idóneos, encuentra en las competencias reguladoras y en su transposición operativa, a través de nuevas clasificaciones operantes en los hechos, factores explicativos sobre las tendencias que reemplazan a idóneos por jóvenes técnicos.

En consecuencia, la lógica técnica no explica las nuevas tendencias. El examen detenido de la cuestión cultural, y del campo de saber/poder aporta elementos de interés para analizar los mecanismos operantes en el rediseño de la organización y en la matriz de control que se consolida en estrecha vinculación con las competencias sociales/reguladoras.

Bibliografía

Apple, M. (1996), *El conocimiento oficial*, Paidós, España

Bernstein, B. (1998), *Pedagogía, control simbólico e identidad*, Morata, Madrid.

Bercot, R. (1989), “Transformation techniques et division du travail: le cas des opérateurs dans la siderurgie lourde”, *Revue Formation/ emploi*.

Bercot, R. (otros), (1988), *Ouvriers qualifiés, maîtrise et techniciens de production dans les industries en cour d'automatisation*, *CEREQ* N° 43.

Bessuco, N. (1995), *Transformation des marchés internes et gestion des compétences*, *CEREQ*, S. études N° 67.

Bourdieu, P.(1993), “Espacio social y poder simbólico” en *Cosas Dichas*, Pág. 127-142. Ed. Gedisa, Barcelona.

Campinos Dubernet, M. (1991), "Diversité des compétences ouvrières et standardisation de la formation professionnelle", *CEREQ.BREF*. N° 71, Francia.

Campinos-Dubernet, M; Hanchane, S; Marquette, CH. (1997), *Prospectiva del trabajo y las calificaciones en las industrias químicas. Calificaciones y Empleo*, Doc. de Trabajo N° 15, PIETTE del CONICET

Carrillo, J; Iranzo, C. (2000), "Calificación y competencias laborales en América Latina", en *Tratado de Sociología de Trabajo*, De la Garza Toledo, E. (Coord.), Fondo de Cultura económica, México.

Barcet, A; Les Bas, C.; Mercier, C (1985), *Savoir faire et changement techniques*, Lyon, presses Universitaires de Lyon.

Figari C.; (2004), "La gestión del trabajo y el nuevo conocimiento oficial. Dispositivos para el control social en contextos de modernización empresaria": Trabajo presentado en la Conferencia Internacional de Sociología de la Educación: "Globalización, Educación, Resistencias y Tecnologías", Buenos Aires, 25 al 28 de agosto

Figari Claudia (2003), *Saberes, sujetos y posiciones en el nuevo orden empresario: Dispositivos de control y configuraciones profesionales emergentes*, Tesis Doctoral, Facultad Filosofía y Letras, UBA

Rozemblatt, (1999), *El cuestionamiento del trabajo, Clasificaciones, jerarquía, poder*, PIETTE, Documento de trabajo N° 11.

Testa, J.; Sanchez, P.; (2003), "Acreditaciones educativas y mercado de trabajo Acerca de las demandas de competencias técnico profesionales y su traducción curricular", *6to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, ASET.