

El rescate de la calificación

ULTIMOS TÍTULOS PUBLICADOS

El rescate de la calificación
Elenice Monteiro Leite

Formación y legislación del trabajo
Héctor-Hugo Barbagelata

Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos
Leonard Mertens

Cubierta: J. Borges
Grabado en madera,
tomado de *Las palabras andantes*,
de Eduardo Galeano, Montevideo, 1995.
Gentileza del autor.

Elenice Monteiro Leite

El rescate de la calificación

Oficina Internacional del Trabajo



Copyright © Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT) 1996

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo están protegidas por el copyright de conformidad con las disposiciones del protocolo núm. 2 de la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, podrán reproducirse breves extractos de las mismas sin necesidad de autorización previa, siempre que se indique la fuente. En todo lo referente a la reproducción o traducción, de dichas publicaciones, deberá dirigirse la correspondiente solicitud a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, Montevideo, Uruguay. Cinterfor/OIT acoge con beneplácito tales solicitudes.

Primera edición: Montevideo, 1996

ISBN 92-9088-057-3

Leite, Elenice Monteiro
El rescate de la calificación. Montevideo : Cinterfor,
1996.
181 p. Anexos

Bibliografía: p. 137-153.

/FORMACION/ /TRABAJO/ /CALIFICACION PARA EL
EMPLEO/ /REESTRUCTURACION INDUSTRIAL/ /CAMBIO
TECNOLOGICO/ /BRASIL/ /PUB CINTERFOR/



El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas, incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Cinterfor/OIT las apruebe. Las denominaciones empleadas en publicaciones de la OIT, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en esta publicación no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, Casilla electrónica: 62916194, Fax: 92 13 05, Montevideo, Uruguay. Puede solicitarse un catálogo y lista de nuevas publicaciones a la dirección anteriormente mencionada.

Hecho el depósito legal núm. 301.033/96

A G R A D E Z C O

a Henrique Rattner, orientador, por su estímulo y apoyo, ejemplo de sabiduría, de quien está constantemente aprendiendo y no se cansa de enseñar;
al SENAI, por el espacio de conocimiento del mundo del trabajo y de crecimiento profesional;
a la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias Humanas, por los caminos recorridos desde la graduación;
a la CAPES, por el apoyo a la conclusión de la investigación;
a las empresas y los trabajadores que se abren a la sociología, un mundo cambiante que intriga e instiga;
a Myriam y Alfredo, por la amistad, paciencia y celo en la revisión y montaje de estos originales;
a Luciano, nacido y criado en medio de papeles, por el cariño de siempre y su ayuda diaria;
a Isabel, por la conferencia final;
a otras y otros tantos, que escapan a mi memoria, pero que bien saben de cuánto les soy deudora.
A todos mi reconocimiento y gratitud, deseando que este trabajo, pese a los defectos que no logré reparar, les demuestre un poco mi estima y mi consideración.

Prólogo

Con la presente publicación, Cinterfor/OIT da inicio a una serie de publicaciones que se plantean dar cabida a parte de la producción académica enfocada hacia la temática de la formación y capacitación para el trabajo en la Región. A través de esta labor editorial, se pretende abrir un espacio para la difusión de los resultados de trabajos de tesis de maestría o doctorado llevados a cabo por estudiantes e investigadores de América Latina y el Caribe.

El trabajo de Elenice Monteiro Leite –seleccionado para iniciar esta serie de publicaciones– sugiere una suerte de movimiento pendular: los aportes teóricos son confrontados con la evidencia que surge del terreno, buscando alumbrar la comprensión de esta última, y ese primer movimiento posibilita el retorno sobre las categorías teóricas, enriqueciéndolas, planteando nuevas interrogantes para la investigación. Este proceso es estimulado por un impulso pragmático que busca dar respuestas a los requerimientos de hoy, con la vista puesta en el mañana.

Tal como se señala en el documento, se parte de ubicar el quehacer sociológico en el trabajo "...con y en las incertezas e indefiniciones ..." Desde esta premisa, Elenice Leite encara el desafío de "... captar las nuevas tendencias del trabajo y de la calificación, asociadas a la constitución de un nuevo paradigma y a la apertura de nuevas trayectorias organizacionales."

A lo largo de su tesis, la autora recurre tanto a datos como a reflexiones derivadas de la consideración de casos excepcionales desde la perspectiva regional: los modelos de organización empresarial de las economías más avanzadas; los casos de empresas que, perteneciendo a la región, presentan una impronta innovadora o de liderazgo dentro de sus sectores.

El anterior aspecto, que en una primera instancia podría parecer desenfocado como una visión que pretenda referir al conjunto de las realidades de las empresas latinoamericanas resulta especialmente pertinente si se toma en cuenta el nuevo contexto mundial. La globalización e integración de las economías obliga a modificar las perspectivas acotadas al nivel nacional o regional. Enfoques del desarrollo basados en el supuesto de etapas más o menos predefinidas por las cuales transitarían las sociedades resultan superados.

La apertura de las economías, la intensificación de la circulación de capitales y de fenómenos como la relocalización de sectores productivos, conllevan nuevas demandas para las empresas y las economías de los países en términos de productividad y competitividad. Esto hace que la atención sobre las tenden-

cias más innovadoras, no resulte un ejercicio prospectivo de largo plazo sino por el contrario, una necesidad inmediata.

La formación y capacitación de recursos humanos aparece como un área en que el análisis y reflexión acerca de las tendencias mencionadas constituye un requisito de primer orden. En la actualidad se observa –con fuerza creciente– la operación de cambios en la concepción misma de la formación. Si hasta no hace mucho se pensaba que la formación profesional se asentaba en la trasmisión ordenada y sistemática de habilidades y destrezas, y de conocimientos tecnológicos para los trabajadores calificados y semicalificados, hoy en día se advierte una preocupación cada vez mayor por otras dimensiones como son aquellas vinculadas con una nueva cultura del trabajo y la producción.

En este camino, surge la necesidad de vincular los programas de formación a los procesos de transferencia de tecnología a las empresas, de lograr la articulación con los sistemas de educación regular, y de establecer una ligazón con dimensiones fundamentales de los sistemas de relaciones laborales (empleo, remuneraciones, salud ocupacional, condiciones y medio ambiente de trabajo, seguridad social, legislación del trabajo, entre otros).

Durante los años setenta Cinterfor/OIT se constituyó en un ámbito de difusión de la producción académica vinculada a la temática de la Formación Profesional. Investigaciones de J. Puryear, M. Lukomsky, entre otros autores, fueron dadas a conocer en la región a partir de su publicación por parte del Centro.

Así como en el pasado Cinterfor/OIT dio cabida a jóvenes estudiantes e investigadores que, desde países desarrollados, dirigían su atención hacia la temática del trabajo y la formación profesional en América Latina y el Caribe, en esta oportunidad se plantea el desafío de abrir una vía de divulgación para la labor que, en torno al mismo tema, llevan adelante estudiantes e investigadores de la propia Región. Esperamos que esta contribución constituya un estímulo para quienes –desde las diversas disciplinas del conocimiento– orientan sus miradas hacia el fenómeno de la formación y la educación en relación con el mundo del trabajo.

La presente publicación constituye la versión final de la Tesis de Doctorado presentada por Elenice Monteiro Leite en diciembre de 1994 al Departamento de Sociología de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias Humanas de la Universidad de São Paulo.

Víctor E. Tokman
Subdirector General de la OIT
Director Regional para las Américas

Presentación

Esta investigación enfoca algunas tendencias recientes de la reestructuración productiva en el sector industrial y subraya los efectos de tal proceso sobre el trabajo y la calificación. En consecuencia, pone de relieve la incidencia de los cambios en las empresas, en los trabajadores y, por extensión, en la sociedad, en materia de formación para el trabajo.

Como punto de partida, se asume la premisa de que el trabajo y la calificación tienen importancia como objetos de investigación sociológica, en cuanto reflejan el proceso total de globalización de la economía y de la sociedad moderna: y que, en ese proceso, el trabajo y la calificación se convierten en fenómenos multidimensionales y desafían así a la sociología a ensanchar su clásico enfoque empírico y conceptual.

Se trata, pues, de examinar en la teoría y en la práctica nuevas dimensiones de la calificación, con la esperanza de contribuir a una revisión conceptual en el abordaje del fenómeno. También se intenta analizar el cambio tecnológico, caracterizándolo menos como una innovación de maquinaria, equipos y sistemas, que como un modo de reestructurar los modelos de organización y gestión productiva.

La investigación trata de examinar esos asuntos con una visión tanto cualitativa como cuantitativa. Aunque no pretende generalizar absolutamente sus resultados, desea por lo menos identificar ciertas tendencias más amplias en los procesos analizados que sobrepasen el estrecho margen de maniobra de los estudios de casos.

Los datos empíricos utilizados provienen en gran parte de investigaciones del SENAI-SP (Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial, Departamento Regional de São Paulo), entre fines de los años ochenta y comienzos de los noventa. De modo complementario se utilizan datos provenientes de fuentes secundarias, como la Relación Anual de Informaciones Sociales (RAIS) del Ministerio de Trabajo, amén de estadísticas y otros relevamientos del SENAI-SP.

El texto que sigue se estructura en seis capítulos agrupados en dos partes. La primera, integrada por dos capítulos, presenta una revisión bibliográfica acerca de los dos temas centrales de la tesis –trabajo y calificación– desde la perspectiva de un «nuevo paradigma técnico-

económico», en la que se discute su alcance y sus límites conceptuales y metodológicos, tratando de encontrar el «camino empedrado» de la investigación.

La segunda parte, que abarca cuatro capítulos, analiza las manifestaciones concretas de las grandes tendencias anotadas, con respecto a la organización productiva y a la calificación del trabajo industrial. Tomando como base evidencias recogidas en empresas industriales del estado de São Paulo, se consideran los nuevos caminos del cambio tecnológico, su posible orientación hacia nuevas formas de organización y gestión del trabajo, el perfil de calificación emergente y las consecuencias para el trabajador, particularmente en lo que refiere a la formación profesional. En las conclusiones, al sintetizarse dichas tendencias, se destacan las grandes líneas de una política de educación para el trabajo, con miras a que el rescate de la calificación se integre al proceso más vasto de construcción de la ciudadanía.

Índice

Introducción	Pág. 13
El trabajo en cuestionamiento	14
La calificación en el orden del día	19
¿Un nuevo paradigma?	22
Metodología: en busca de articulaciones	23
PARTE I - TRABAJO Y CALIFICACION: NUEVOS MAPAS DE INVESTIGACION	27
1. El nuevo paradigma técnico-económico: perspectivas del trabajo	29
La crisis mundial y la «cuestión de los paradigmas»	30
El «antiguo» paradigma «fordista-taylorista»	32
¿El fin de la «producción masiva»?	37
¿El advenimiento de la «sistemanufactura»?	40
¿El fin de la división del trabajo?	41
Fragilidades e inconsistencias del «nuevo paradigma»	43
Fracturas en el modelo «fordista-taylorista»	47
Trayectorias organizacionales abiertas	48
Perspectivas del trabajo5	0
2. La calificación en el nuevo paradigma	53
Calificación: aspectos metodológicos y conceptuales	54
Calificación y organizaciones «calificantes»	59
Flexibilidad y polivalencia	63
Trabajo y calificación: lo «viejo» y lo «nuevo»	66
El espacio de la incertidumbre	68
PARTE II - ARMANDO EL ROMPECABEZAS: NUEVAS TRAYECTORIAS, TRABAJO Y CALIFICACION	71
3. Economía y sociedad en los años 80: desafíos a las organizaciones	73
El fordismo tropical	74
La «crisis del milagro»	77

¿La «fábrica del futuro» se quedó en el pasado?	78
El desafío de la competitividad	81
¿Una nueva «filosofía»?	84
4. Nuevas trayectorias organizacionales: impactos sobre el trabajo y la calificación	87
La dinámica de la reorganización	88
Nueva práctica productiva: integración y flexibilidad	92
Consecuencia de las innovaciones	95
La polémica del empleo	96
Calificación: un nuevo modelo de competencias	98
5. Construyendo la calificación: del «obrero-estándar» al polivalente	103
Definiendo la calificación	104
El lugar de la educación general	105
Formación profesional	106
Agentes de la formación	109
Experiencia	111
Movilidad y polivalencia	115
6. Nuevos panoramas de la formación para el trabajo	119
La demanda de calificación	120
El compromiso de la empresa	121
La movilización de las micro y pequeñas empresas	123
Nuevo perfil, nuevos contenidos	125
Construyendo la calificación	127
El rescate de la calificación (síntesis y conclusiones)	129
Desafíos a las organizaciones	129
Nuevas prácticas, trayectorias abiertas	130
El rescate de la calificación	133
Por una estrategia calificante	133
Referencias bibliográficas	137
Anexo 1 - Bases de datos	155
Anexo 2 - Cuadros	161

multiplican «*diversidades, desigualdades y tensiones, que comprenden raza, sexo y edad, mientras que determinaciones socioculturales atraviesan relaciones, procesos y estructuras*» (ibídem). Ello implica, no obstante, que todas las singularidades y particularidades del trabajo hallan significado en el ámbito de la sociedad global:

«la globalización del mundo abre otros horizontes sociales y mentales a individuos, grupos, clases y colectividades... Todo lo que sigue siendo local, provincial, nacional y regional... adquiere nuevos significados a partir de los horizontes abiertos por la aparición de la sociedad global» (ibíd., p. 2).

Desde ese enfoque, puede considerarse que, travestido con diferentes ropajes, de contornos no siempre bien definidos por las ciencias económicas y sociales, el trabajo continúa presente, si no como hecho «estructurador», sí por cierto como elemento orientador de la «condición humana».

A pesar de su diversidad, o quizás por eso mismo, el trabajo aún constituye una realidad indiscutible de lo cotidiano individual: «trabajo es vida» es una de las acepciones fundamentales de la categoría trabajo para la población. «Trabajador» es todavía una identificación social de alto significado, independientemente de la forma y del contenido del trabajo (Carleail, 1994; Goldstein, 1991; SENAI-SP, 1992).

Inclusive en los países desarrollados la cuestión del trabajo alcanza una nueva dimensión ante los signos cada vez más nítidos de agotamiento del «Estado benefactor» desde finales de los años 80 (Taylor, 1994). La crisis empieza a destruir la homogeneidad del mundo del trabajo desarrollado, obligándolo a convivir con diversas formas de inseguridad: en el mercado, en el empleo, en la contratación y en la representación (Mattoso, 1994).

El tema del desempleo, que anteriormente era un problema del Tercer Mundo, está en el orden del día, por ejemplo, del poderoso Grupo de los Siete, formado por los Estados Unidos, Japón, Alemania, Francia, Italia, Gran Bretaña y Canadá (OESP, 1994a-e). «Queremos empleo» es la consigna más reciente en las manifestaciones de jóvenes franceses e italianos (GM, 1994b).

Para países como Brasil, que tuvieron en el Estado populista la versión más cercana a un «Estado benefactor» tropical (Weffort, 1980), el asunto es aun más crucial. La crisis económica que persiste desde los años 80, sumada al avance del proceso de apertura política y de construcción de la democracia, replantea con el mayor énfasis la necesidad de trabajo para la supervivencia y para la propia conquista de

2

La calificación en el nuevo paradigma

Sumario

En términos generales, el nuevo paradigma técnico-económico, o las diferentes trayectorias que propicia, suponen un cambio substancial en el trabajo y en la calificación de los trabajadores.

Puesta a investigar esta transformación, la sociología se enfrenta a cuestiones metodológicas fundamentales, que incluyen la concepción misma de la calificación –tema abundantemente tratado por diversas disciplinas pero con escasas soluciones operacionales– desde el punto de vista de la investigación.

En ese sentido se analizan diferentes acercamientos a la calificación, desde la óptica del análisis ocupacional hasta la reciente tendencia a concebirla como «competencia» –fijada, esencialmente, en el conjunto de las relaciones sociales– pasando por los estudios sobre el proceso de trabajo.

En la práctica, las diversas aproximaciones al tema proporcionan elementos que se combinan a fin de analizar la calificación en su relación dinámica con la organización, que puede ser más o menos «calificadora». En este enfoque, la calificación ya no es concebida sólo como una acumulación de «saberes» o habilidades, sino que, de modo creciente, se traduce como capacidad de acción y decisión ante lo aleatorio, lo cual supone un aprendizaje continuo.

Investigar esta dinámica es un nuevo desafío a la sociología, la cual, para ello, tiende a asumir un carácter interdisciplinario y a ubicarse en los espacios de incertidumbre o de indefinición que caracterizan al nuevo mundo del trabajo, globalizado y multidimensional.

Calificación: aspectos metodológicos y conceptuales

Las nuevas aproximaciones al trabajo y a la calificación han suscitado un amplio debate en el campo conceptual y metodológico. Lo que, por otra parte, no es reciente, dado que el tema de la calificación, en particular, desde los años 40 tiene un espacio garantizado en la investigación vinculada con la formación profesional. Gran parte del esfuerzo de elaboración conceptual y metodológica sobre el tema de la calificación se ha realizado en Francia, hecho comprensible si se considera la dimensión institucional del tema en el país, en materia de clasificación de ocupaciones y de salarios.

Friedmann, considerado uno de los «padres de la materia», ha contribuido vastamente a la investigación empírica sobre la calificación (1964, 1968). Hombre del mundo práctico, vinculado a organismos de formación profesional, su mayor preocupación –especialmente por el contexto de la época– era el planteo de temas tales como los cambios en el trabajo, asociados al progreso técnico y a las demandas sociales de la posguerra, en la cual la reconstrucción de la economía de su país debía adaptarse a la necesidad de incorporar al mercado jóvenes sin experiencia y ex combatientes que carecían de capacitación (Dadoy, 1987).

Aun así, con una concepción de base empírica, Friedmann echó las bases de toda una corriente de análisis de la calificación, desarrollada entre otros por Naville y Touraine en los años 60. En estos estudios la calificación ya empieza a merecer un enfoque más amplio, junto con la noción de sistemas de trabajo elaborada por Touraine (1973) a partir de la investigación sobre la introducción de las primeras máquinas «*transfer*» en las fábricas Renault de Francia, entre 1949 y 1955.

Los estudios sobre el proceso de innovación tecnológica y sus reflejos sobre la organización y el trabajo contribuyeron al rescate de la calificación como cuestión central en la sociología del trabajo (Paiva, 1989). Pasada la «ola» inicial, dominada por el tono de denuncia y pesimismo en cuanto a los efectos de aquel proceso, la teoría y la investigación sociológica, más acentuadamente desde los años 80, han tratado de superar las dicotomías simplificadoras, tales como «calificación-descalificación» o «descalificación-supercalificación», intentando apresar nuevas dimensiones del fenómeno de la calificación y, a esos efectos, refinando los instrumentos conceptuales y metodológicos para su análisis.

Además de los «pioneros» como Friedmann, Naville y Touraine, desde mediados de los 70 es posible rastrear una vasta literatura que retoma el tema, intentando precisar definiciones, conceptos y propuestas metodológicas para investigar la calificación, en el contexto

de los cambios técnico-organizacionales en las empresas o en el de la construcción de un nuevo paradigma (Dadoy, 1978a,b, 1987; Dubar, 1987, Freyssenet, 1978, 1984, 1990; d'Iribarne, 1977; Rolle, 1989; Salais, 1977; Stroobants, 1991; Veltz y Zarifian, 1993; Vernières, 1977; Zarifian, 1990a,b).

Dos preocupaciones surgen de esta producción:

- el análisis de la calificación como un elemento constitutivo de lo social, un dato cuya naturaleza y evolución la sociología debe –como desafío– comprender y explicar;
- la elaboración de referenciales para esa explicación, lo que incluye definiciones, conceptos y medidas de lo que la calificación sea.

Tratando de sintetizar las principales tendencias con relación a ambas preocupaciones, se pueden detectar tres posibilidades metodológicas para encarar el tema: las técnicas del análisis ocupacional, dominante en los años 60; los estudios del proceso de trabajo, típicos de los años 70; y la tesis sobre construcción social de la competencia, a partir de los 80. Cada enfoque adopta conceptos e indicadores de calificación específicos, aunque no del todo excluyentes, que pueden servir de base para construir una metodología de investigación más «robusta», en los términos propuestos por Adler y Borys (1988).

El abordaje del análisis ocupacional

El enfoque del análisis ocupacional, de extracción neoclásica, define la calificación esencialmente como un «capital humano» movilizado por el trabajador en el proceso de trabajo, que incluye habilidades y conocimientos prácticos y teóricos, adquiridos formal o informalmente. Desde tal perspectiva, sostiene que la calificación puede ser captada y analizada a partir de la descomposición del puesto de trabajo en un conjunto de tareas, pasibles de descripción y medición precisas.

El análisis ocupacional adopta, de tal modo, un conjunto de técnicas, difundidas por instituciones tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ampliamente aplicadas por entidades de formación profesional, en el análisis de procesos de trabajo convencionales (Pujol, 1980). Su utilidad radica sobre todo en la posibilidad de adquirir habilidades motrices y cognitivas, con la ventaja de tener en cuenta las exigencias reales de la ocupación (o, por lo menos, su representación por la empresa).

Sin embargo, al ser aplicado a procesos de innovación, el análisis ocupacional falla en la obtención de nuevas competencias, especialmen-

te de naturaleza cognitiva. Tal fue la conclusión típica de varios estudios de los años 70 sobre la introducción de las máquinas de comando numérico: al comprobar, por ejemplo, que las exigencias de destreza manual para operar los nuevos equipos se reducían, por lo común llegaban a la conclusión de que los operarios se «descalificaban» con la automatización.

Otro problema del análisis ocupacional es la adopción de dos indicadores de calificación controvertidos: tiempo de formación y de reflexión (entendido como componente «intelectual») del trabajo. Estos indicadores, junto con una visión conservadora del trabajo, en su versión más «artesanal», presentan una serie de dificultades en el actual mundo del trabajo y de la educación.

La premisa clásica indica que cuanto más larga sea la formación del trabajador y cuanto más –o más intelectualizada– reflexión exija su actividad, más calificado será su trabajo. Un tiempo de aprendizaje muy corto sería típico de los puestos de trabajo limitados, restringidos a operaciones repetitivas, prescritas, que no demandan reflexión, sino sobre todo trabajo «manual».

La controversia acerca de esta hipótesis presenta varios ángulos:

- uno de ellos es que el tiempo de formación generalmente contabilizado, a partir del período escolar y de trabajo, no incorpora la formación obtenida en el seno de la familia (esencial para diversas ocupaciones femeninas); no permite «deducir los desperdicios», esto es, el tiempo gastado en la adquisición de saberes inútiles para un empleo dado, tanto en cursos como en cargos no relacionados con el actual;
- otro es que la idea de «formación extensa» como sinónimo de «calidad» desatiende la evolución de la pedagogía y de la tecnología educacional (como el uso de computadoras) y las diferencias individuales en materia de aprendizaje, hoy ampliamente reconocidas por la psicología;
- incluso la idea de más tiempo destinado a la reflexión que a la práctica ha dejado de ser indicadora de mayor responsabilidad y mayor competencia, en un mundo en el que la rapidez de reacción y de decisión puede ser decisiva para la eficiencia operacional y, frecuentemente, para la propia supervivencia.

En suma, el indicador de tiempo podría encubrir deficiencias o ineficiencias de formación, o limitaciones e inseguridades operativas. Gran parte de la investigación sobre la calificación, sin embargo, sigue utilizando ese indicador, dada su practicidad operacional. Incluso enfoques más abarcadores que el del análisis ocupacional, como los estudios sobre el proceso de trabajo, siguen concentrados en ese indicador.

El foco centrado en el proceso de trabajo

El segundo enfoque, el de los estudios del proceso de trabajo, por lo general define la calificación en dos sentidos: como saber y como autonomía del trabajador. Desde tal perspectiva, centra su foco no tanto en la calificación en sí misma, sino sobre todo en el proceso de «descalificación»; a saber, los cambios degradantes o alienantes del trabajo, como consecuencia inexorable de la propia evolución de la división capitalista del trabajo en la sociedad moderna. La tecnología entra en ese proceso como condicionante de las relaciones de producción, con el objetivo preciso –en la empresa capitalista– de descalificar para controlar.

Esta línea de análisis es seguida con intensidad por autores como Braverman, Gorz, Freyssenet, quienes analizan el proceso de descalificación como una expropiación progresiva y acumulativa del saber y de la autonomía del trabajador, a lo largo de las diferentes fases que caracterizan la división capitalista del trabajo, según la tipología marxista.

De la simple cooperación a la gran industria mecanizada, pasando por la manufactura, el trabajador pierde progresivamente el dominio de la producción, del proceso de trabajo y de su propio saber. En un estadio más avanzado, no previsto por Marx –el de la automatización– perdería hasta su último resquicio de calificación, obtenido por el contacto directo con la máquina y la materia prima (Freyssenet, 1977; Braverman, 1981).

Este proceso es abordado no sólo desde el punto de vista de la descalificación, sino también de la llamada polarización de las calificaciones, la cual resultaría en la supercalificación de una pequeña parte de los trabajadores, con respecto a la masa de descalificados.

Los estudios sobre el proceso de trabajo representan indudablemente un paso adelante del análisis ocupacional, en la medida que sitúan el tema de la calificación con un enfoque no solamente técnico, sino también político. Presentan, no obstante, en este mismo sentido, tres tipos de limitaciones (Wood, org., 1983):

- la visión estricta del objetivo primordial de la producción capitalista, planteado en términos de «control». Dejan así de considerar que, en la lógica de la producción capitalista, el principal objetivo es el lucro y, en ese sentido, el control puede inclusive ser rechazado, si fuese demasiado costoso o generador de ineficiencia;
- la óptica derrotista de la posición de los trabajadores, presentados como «víctimas» pasivas del proceso de descalificación, unilateralmente conducido;

- el enfoque conservador de la calificación, fundado en un modelo de producción artesanal.

Pese a las diferencias de puntos de vista respecto del análisis ocupacional, los estudios sobre el proceso de trabajo acaban por «medir» la calificación (o la descalificación) por el tiempo de formación/reflexión, con todos los problemas que el indicador implica. El otro indicador de la calificación –la autonomía del trabajador– no es menos problemático:

- por un lado, porque a partir de la idea de integración y «achataamiento» de la jerarquía, el trabajo y los saberes se hacen cada vez más colectivos y/o cooperativos. El trabajador deja de ser «una isla» y comienza a actuar en el seno de una integración vertical y horizontal, lo que exige una redefinición de la autonomía;
- por otro, porque la simple autonomía, en sí misma, no define la calificación, como lo sostiene Pierre Rolle: «*el limpiador sigue estando menos calificado que el técnico, aun cuando sea más libre en su función*» (1989, p. 85).

La calificación como competencia

El tercer enfoque, que propone una construcción social de competencias, se diferencia de los restantes no tanto por los aspectos objetivos sino, principalmente, por el carácter de la calificación como relación social. La idea de la construcción social de las competencias requiere una nueva lectura del condicionamiento social objetivo de la calificación, que ponga énfasis en situaciones histórico-sociales concretas. Esta vertiente, inspirada en Naville, encara la calificación como una «relación social compleja» (Dubar, 1987). En esa perspectiva, la calificación no aparece como un objeto preciso en sí mismo (un comportamiento, una práctica social o una institución) ni como una totalidad (un sistema, un conjunto, un área), sino como una «articulación» o «relación» entre dominios heterogéneos. Se trata de una relación esencialmente conflictiva.

La propuesta trata de alejarse de la visión neoclásica de la calificación como «capital humano» que el trabajador moviliza en el proceso de trabajo. También procura romper con la visión lineal-evolucionista de un proceso de calificación/descalificación, asociado al determinismo tecnológico o a la lógica del capital. El enfoque «práctico» del análisis ocupacional entiende que la tecnología cambia las características objetivas del trabajo: el enfoque «político» de los estudios del proceso de trabajo entiende que la tecnología es concebida y seleccionada de la manera que resulta más funcional a los propósitos de

la producción capitalista. Admitir la construcción social de las competencias implica un rechazo a ambos tipos de determinismo.

Desde este punto de vista, la calificación se define en situaciones histórico-sociales concretas, no sólo como producto de la relación dialéctica capital-trabajo, ni del determinismo tecnológico, sino, sobre todo, como resultado de las relaciones sociales, inclusive las que se establecen entre los propios trabajadores. Construir competencias significaría, pues, definir posiciones en el proceso de trabajo, en el mercado y también en la sociedad.

Comparada con las dos propuestas anteriores, ésta es sin duda la que ofrece un mayor «*glamour*» conceptual. También es la más precaria cuando se trata de hacer operativa la investigación: no se sabe muy bien cómo aprehender y analizar las competencias sin caer en los viejos indicadores de tiempo de formación, autonomía, etc. En la práctica, lo que se hace es aprovechar de cada propuesta aquello que se preste mejor para dar cuenta de los diversos aspectos teóricos y prácticos del análisis de la calificación. La metodología del análisis ocupacional, centrada en los puestos, todavía es una buena herramienta para la comprensión del contenido técnico-operativo de las ocupaciones; los estudios del proceso de trabajo valen sobre todo para captar la dimensión del conflicto y las condicionantes sociopolíticas de ese contenido: el análisis de la construcción social de las competencias trae esa visión «macro» al nivel de los agentes concretos y de la realidad local.

Calificación y organizaciones «calificantes»

Una vertiente que se abre camino hacia la síntesis y la ampliación de estos tres enfoques es la propuesta de Zarifian (1990 b, 1991; Veltz y Zarifian), que trata de establecer una nueva relación entre trabajo y comunicación, y, sobre esa base, una nueva concepción de la calificación como competencia. A su entender, la calificación, más que como un acopio de «saberes» («saber hacer», «saber ser») aplicables al trabajo, se define en la actualidad por dos componentes:

- capacidad de enfrentar lo imprevisto y lo imprevisible, de ir más allá del dominio de tareas prescritas (lo que puede ser exigido tanto en las organizaciones modernas/flexibles, como en las atrasadas, de baja tecnología);
- reconocimiento por los demás de esa capacidad, lo que caracteriza la dimensión social de la calificación.

En otras palabras, no es tanto el bagaje de conocimientos lo que importa, sino la capacidad de dominio o conducción de situaciones imprevistas –«acontecimientos»– y el reconocimiento de esa capacidad.

Esta visión de la calificación está asociada a una nueva concepción del trabajo, que, en los procesos modernos, pierde progresivamente su contenido de tareas/operaciones físicas, previa y claramente delimitadas, y se va constituyendo cada vez más en «acontecimientos» o «eventos». Tal característica, propia de las industrias de procesos, se extendería a otros sectores, en la medida en que, obligada por la necesidad de integración, la manufactura misma pasa a configurarse, crecientemente, como un «proceso» o «sistema».

En ese enfoque, trabajo y calificación dependen fundamentalmente de la naturaleza de la organización, la cual según la propuesta de Zarifian, puede seguir o combinar diferentes trayectorias. En las organizaciones que están en proceso de modernización, esas trayectorias definirían, para el autor, dos posibilidades: las organizaciones «calificadas» y las «calificantes»:

- organización «calificante» sería aquella fundada en el «principio de la conducción combinada de eventos» (Zarifian, 1990 b, p. 7); orientada hacia acciones no totalmente previsibles, requiere una continua adquisición de conocimientos profesionales y experiencia;
- organizaciones «calificadas», a su vez, serían aquellas en proceso de modernización que adoptan equipos sofisticados y nuevas técnicas de gestión, bajo una orientación sistémica. No obstante, tales organizaciones estarían un paso atrás de aquellas que, más allá de toda modernización física y gerencial, valorizan el aprendizaje y el desarrollo de la competencia profesional como proyecto de mejora permanente;
- en las organizaciones «calificantes», por consiguiente, la modernización no se reduce a un proyecto que tiene comienzo, desarrollo y fin, sino que constituye un proceso de mejora continua. En otros términos, serían el espacio de «aprender», mientras que las organizaciones «calificadas» serían esencialmente el del «saber».

El propósito de Zarifian, al hacer esta distinción, es tratar las relaciones entre organización y calificación como algo dinámico, que escapa al razonamiento estático del «todo o nada» o del «ser o no ser», típico de una visión «trágica» de la calificación. Esta visión «trágica» termina por incorporar en la masa de los «no-calificados» a todos los individuos que se revelan como diferenciables en materia de saber hacer, de comportamiento, de potencialidad y de motivación; con ello se subestiman sus posibilidades de evolucionar.

Se trata de un enfoque que en los últimos años ha ganado adeptos en diversos campos de investigación (Fleury, M.T., 1994; Garvin, 1993; Senge, 1993). En el área de organización y gestión empresarial, el concepto de *learning organization* –«organizaciones que aprenden»– ha elevado su importancia en el análisis de los procesos de innovación y reestructuración productiva:

«Una organización que aprende es aquella capaz de crear, adquirir y transferir conocimiento, modificando su comportamiento en función de ese aprendizaje» (Garvin, 1993, p. 80 - en inglés en el original).

Analizando la dinámica del aprendizaje organizacional, María Teresa Fleury (1994, p. 89) destaca cinco dimensiones:

- la innovación y la calificación como procesos continuos;
- el aprendizaje colectivo, compartido por todos los miembros y no restringido a la «minoría pensante»;
- la transparencia de los objetivos organizacionales y la congruencia entre éstos y los objetivos de desarrollo individual;
- la comunicación como vehículo de la relación entre los grupos, y de las vinculaciones interdisciplinarias;
- la visión sistémica del fenómeno organizacional.

Es un esbozo que tiene mucho en común con el diseño de la organización calificante presentado por Zarifian y cuya actividad se caracteriza como «cadena de acontecimientos», en vez de «serie de operaciones». Esta última es la visión tradicional, clásica, de la actividad industrial. En ella se asienta toda la lógica taylorista, de descomposición en y reordenamiento de tareas/operaciones, en la que el trabajador es percibido como «operador» (ejecutor de operaciones).

Una organización que se caracteriza como una «serie de operaciones» puede, indudablemente, ser «calificada». La idea de la calificación, en este caso, se refiere al dominio/ejecución de operaciones/tareas prescritas, incluso aquella de alta complejidad. En tal circunstancia, la calificación es, antes que nada, atributo de la organización o de los puestos de trabajo, a los cuales los individuos («operadores») deben adaptarse.

La organización «calificante», por el contrario, supone una visión de la actividad industrial como «secuencia de acontecimientos». A su vez, éstos pueden ser entendidos según dos acepciones:

- restringida: cuando la idea de «acontecimiento» se limita a lo casual, aleatorio, externo a la situación de trabajo, v.g. desperfectos, deterioro del producto, cambios en el programa de fabricación;
- amplia: cuando el «acontecimiento» deja de ser externo y se convierte en esencia de la actividad y del trabajo industrial, los que comienzan a caracterizarse como «provocación y conducción de eventos».

Aun en su acepción restringida, la noción de «acontecimiento» supone nuevas competencias, entendidas como capacidad de diagnóstico e intervención en tiempo real; no basta con actuar rápidamente, es necesario decidir qué hacer y quién lo hará. Supone, por

lo tanto, una pericia: la adquirida y aplicada por quien debe hacer frente a los eventos.

Esas competencias pueden asociarse tanto a la tecnología como a la búsqueda de flexibilidad. Por una parte, son requeridas en empresas cuyas instalaciones se hacen más complejas y más frágiles, como resultado de la modernización de equipos y sistemas, de su progresiva integración y su consiguiente dificultad de previsión y diagnóstico de sucesos aleatorios. Por otra parte, también son exigidos por empresas que, persiguiendo una mayor competitividad, se ven presionadas a obtener una mayor flexibilidad, con independencia de la modernización tecnológica.

Al convertirse en «acontecimiento» en un sentido amplio, la calificación ya no significa sólo capacidad de accionar/reaccionar ante los eventos, sino también la de anticiparlos, crearlos, provocarlos. Un ejemplo típico en ese sentido es el lanzamiento de nuevos productos, lo que puede ser considerado un «macro-acontecimiento» desde el punto de vista de la empresa, pero que implica una serie de «micro-acontecimientos» en lo cotidiano del trabajo (como mejoras de procedimientos en los productos existentes, gestión de la calidad). Son escasas las empresas, por poco modernos que sean sus medios de producción, que dejan de tener espacio para ese tipo de «acontecimientos».

Adviértase que la capacidad de innovar no excluye las rutinas de la producción ni las reglas que fijan las normas del trabajo. La diferencia consiste en que, en la organización «calificante», la rutina no es un fin en sí mismo; no tiende a preservar el «*modus operandi*» y sólo sirve como un simple mojón demarcatorio.

La tesis de la organización «calificante» o «que aprende» pone énfasis en el principio de la comunicación. Para Zarafian (1991), éste puede ser un camino para pensar no en la sustitución del paradigma del trabajo por el de la comunicación, como propone Habermas, sino en la fusión de ambos. La calificación no es ya entendida como la capacidad de realizar tareas/operaciones, sino que se define como capacidad de acción y reacción ante los eventos, en su gran mayoría imprevisibles.

A tales efectos no basta la simple competencia técnica: es necesario que el trabajador active o movilice todo un *background* de conocimientos, tácitos o formales, que lo habiliten para hacer diagnósticos, proponer soluciones y tomar medidas en una cadena de decisiones cada vez más corta.

La comunicación se halla en la base de ese proceso, puesto que la capacidad de actuar ante eventos depende, fundamentalmente, de la información –entendida como «símbolos que tienen significado»– y de la cooperación. No se trata meramente de cooperación gestual, de un

mejoras en los procedimientos y en la producción, de manera de atender a un mercado cada vez más exigente y competitivo.

Es posible igualmente hallar diferentes visiones de la polivalencia. En Francia, donde se ha conceptualizado formalmente el tema, inclusive por razones de remuneración, se define la polivalencia como la «*capacidad de un trabajador de ocupar por lo menos dos puestos, en el caso de personal obrero, o al menos dos funciones para el personal administrativo*» (Dadoy, 1978b, p. 91).

La industria alemana adopta una noción similar, al considerar polivalente al trabajador que, luego de obtener la certificación formal en un oficio dado, agrega a su perfil conocimientos y habilidades de oficios correlacionados.

Salerno (1992, 1994) advierte que se debe distinguir entre el trabajador «multifuncional» y el «multicalificado», que sería, en rigor, el «polivalente». «Multifuncional» sería el trabajador industrial capaz de manejar más de una máquina con características semejantes y de realizar tareas rutinarias de inspección y/o mantenimiento, lo que añadiría poco en términos de progreso profesional. El multicalificado va más allá, pues desarrolla e incorpora diferentes habilidades y repertorios profesionales, incluida la planificación del trabajo propio.

En realidad, empleada en el campo de la medicina en el siglo XIX, la noción de polivalencia sólo recientemente empezó a aplicarse en el ámbito de la calificación. Sin embargo, el término suele aludir a realidades diferentes, según sean las formas de organización y gestión del trabajo y el propio enfoque de calificación.

Puede considerarse entonces que, con diferentes formas y contenidos, la polivalencia ha sido un requisito constante del perfil de calificación de los trabajadores, inclusive en la organización «fordista-taylorista».

Dadoy (1978b) analiza el tema a partir de la tipología de Touraine sobre sistemas de trabajo, en el sentido de mostrar la evolución del concepto y de la práctica de la polivalencia desde el siglo XIX, empezando por el artesanado y siguiendo por el sistema profesional, la organización taylorista y el sistema técnico.

En el «sistema artesanal», polivalencia y especialización son indisociables. Por definición, el artesano es alguien especializado en un tipo de producto y de proceso; su polivalencia, en cambio, reside justamente en el dominio integral del oficio, del «saber-hacer» en su especialidad, atributo que diferencia al «oficial» del «aprendiz».

En el «sistema profesional», que sigue al artesanado, la calificación y la polivalencia están determinadas en gran parte por la introducción de la máquina universal, en la óptica de Touraine. Este sistema trae aparejada la destrucción del trabajo artesanal y un avance de la

especialización, según el tipo de producto, de material y de máquina. No obstante, la propia máquina universal –proyectada para realizar diversas operaciones– contribuirá a cambiar el perfil de calificación de los trabajadores, a quienes se les requerirá que aprendan y ejecuten tareas de ajuste, elaboración del proceso de fabricación y elección de los métodos más apropiados a las características del producto.

De ahí que, aun cuando el sistema profesional acentúe la especialización, deja espacio al desarrollo de otro tipo de polivalencia, asociada a la diversidad de productos fabricados y al dominio de la máquina, de sus posibilidades. Aunque no pase de un oficio a otro –cosa que tampoco ocurría en el artesanado– el trabajador polivalente, en esta fase, pasa fácilmente de un producto a otro, flexibilidad que la organización taylorista tratará de evitar.

La organización «taylorista», que para Touraine representa un período de transición entre el sistema profesional y el sistema técnico de trabajo, fundada en los principios de racionalización y control de la administración científica, propondrá una especialización acentuada, fundada sobre el trabajo simple y aplicada simultáneamente a los trabajadores y a las máquinas. El panorama característico de esta fase es la línea de montaje u operarios especializados (semicalificados) trabajando en máquinas especialmente aplicadas, aisladas o conectadas entre sí por cintas.

Sin embargo, este tipo de organización tampoco logra sobrevivir sin algunas formas de polivalencia, entre las que se destacan dos, sustitución y multifuncionalidad:

- la sustitución, práctica generalizada para solucionar ausencias previsibles (en días feriados, por ejemplo) o no previsibles (enfermedad, faltas), crece a medida que el absentismo aumenta, ante aspectos anti-funcionales tales como monotonía, repetitividad, fatiga física, desinterés. Le corresponde en general al instructor, al supervisor y a un cuerpo de trabajadores más calificados (clasificados y remunerados como «polivalentes» en Francia);

- la multifuncionalidad, que se traduce en rotación de trabajadores entre los puestos, sirve para romper la monotonía del trabajo y de tal modo para optimizar la producción. Este tipo de polivalencia está facilitado por numerosos factores: tiempo de formación muy corto, gracias a la simplificación del trabajo, uniformización de las exigencias y de las especificaciones de los puestos por imperio de la racionalización.⁴

Con el avance de la automatización se configura el «sistema de trabajo técnico» (según la tipología propuesta por Touraine), que cambia por completo el trabajo y la calificación. El saber del obrero se desplaza: no se asienta más en el producto, en los instrumentos y métodos de

⁴ En Francia, según Dadoy (1978 b), este tipo de polivalencia está mal reconocido y mal retribuido; los trabajadores son llamados «plurivalentes» o «multivalentes», para distinguirlos de quienes son formalmente denominados y remunerados como «polivalentes».

trabajo, sino en la máquina, en las instalaciones que debe supervisar, ajustar, prevenir contra desperfectos. Las cualidades requeridas son diferentes: sentido de responsabilidad, capacidad de atención, de juzgamiento, espíritu de decisión, memoria. Las exigencias de formación tenderían entonces a aumentar.

Bajo la premisa de la producción flexible, unida o no a la automatización, la polivalencia asume una apariencia peculiar, ante las nuevas exigencias en materia de gestión de la fuerza de trabajo. En consecuencia, la polivalencia tiende a ser organizada y estimulada sistemáticamente, inclusive en materia de formación.

Hay una idea básica: el trabajo evoluciona de modo tal que requiere no ya individuos ejecutores de tareas y operaciones estancas, sino trabajadores capaces de actuar en equipos cuyos miembros tengan, por lo menos, una familiaridad básica con todas las etapas del proceso, y sean capaces incluso de actuar en varias de ellas. Se trata de una polivalencia no meramente operativa, sino que supone una visión totalizadora del proceso.

Trabajo y calificación: lo «viejo» y lo «nuevo»

Aun sin estar claramente definidas, nuevas dimensiones del trabajo (como flexibilidad y polivalencia) surgen en toda la literatura producida en torno al cambio técnico-organizacional. A pesar de la polémica que suscitan las tesis sobre el «antiguo» y el «nuevo paradigma», parece haber relativo consenso en cuanto al hecho de que los «modelos» o principios organizacionales, como taylorismo, fordismo, organización científica, corresponden a elecciones vinculadas a situaciones del mercado, tipo de productos y procesos muy definidos.

Un mercado «vendedor», productos estandarizados, producción masiva y en grandes series, en un contexto de expansión económica generalizada, dieron la base necesaria para la aparición y difusión de esos principios. Estudios e investigaciones contribuyeron a mejorar la eficiencia de sus métodos y crear equipos adecuados a su funcionamiento. Sin embargo, empiezan a perder eficiencia y a merecer una impugnación más extendida a medida que:

- los mercados se vuelven inestables, «compradores», crece la demanda por bienes personalizados y se reduce la vida útil de los productos;
- el aparato productivo requiere flexibilidad –técnica, humana y organizacional– para mantener o elevar la competitividad en el mercado;
- las nuevas tecnologías de producción y organización, uno de los recursos fundamentales para garantizar esa flexibilidad, hacen de la manufactura cada vez más un «proceso», difícil de prever y controlar

desde afuera, y esto exige un nuevo perfil del trabajador, quien deberá no sólo ser capaz de «operar» con eficiencia, sino sobre todo de «actuar» o «intervenir» prontamente.

En ese cuadro, el tema de la organización del trabajo ha sido planteado nuevamente, pero no ya a raíz de los efectos «humanos» del taylorismo, como ocurriera a partir de los años 20, en una situación de estabilidad de las tecnologías y los mercados. Ahora se trata de cuestionar la organización y gestión del trabajo en la «era de la incertidumbre», en función de la evolución de la tecnología, del mercado y de la sociedad. Para la empresa no se trata tan solo de un asunto de «humanidad» o de mayor o menor «funcionalidad», sino de sobrevivencia.

Las nuevas tecnologías seguramente amplían las posibilidades de integración y de flexibilidad. Pero, como contrapartida de su rapidez y su carácter modular, tienden a presentar un alto costo y a acentuar la fragilidad del sistema que sustentan. Su viabilidad depende, en gran medida, del rendimiento máximo, y ello exige la optimización de los «tiempos muertos», no empleados en la producción propiamente dicha, sino en reparaciones, regulación, limpieza.

A tal efecto, los «operadores» ven ampliados sus ámbitos de acción, sin limitarse a hacer funcionar los equipos, sino garantizando su máximo rendimiento, con un mínimo de desperfectos y paralizaciones. Su calificación no radica ya simplemente en la destreza operativa, traducida en gestos y movimientos, y se evidencia cada vez más en la necesidad de juzgar, decidir e intervenir ante lo nuevo o lo imprevisto.

La productividad deja de ser un problema individual y de modo creciente depende de la interfaz entre puestos de trabajo, sectores y departamentos. En el mismo sentido, la competencia (o calificación) no es tan solo «atributo» individual y se convierte en colectiva. La administración de lo aleatorio no es una simple cuestión de resolución o iniciativa aislada, sino que supone un tratamiento y una utilización de informaciones compartidas colectivamente.

Se aduce, en tal sentido, que lo realmente importante para racionalizar el tiempo de utilización de las máquinas es la movilización del saber humano, más que la intensificación del trabajo vivo. El «sobre-trabajo» cede lugar al «sobre-saberes» (Laville, 1993). La inteligencia hipotético-deductiva es lo que se requiere para asegurar la administración de lo aleatorio, en un nuevo contexto de producción que no es viable tratar de prever o programar por completo.

Es evidente que esas características no se imponen absolutamente ni hace desaparecer las «antiguas». En el abanico de «trayectorias organizacionales abiertas» (cf. Veltz y Zarifian, 1993), lo «viejo» y lo

«nuevo» (véase cuadro siguiente) pueden combinarse de múltiples maneras, más o menos «calificantes», pero siempre señaladas por múltiples tensiones.

El espacio de la incertidumbre

En el tratamiento de esta nueva dimensión, la sociología del trabajo debe enfrentar el desafío de superar los límites de los análisis corrientes, e incluso el de conciliarlos (Dubar, 1987):

- por un lado, los estudios puntuales, analíticos, centrados en el individuo en el trabajo, sus saberes, el saber-hacer que moviliza de acuerdo con su formación anterior y con su experiencia profesional;
- por otro lado, los enfoques globales, sintéticos, orientados hacia la organización y la gestión de los recursos humanos, el proceso de trabajo y la construcción de competencias.

El primer abordaje es, por lo común, dominio de la ergonomía y/o de la psicología industrial, que presentan un arsenal de métodos y técnicas de investigaciones considerados más rigurosos u objetivos. El segundo es territorio de economistas y administradores, o, desde otra perspectiva, de políticos y educadores, que estudian la calificación en términos de administración de la mano de obra y de modelos de previsión o planificación del empleo y de las necesidades de formación.

Entre ambas, como propone Dubar (1987), corresponde al sociólogo «navegar en procura de sus articulaciones», tratando, en síntesis, de elaborar un punto de vista original, interdisciplinario, sobre el trabajo y la calificación como fenómenos «sociales» y de buscar vías para su aprehensión.

Esta propuesta metodológica recupera, en buena medida, aquello que es propio de la sociología: trabajar las y en las incertidumbres e indefiniciones, postura fundamental para captar las nuevas tendencias del trabajo y la calificación, junto a la creación de un nuevo paradigma y a la apertura de nuevas trayectorias organizacionales.

TRABAJO Y CALIFICACION: «VIEJO» - «NUEVO»

	«VIEJO»	«NUEVO»
ECONOMIA/MERCADO	<ul style="list-style-type: none"> • Expansión • Estable • Competencia local • «Vendedor» • «La empresa manda» 	<ul style="list-style-type: none"> • Crisis • Inestable • Competencia mundial • «Comprador» • «El cliente es el rey»
PRODUCTO	<ul style="list-style-type: none"> • Estandarizado • Ciclo de vida largo • Innovación en etapas • Fabricación masiva • Cantidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Diversificado • Ciclo de vida corto • Innovación continua • Series medianas y pequeñas • Calidad
PROCESO/TECNOLOGIA	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos «aplicados» • Equipos especiales • Base electromecánica • Líneas de montaje 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos flexibles • Equipos universales • Base electro-electrónica • Células de fabricación
GESTION/ORGANIZACION	<ul style="list-style-type: none"> • Jerárquica • Vertical • Centralizada • Controladora • Punitiva • «El jefe siempre tiene razón» 	<ul style="list-style-type: none"> • Participativa • Horizontal • Descentralizada • Formadora • Orientadora • «Todos son responsables»
TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas/operaciones • Dividido • Prescripto • Repetitivo • Especializado • Heterocontrolado • Puesto 	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos • Integrado • Aleatorio • Flexible • Polivalente • Autocontrolado • Equipo
CALIFICACION	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad • Saber (hacer) • Disciplina • Obediencia • Acatamiento a las normas • Reacción • Memorización • Ejecución • Concentración • Formación corta o larga • Individual • Aislamiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia • Aprender (ser, aprender) • Autocontrol • Iniciativa • Gestión de lo aleatorio • Acción, pro-acción • Razonamiento • Diagnóstico • Atención • Formación continua • Colectiva • Comunicación

Ref. CNI, 1993; Drucker, 1990, 1993; FIESP, 1993; Fleury y Humphrey (coord.), 1992; Gitahy, 1992; Hammer y Champy, 1993; Lavielle, 1993; Leite, 1992; SENAI-DN, 1992, 1994; Veltz y Zarifian, 1993; Zarifian, 1990 b.

- Zarifian, P. (1990 b) *Organisation qualifiante et capacité de prise de décision dans l'industrie*. Mimeo.
- . (1991) Trabalho e comunicação nas indústrias automatizadas. *Tempo Social*, v. 3, nº 1-2. p. 119-130.
- . (1993) Travail industriel, socialisations et liberté. *Futur antérieur*, nº 16. p. 75-87. («Paradigmes du travail»)
- . (1994) A gestão por atividades e por processos; o cruzamento dos caminhos. *Para onde caminham as organizações*, São Paulo, EPUSP. p. 13-24. Mimeo.
- Zilbovicius, M. (1994) O pensamento clássico em administração e engenharia de produção e o modelo japonês: esboço de análise a partir do paradigma da complexidade. *Para onde caminham as organizações*. São Paulo, EPUSP (workshop internacional). p. 63-83. Mimeo.
- Zilbovicius, M. y Marx, R. (1994) A organização do trabalho em grupos e o modelo japonês. *Para onde caminham as organizações*. São Paulo, EPUSP. p. 50-61. Mimeo.
- Zockun, M.H. (1994) Panorama da economia brasileira depois de 1984. *Noticias*, nº 72, 15/08/94. p. 10-13.

Cuadro 18
TRABAJADORES DE METALMECANICA:
EXPERIENCIA PROFESIONAL POR AREA DE TRABAJO
(en porcentajes)

DISCRIMINACION	AREA DE TRABAJO					TOTAL
	MECA.	CNC.	MATR.	MANT.	PROC.	
Tiempo anterior en el área de la mecánica						
• Ninguno	19	23	21	21	25	21
• hasta 3 años	9	19	6	7	12	9
• + de 3 a 5 años	9	16	8	7	6	9
• + de 5 a 10 años	25	19	16	23	31	21
• + de 10 años	37	23	48	42	25	40
Promedio A (años)	7	6	8	8	7	7,5
Tiempo total en la empresa						
• Hasta 1 año	16	6	13	12	19	13
• + de 1 a 3 años	11	3	10	21	22	12
• + de 3 a 5 años	21	26	21	23	12	21
• + de 5 a 10 años	20	32	12	19	16	17
• + de 10 años	32	32	44	26	31	36
Promedio B (años)	6	7	6	5	5	6
Tiempo en el área de trabajo actual						
• Hasta 1 año	21	29	18	14	28	21
• + de 1 a 3 años	29	48	23	30	28	29
• + de 3 a 5 años	15	16	21	30	19	20
• + de 5 a 10 años	13	6	18	9	9	13
• + de 10 años	20	--	19	14	12	16
Promedio C (años)	4	2	4,5	4	3	4
Experiencia total = A+B (años)	13	13	14	13	12	13,5
Total = 100 %	75	31	130	43	32	311

Fuente: Leite y Alves, 1990.