



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
PLANTEL ARAGON**

**LA ENAJENACION DEL TRABAJO: DEL TAYLORISMO
A LOS CIRCULOS DE CALIDAD**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN SOCIOLOGIA
P R E S E N T A :
MARIA DE LOURDES SALAZAR SILVA

México, D. F.

1993

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

	pag.
INTRODUCCION	1
CAPITULO 1	
NOCIONES TEORICAS SOBRE EL TRABAJO	
1.1 Proceso de trabajo.....	5
1.2 Proceso de producción capitalista.....	9
CAPITULO 2	
LA ENAJENACION Y SU IMPLICACION EN EL TRABAJO	
2.1 La enajenacion.....	17
2.2 La enajenacion en la actividad productiva.....	22
2.3 La organizacion del trabajo: concretizacion de la direccion del capital sobre el trabajo.....	29
CAPITULO 3	
TAYLORISMO, FORDISMO Y CIRCULOS DE CALIDAD	
3.1 FORMAS DE ORGANIZACION PRETAYLORISTAS	
3.1.1 La manufactura.....	35
3.1.2 La producción maquinizada.....	41
3.2 La organización científica del trabajo.....	46
3.3 La racionalización mecánica del trabajo.....	57
3.4 Participación e iniciativa obrera en el trabajo....	66
CONCLUSIONES.....	91
BIBLIOGRAFIA.....	96
HEMEROGRAFIA.....	101

INTRODUCCION

En las relaciones capitalistas de producción el trabajo, la actividad creadora de los individuos, tiende a enajenarse, a convertirse en una realidad que si bien es producto del hombre, escapa a su control e incluso llega a dominarlo pues el productor directo no decide lo que ha de producir, ni los tiempos y formas de realizar su trabajo. Tales decisiones son exclusivas de la dirección del capital al agudizarse la separación entre funciones de planeación y ejecución del proceso laboral.

El presente trabajo de tesis tiene como objetivo explicar el proceso de enajenación que se da en la actividad productiva; la explicación se da a nivel teórico y se estructura principalmente en torno a condiciones objetivas de producción tales como la organización y división del trabajo, específicamente en sus formas taylorista, fordista y de círculos de calidad. A lo largo del estudio se destaca la disociación que se da entre funciones de planeación y ejecución en el trabajo, la monopolización de las funciones de concepción en manos del capital y por consiguiente la pérdida de autonomía y poder de decisión del productor directo en su trabajo, como determinantes de la enajenación, pues sólo cuando el obrero realiza su trabajo siguiendo un plan y los requerimientos que le han sido

impuestos sin tener en consideración sus intereses y necesidades, su propia actividad escapa a su control y lo domina en lugar de estar controlada por él, sólo entonces podrá subordinarse a su trabajo.

Por otro lado, se retoma la propuesta de algunos autores (de la Garza, 1989, Panzieri, 1974), de analizar el papel del obrero en este proceso de enajenación, no como un sujeto pasivo, sino como un sujeto activo que se resiste a lo impuesto por la lógica de acumulación de capital, influyendo con ello en los procesos de reestructuración capitalista.

El contenido de este trabajo se ha estructurado en tres capítulos, en el primero de ellos se expone lo que es el proceso de trabajo en la producción capitalista, retomando sobre todo la conceptualización marxista existente al respecto. Inicialmente se mencionan las características inherentes al proceso laboral independientemente del momento histórico en que se contextualice y se continúa con los aspectos que lo caracterizan en las relaciones capitalistas de producción, tales como el proceso de valorización, la subsunción formal y real del trabajo al capital etc.

Posteriormente, en el capítulo dos, se desarrolla el término enajenación, las implicaciones de ésta en la actividad productiva de los individuos y en que medida la organización y división del trabajo confieren el carácter enajenado al trabajo.

Finalmente, en el último capítulo se analizan tres formas de organización del proceso laboral, el taylorismo, el fordismo y los círculos de calidad, en base a su principio fundamental constituido por la división del trabajo, entendida como el proceso de parcialización y especialización de tareas donde se establece la disociación entre funciones de concepción y ejecución. El análisis se centra en la progresiva enajenación del trabajo que va tomando forma en la creciente centralización de las funciones de planeación en la dirección capitalista. Se analiza también la crisis de ese principio de organización y la alternativa propuesta por la dirección del capital. Los círculos de calidad, en cuanto materialización de esa propuesta, pretenden ser una forma de organización flexible del trabajo en cuanto devuelven al obrero autonomía y poder de decisión en su actividad productiva. En este sentido la dirección del capital pretende terminar con la enajenación del trabajo al aprovechar todas las capacidades del trabajador y propiciar la toma de decisiones a nivel de los productores directos.

Se considera que este estudio, aun cuando de tipo documental, coadyuvará a la comprensión del proceso actual de reestructuración capitalista que se viene gestando en el ámbito internacional del trabajo, al proporcionar elementos que permitan adoptar una posición crítica con respecto a las nuevas formas de consumo de la fuerza de trabajo y los discursos ideológicos del capital encaminados a legitimar

esas estrategias de producción, basadas sobre todo en una mayor explotación y marginación del trabajador en relación a los beneficios obtenidos con la productividad del trabajo. Esto es importante porque esas nuevas formas de consumo del trabajo, implantadas décadas anteriores en países altamente industrializados, empiezan a experimentarse también en países como el nuestro, comienzan a formar parte de nuestra realidad inmediata siendo necesario contar con elementos que propicien una mejor comprensión al respecto.

CAPITULO 1

NOCIONES TEORICAS SOBRE EL TRABAJO

1.1 EL PROCESO DE TRABAJO

A través de la historia el hombre se ha caracterizado como un ser necesitado. siempre ha buscado satisfacer necesidades sociales e individuales de subsistencia. En esa búsqueda el hombre se relaciona con la naturaleza pues del ámbito natural obtiene las materias primas necesarias para su actividad productiva. Con esa actividad el individuo pretende transformar su entorno adecuándolo y valiéndose de él para satisfacer necesidades vitales. Precisamente esa acción de transformación constituye el trabajo o proceso de trabajo el cual es definido por Marx de la siguiente manera: "El proceso de trabajo es una actividad orientada a un fin, el de la producción de valores de uso, apropiación de lo natural para las necesidades humanas, eterna condición natural de la vida humana y por tanto independiente de toda forma de esa vida, y común, por el contrario, a todas sus formas de sociedad"(Marx, 1979: 223). Sin embargo, el trabajo no constituye necesariamente transformación de materias primas, existen actividades de diversos tipos que también son trabajo. Teniendo éstas en consideración podríamos definir el trabajo como la actividad humana que implica un esfuerzo físico y mental, realizado con finalidad dirigida a la producción de bienes y servicios destinados a satisfacer

necesidades materiales y existenciales del hombre. El trabajo así definido tiene como base la esfera de las necesidades del hombre. de ahí su carácter necesario y obligatorio y. en la medida que es producto de la necesidad, ha estado presente a lo largo de su historia pues éste siempre ha sido y será un ser necesitado; en consecuencia, el trabajo puede considerarse una condición eterna a su existencia.

El trabajo es conceptualizado también como el momento de la objetivación del individuo, ésta ocurre cuando el hombre interactuando con otros individuos y valiendose de la naturaleza, forma objetos acordes a sus necesidades y a sus propósitos. Al hacerlo, a la par que manifiesta su existencia como ser practico, se está constituyendo como ser humano, está creando su realidad humano social. Por ello el trabajo, en cuanto objetivación, es considerado una actividad de autocreación.

Pero además de ser condición de su existencia lo es también de su transformación pues al procurarse la satisfacción de sus necesidades, a través de su actuar, el individuo se transforma a si mismo, se vuelve diferente. Como señala C. Gould(1983) lo anterior se debe a que las circunstancias de su acción, el contexto en que actúa, han sido transformadas y ahora representan al individuo una serie de problemas y oportunidades que dan lugar a nuevos propósitos, necesidades y modos de acción. De esta manera la objetivación es intrínseca a toda actividad productiva.

Por otro lado, la realización del trabajo implica condiciones tales como medios y objetos de producción, producto de trabajos precedentes, y trabajo vivo, es decir, la capacidad o fuerza de trabajo del individuo." Por fuerza de trabajo o capacidad de trabajo entendemos el conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole"(Marx, 1979: 203).

Esas condiciones son esenciales a la existencia del proceso de trabajo, este sólo es posible cuando ambas condiciones se unen estableciendo ciertas relaciones entre sí, pues cada una por su lado es mera potencialidad; pese a ello el elemento determinante es el trabajo vivo de los hombres. Se puede decir entonces que el proceso de trabajo consiste en el consumo productivo de sus elementos constitutivos: fuerza de trabajo, objeto y medios de trabajo.

Sin embargo, no debe olvidarse que en la producción los hombres no actúan individual o aisladamente sobre los medios de producción. Para interactuar con estos necesitan establecer entre sí determinadas relaciones, las cuales están estrechamente vinculadas a las características del proceso de trabajo: división del trabajo, tipo de cooperación, características del medio de trabajo, etc., y que se caracterizan además por el tipo de control o dominio que los

agentes de la producción pueden ejercer sobre los medios y el proceso de trabajo. Tales relaciones determinan el carácter que toma el proceso de trabajo en una sociedad específica: es decir, que con base en ellas el trabajo adopta características distintas, dependiendo del momento histórico en que se contextualice. Al hablar del proceso de trabajo en un estadio determinado de desarrollo social se está haciendo referencia al proceso de producción (véase Marx, 1974: 163: 1977, OME 21: 7.11).

Resumiendo, el trabajo independientemente de las formas diferentes que adquiere, a consecuencia de las relaciones sociales de producción en que se realiza, siempre conserva características inherentes a todas las formas de producción social y con base en ellas se define. Entre éstas se puede señalar que es una actividad básica a toda la vida social ya que de su realización depende la reproducción del individuo, siendo entonces una parte constante de su existencia. Es además la objetivación misma del hombre pues no es un simple generador de bienes, no es sólo una acción transformadora de la materia sino también formadora del sujeto; Finalmente, se constituye por agentes, medios y objetos de producción que interactúan entre sí conformando relaciones sociales de producción. De esta manera asume un carácter social el cual es adquirido no sólo por su realización en grupo sino por la participación del hombre como ser histórico, como sujeto social.

1.2 PROCESO DE PRODUCCION CAPITALISTA

En las relaciones capitalistas de producción el proceso de trabajo además de constituirse por las características inherentes a todas las formas de producción social, adquiere ciertas especificidades que serán precisadas a continuación.

El proceso de producción capitalista se hace posible sólo bajo determinadas condiciones histórico sociales como son la producción mercantil ligada a la propiedad privada, es decir, al generalizarse la producción de mercancías, al destinar a la venta todo cuanto se produce y al constituir el trabajo asalariado la base de toda actividad productiva. A su vez, lo anterior sólo es posible cuando se disocia al productor directo de los medios con los que realiza la producción y al darse la apropiación de estos por quienes en lo sucesivo funcionarían como capitalistas, como dueños de esos medios.

Esto implica la transformación de la fuerza de trabajo del individuo en mercancía pues los productores directos, despojados de sus medios de producción, sin más propiedad que su fuerza de trabajo y liberados de todo constreñimiento legal que le impida disponer libremente de esta, se ven obligados a venderla al dueño de esos medios para llevar a cabo la actividad productiva y obtener en forma indirecta sus medios de subsistencia. En este contexto la actividad productiva del hombre se manifiesta como trabajo asalariado pues el trabajador vende al capitalista su capacidad de

trabajo a cambio de una determinada cantidad de dinero denominada salario con la cual comprara a su vez los objetos que le permitirán satisfacer sus necesidades.

De esta manera la producción se efectúa contraponiendo en el ámbito laboral los elementos fuerza de trabajo y medios de producción propiedad del capitalista de ahí que también le permanezca el producto de ese proceso.

Ahora el proceso de trabajo va a tener como fin único la producción de valores de uso destinados al intercambio en el mercado, es decir, la producción de mercancías. Sin embargo, su objetivo último no es producir mercancías por las mercancías mismas, sino porque éstas son concretización del valor creado en el proceso de trabajo y su producción implica la valorización del capital. "El capitalista...no sólo quiere producir un valor de uso, sino un valor, y no sólo un valor, sino además un plusvalor"(Marx, 1979:226).

Dadas estas circunstancias el proceso de producción capitalista aparece bajo dos formas, por un lado como proceso de trabajo y, por otro, como proceso de valorización. Para comprender lo que es el proceso de valorización se expondrá primero lo que es el valor. Toda mercancía tiene un valor el cual está constituido por la cantidad de trabajo socialmente necesario que se requiere para su producción. El valor es precisamente la concretización de ese tiempo de trabajo.

La fuente de ese valor es la capacidad de trabajo o fuerza de trabajo definida como trabajo abstracto, como la mera

posibilidad de la actividad creadora de valor que existe solo como facultad en el trabajador. Ese trabajo en tanto valor de uso es fuente de nueva creacion de valor: en contraposición al trabajo concreto el cual se refiere al empleo de la fuerza de trabajo en una forma particular y con un fin específico en la producción de valores de uso, no de mercancías. Por su parte la fuerza de trabajo también tiene un valor, este es determinado como en cualquier mercancía, mediante el tiempo de trabajo socialmente necesario para producir los bienes de consumo que habrán de permitir su sobrevivencia y reproducción.

El trabajo abstracto si bien es fuente de enriquecimiento, fuerza productora de valor, lo es sólo para el capitalista dueño de las condiciones de producción. Para el trabajador su fuerza de trabajo no tiene valor de uso lo cual implica que no es un medio para su enriquecimiento, para él sólo tiene valor de cambio pues para poder valerse de ella en la obtención de medios de subsistencia debe venderla (Marx, 1977: 246). Por su parte, el capitalista compra esa fuerza de trabajo en cuanto puede ser utilizada en la producción de valor y la adquiere a cambio de una suma de dinero que el obrero utilizará para adquirir medios de subsistencia. Al hacerlo adquiere también el derecho de consumirla según sus intereses pero siempre en forma temporal. El consumo de la fuerza de trabajo es el momento del proceso productivo en el cual el individuo, a través de su actividad, además de

transferir valor a las mercancías que produce y reproducir el valor equivalente al dinero que recibió como salario, crea más valor, valor por encima del necesario para su reproducción. Ese valor excedente es la plusvalía, es precisamente la valorización o acumulación de capital pues es apropiación de valor no pagado (véase Marx, 1985).

De esta manera, en el proceso de producción capitalista se puede distinguir la existencia de un tiempo de trabajo necesario y un tiempo de trabajo excedente. En el tiempo necesario el obrero repone el valor de su fuerza de trabajo y en el tiempo excedente produce valor no pagado o plusvalía. Por lo tanto se puede decir que "el proceso de producción capitalista es la unidad inmediata entre el proceso de trabajo y el proceso de valorización, proceso que a su vez, en cuanto tal, es esencialmente producción de plusvalía, objetivación de trabajo impago" (Marx, 1985:21).

Como el fin primordial es la valorización y no la producción de valores de uso, se dice que el proceso de trabajo se subordina al proceso de valorización. Este último es el elemento dominante pues el capitalista siempre va a tratar que el trabajador produzca un valor mayor del que le fue dado a cambio. Lo anterior no implica que el proceso de trabajo se reduzca al proceso de valorización, este no puede existir sin la mediación del proceso de trabajo, el cual es el elemento determinante de la producción.

La plusvalía puede obtenerse mediante dos formas, como plusvalía absoluta y como plusvalía relativa. La primera se obtiene mediante la simple prolongación de la jornada de trabajo, mas allá del punto en que el obrero se limita a producir el equivalente del valor de su fuerza de trabajo. Esa prolongación de la jornada laboral le es impuesta como condición para que pueda efectuar el trabajo necesario a su reproducción. Esta producción de plusvalía se da en el contexto de un escaso desarrollo de fuerzas productivas, la composición orgánica del capital se caracteriza por la preponderancia de capital variable, hay mayor inversión de capital en fuerza de trabajo y el capital constante u objetos de producción es menor.

La plusvalía relativa se obtiene disminuyendo el tiempo de trabajo necesario, sin acortar la jornada laboral y prolongando el tiempo de trabajo excedente. Esto se logra al aplicar la ciencia a la producción inmediata, es decir, al desarrollarse las fuerzas productivas e intensificarse el trabajo. Como consecuencia se modifica incluso la composición orgánica del capital, ahora la inversión es mayor en capital constante.

"El aumento de plusvalor se logra por intensificación del rendimiento del trabajo de los productores ...al abreviar la parte de la jornada necesaria para la reproducción del valor de su fuerza de

trabajo"(Rolsdolsky,1983:225).

Esas formas de producción de plusvalía son a la vez formas de subordinación del trabajo al capital. Recuérdese que en tanto la capacidad de trabajo y los medios de producción sean propiedad del capitalista, éste va a procurar siempre su máximo rendimiento con miras a lograr una creciente acumulación de capital. Para ello debe reducir el control y la autonomía del trabajador en la producción, dándose ésta, en consecuencia, en una relación de subordinación. Dicha subordinación es concebida por Marx bajo el término de subsunción formal y real.

La subsunción formal hace referencia a la forma de producción de plusvalía absoluta y si bien se identifica con un escaso desarrollo de fuerzas productivas, es la subordinación del proceso de trabajo al capital, cualesquiera que sea, tecnológicamente hablando, la forma en que se lleve a cabo(véase Marx, 1985).

Esa subsunción es formal porque aun cuando los obreros al entrar al proceso productivo lo hacen supeditados al capital, la dependencia no se da en términos reales, el capitalista no tiene el control total del proceso productivo, el volumen de producción depende del obrero, de su habilidad, destreza y experiencia al ser la fuerza motriz en el proceso productivo. El control del capital sobre el trabajo se da más bien con base en el derecho de propiedad del capitalista. Recordemos que cuando las condiciones de producción han dejado de

pertenecer al trabajador, no puede producir sin someterse a las disposiciones del capitalista ya que la propiedad de este sobre dichas condiciones le dan derecho de dirigir y organizar el proceso productivo (véase R. Andreu, 1988).

De este modo la subsunción formal se da en el terreno puramente económico pues se deriva del contenido determinado de la venta de la fuerza de trabajo. Como señala Marx "...lo esencial en la subsunción formal es: 1) la relación puramente monetaria entre el que se apropia el plus trabajo y el que lo suministra. en la medida que surge la subordinación, la misma se deriva del contenido determinado de la venta, no de una subordinación precedente a la misma. Solamente en su condición de poseedor de las condiciones de trabajo es como, en este caso, el comprador hace que el vendedor caiga bajo su dependencia económica. 2) Lo que es inherente a la primera relación es que sus condiciones objetivas y subjetivas de trabajo se le enfrentan como capital, como monopolizadas por el adquiriente de su capacidad de trabajo, cuanto más plenamente se le enfrentan esas condiciones de trabajo como propiedad ajena, tanto más plena y formalmente se establece la relación entre el capital y el trabajo asalariado, vale decir la subsunción formal del trabajo en el capital" (Marx, 1985:21).

Se habla de subsunción real cuando hay producción de plusvalía relativa, ésta se identifica con un considerable avance de las fuerzas productivas y con importantes

innovaciones en el proceso productivo en cuanto a medios y métodos de trabajo tendientes a intensificar la actividad productiva. En la subsunción real el capitalista domina verdaderamente la producción, con los adelantos técnicos, con la ciencia a su servicio arranca el control del proceso productivo de las manos del trabajador directo y la fuerza motriz ya no es el obrero mismo, ahora el volumen de la producción depende de las máquinas. La superposición del trabajo al capital es real y no sólo económica. De esta manera la subsunción real implica la subordinación extrema del trabajo a la lógica de valorización e intensifica la función de dirección del capital sobre el proceso de trabajo (véase de la Garza, 1989).

CAPITULO 2

LA ENAJENACION Y SU IMPLICACION EN EL TRABAJO

2.1 ENAJENACION.

Como se menciona en el capítulo anterior, la subsunción del trabajo al capital implica que éste se apropia objetivamente de la dirección del proceso de trabajo y la pérdida, por parte del trabajador, de todo dominio y autonomía sobre el mismo. Dicha situación expresa la realización del trabajo bajo su forma enajenada.

Antes de exponer lo que se entiende por enajenación del trabajo se definirá el término enajenación el cual es utilizado frecuentemente en forma sinónima con el de alienación. El significado de este término nunca ha sido constante (véase Keshelava, 1977:180; Schaff, 1979:49). ha cambiado conforme a la época y lugar en que se ha empleado pues no hay definiciones fijas y hechas a la medida, aplicables en forma definitiva a situaciones determinadas.

La enajenación aparece explicada en el marco de una teoría general de la sociedad, de ahí que sea una tendencia histórica cuyas bases se encuentran en la compleja interrelación de aspectos socio-económicos de una sociedad determinada (véase Silva, 1983:25; Santander, 1985:56). negando con ello cierto ahistoricismo y esencialismo que, con respecto al hombre, suele atribuirsele. Como tal, la enajenación es expresión de las relaciones sociales

contradictorias entre los hombres, de los antagonismos sociales entre los grupos hegemónicos y subalternos donde el hombre es dominado por el hombre mismo.

De acuerdo con Touraine (1973), la enajenación supone la adopción por parte de las clases subalternas de prácticas sociales y culturales determinadas por los intereses de las clases dirigentes, lo que implica legitimar esa situación social además de reconocerla como un campo de acción común a todos los grupos, sean hegemónicos o subalternos.

De esta manera los grupos subalternos, elemento activo de la realidad social, se incorpora a ella sin participar en el ámbito de las decisiones y la organización, en consecuencia, no controlan dicha realidad porque esta cobra independencia. Se puede señalar entonces que "...la ausencia de participación en los sistemas de decisión y organización definen a la enajenación pues...es enajenante la situación donde la clase dominada no tiene acceso al nivel de las decisiones y se comporta solo como un recurso"(Touraine, 1973: 213).

Sin embargo, si el grupo no hegemónico acepta dicha situación social también la impugna, defiende sus condiciones particulares de existencia contra los grupos dirigentes. Entonces, los grupos subalternos tienen una participación conflictiva, por un lado son dependientes y, por otro, defensivos y contestatarios. Por lo tanto hay una sumisión

indirecta, no total, que expresa la contradicción del individuo con las funciones que le son impuestas. Esa relación contradictoria es expresión también de la enajenación al constituir una forma de adecuarse a esa situación social que se le impone.

La enajenación no se limita a los grupos subalternos, el grupo hegemónico también participa de ella pues no puede manejar la realidad a su antojo, no la controla, también escapa a su control: pero con la diferencia de que este refuerza su dominio en la enajenación (véase Vazquez, 1967:48; Silva, 1983:119). Por lo consiguiente, la enajenación es un fenómeno global que domina a la sociedad en general pero que constituye a la vez solo una parte de la situación social considerada como un todo.

La enajenación es una relación social, una relación del hombre respecto a los demás hombres y de éstos con la realidad social existente, producto de su actividad. Tal relación expresa oposición entre los elementos que la conforman, además de subordinación y pérdida de control para uno de sus elementos. De esta manera, habrá un elemento poderoso y otro subordinado, el individuo formará siempre la parte subordinada.

La enajenación, considerando los elementos que la conforman, se constituye con base en dos aspectos o polos complementarios: el aspecto objetivo y el subjetivo (véase Schaff, 1979).

El aspecto objetivo designa una relación del hombre con los resultados de su actividad humana, ya sean mercancías, resultados políticos o fenómenos culturales. En esa relación el individuo pierde control sobre los resultados de su actividad, éstos se independizan en su funcionamiento y se sustraen a su control convirtiéndose en un poder opuesto frente al hombre a quien domina. Lo anterior se traduce en la subordinación del individuo a una realidad social que el mismo está creando.

"Enajenación designa una relación social en la cual el producto de la actividad del hombre se presenta como una fuerza autónoma, enemiga para el hombre y en ese sentido enajenada" (Schaff, 1979: 66).

Tal oposición y dominio no implica que la realidad social se constituya en un ente aparte, aislado del individuo. La subjetividad de este, el hombre como tal, sigue formando parte de ella, continúa participando en su construcción, y decimos que se le opone en cuanto el individuo no puede controlarla pues, por un lado, el grupo dirigido no tiene ingerencia en las decisiones y, por otro, el dirigente no tiene control completo del orden social. Con respecto al aspecto subjetivo, el hombre se enajena de su ámbito social en general, al vincularse a él como con algo que no le pertenece y que se ha vuelto contra sí mismo. El hombre se

enajena cuando su práctica se convierte en un hacer forzoso que le viene impuesta desde afuera, en cuanto éste acepta y se adecúa a esa imposición. Al respecto Schaff menciona: "es una relación subjetiva en el sentido que el hombre se enajena del mundo socialmente creado por él" (Schaff, 1979:93).

2.2 LA ENAJENACION EN LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA

Una vez establecido lo que se entiende por enajenación, se expondrá la implicación de ésta en el ámbito laboral.* Al analizar el trabajo en el contexto de las relaciones capitalistas de producción se ve que, además de ser el medio de objetivación del hombre, representa una relación no sólo de explotación sino también de enajenación al manifestarse como actividad creadora ajena al propio individuo que realiza la acción productiva. Esto sólo es posible cuando el trabajo se convierte en una mercancía, al serlo el individuo ya no es creador como el quisiera, de la manera que él quisiera serlo, sino como lo espera el comprador de ese trabajo mercancía y solo entonces puede hablarse de trabajo enajenado.

La enajenación del trabajo es estudiada por varios autores, entre ellos Marx, desde dos aspectos. El primero hace referencia a la relación entre el obrero y el producto del trabajo como un objeto dotado de poder sobre él; aquí tenemos la enajenación del producto del trabajo propiamente como

*La enajenación se manifiesta en diversos ámbitos de la vida social como son: el político, el religioso y el del trabajo. El presente estudio se centra en la enajenación del trabajo sin perder de vista por ello, que tal aspecto es manifestación de una tendencia global y por lo tanto no puede verse aislado del todo, además que las otras manifestaciones de la enajenación influyen también para que ésta continúe en el ámbito laboral, y a su vez la enajenación en el trabajo refuerce a las otras manifestaciones de la enajenación.

objeto, como mercancía. "Lo que este hecho significa es simplemente que el objeto producido por el trabajo, su producto, se le opone como algo extraño, como un poder independiente del productor. El producto del trabajo es el trabajo materializado en un objeto...La enajenación del obrero en su producto no sólo significa que su trabajo se convierte en un objeto, en una existencia externa, sino que esta existencia se halla fuera de él, es independiente y ajena a él y representa frente a él un poder propio, que la vida que el obrero ha infundido al objeto se le enfrenta como algo extraño y hostil"(Marx, 1968:75-76).

El segundo aspecto hace referencia a la enajenación del acto de trabajo en sí, pues el trabajo, en las relaciones capitalistas de producción, expresa la actividad productiva del hombre en su condición enajenada. Al respecto Marx señala: "...la enajenación no se muestra sólo en el resultado, sino también en el acto de la producción, dentro de la misma actividad productiva. Como podría el obrero enfrentarse al producto de su actividad como algo extraño, sino se enajenase a sí mismo ya en el acto de la producción? El producto no es, después de todo, más que el resumen de la actividad de la producción; por lo tanto, si el producto de trabajo es la enajenación, la producción misma tiene que ser necesariamente la enajenación activa, la enajenación de la actividad. La enajenación del objeto del trabajo resume simplemente la enajenación, el extrañamiento inherente a la

actividad del trabajo mismo"(Marx, 1968:77-78).

El acto del trabajo en sí no siempre lleva una tendencia a la enajenación pues ésta no es inherente a su naturaleza: por el contrario, el trabajo enajenado se hace posible sólo bajo determinadas condiciones histórico-sociales como son la producción mercantil ligada a la propiedad privada y a la división del trabajo.* Esto implica que adquiere ese carácter cuando es conformado por los hombres como un medio de explotar a otros hombres a quienes se les obliga a crear una riqueza de la cual no participaran. Lo anterior sólo es posible al existir individuos cuya única propiedad es su capacidad de trabajo y que por ello mismo se ven obligados a venderla a otros quienes han de emplearla con fines opuestos al productor directo.

De esta manera tenemos que en el trabajo enajenado, la producción no se realiza en función de las necesidades e intereses del trabajador. En el trabajo no hay una satisfacción inmediata de sus necesidades; por el contrario, le es impuesto al individuo como una actividad destinada a

*En opinión de algunos autores(Ludovico, 1983:35; Marx, 1975; Keshelava, 1977:226) tales condiciones son los factores histórico-genéticos del trabajo enajenado; esto no implica que el trabajo enajenado sea consecuencia directa de uno de los tres elementos mencionados, es decir, aun cuando existe una relación de causalidad, ésta no es sencilla, no es en un sólo sentido; por el contrario, es una causalidad recíproca y compleja que impide señalar en forma determinante cual es la causa y cual el efecto.

satisfacer necesidades externas a él. La venta de su fuerza de trabajo también le es impuesta como una necesidad para el logro de su subsistencia. En consecuencia, el trabajo enajenado en la medida que se realiza bajo coacción económica solo constituye "...un medio para la satisfacción de una necesidad, de la necesidad de conservar la existencia física [a través del salario que percibe]" (Marx, 1968:80).

Otro aspecto del trabajo enajenado es que no pertenece al productor directo sino que es propiedad de otro. Este hecho está vinculado con el carácter doble del trabajo, en especial con el trabajo abstracto el cual, como se vio, en cuanto capacidad sólo existe potencialmente, para que se realice es necesario que el individuo trabaje y para ello necesita vender su fuerza de trabajo al capitalista dueño de los medios de producción.

Lo anterior se traduce en la apropiación de la capacidad de trabajo de los obreros por el capitalista y viabiliza el hecho de que el propio trabajo, en su proceso real, en su movimiento, resulte ajeno al productor directo y pertenezca a otros. Precisamente cuando la capacidad creadora y las condiciones objetivas de producción pertenecen al capitalista éste tiene derecho de dirigir y controlar el trabajo. Con ello el trabajador pierde control sobre su actividad productiva pues no tiene ingerencia en áreas administrativas y de gestión. Al no cumplir papel alguno en lo que atañe a decidir que hacer o como hacerlo, queda sujeto a la dirección

autoritaria del capital que le asigna determinadas tareas y le impone ritmos de trabajo específicos, dependientes hasta cierto punto del tipo de maquinaria utilizada. Por ello, "la enajenación del trabajo significa que el proceso de trabajo es organizado en función de un uso sobre cuyas determinaciones el obrero no tiene poder de decisión"(en Panzieri, 1974: 29).

En este contexto las condiciones de trabajo le son impuestas al obrero expresando con ello el nulo control que tiene sobre su trabajo; en consecuencia, al no tener autonomía ni poder de decisión deja de ser el agente principal de la producción y pasa a ser un objeto de ésta. Siendo también este aspecto expresión de la enajenación.

Sin embargo, si bien el individuo se integra o incorpora al proceso productivo, su integración no es total: es decir, el que se someta a un tipo de organización productiva no implica ausencia de resistencia y oposición de su parte a ese control.

"Una concepción mecánica de la sociedad choca con la resistencia de los individuos y de los grupos remisos a dejarse manejar, que frenan la producción aun cuando se adaptan a una organización y decisiones en las que no toman parte"(Touraine, 1973:221).

Esa resistencia se deriva de la contradicción que subsiste entre los intereses, las necesidades, aptitudes y capacidades de los productores directos y las funciones que le son asignadas por quienes dirigen y tienen el poder de decisión, en cuanto responden a los intereses y necesidades de estos últimos (véase Touraine, 1973).

Resumiendo, la enajenación en el trabajo se da en el contexto de las relaciones de dominio entre capital y trabajo, dominio con base en el control que el capitalista ejerce sobre las condiciones objetivas de producción por ser éstas de su propiedad. Por otro lado, la enajenación reside no sólo en que el obrero trabaja para el capitalista y no para sí mismo, o en la realización de operaciones parcializadas y monotonas como se piensa con frecuencia, sino también en que la actividad conjunta de los trabajadores al salir de su control adopta un funcionamiento independiente y contrapuesto por que las decisiones están monopolizadas y son impuestas. Pero no sólo en eso, además en que el individuo reproduce el capital como el poder que lo domina: es decir, que el mismo participa en la creación de las relaciones de subordinación propias del proceso de producción capitalista, al aceptarlas y adecuarse a ellas pese a su resistencia (véase Gould, 1983:205).

En el ámbito laboral el individuo se enajena de su actividad productiva en relación a características y condiciones objetivas de la actividad productiva tales como la división y

organizacion del trabajo. Esas condiciones hacen posible que el trabajo escape a su control, adquiera autonomia, se le oponga y lo domine pese a ser su producto. En el siguiente apartado se explicará como la división y organización del trabajo confieren el carácter enajenado a la actividad productiva del hombre.

2.3 LA ORGANIZACION DEL TRABAJO: CONCRETIZACION DE LA DIRECCION DEL CAPITAL SOBRE EL TRABAJO

La enajenacion del trabajo se da cuando el capitalista se apropia el control que, con base en un saber practico, detenta el obrero sobre la actividad productiva. Al darse esa apropiación el individuo pierde toda autonomia y poder de decisión en su trabajo y éste aparece como un poder opuesto y dominante, es decir, enajenado.

El control del capital sobre el trabajo se logra a través de formas cada vez mas avanzadas de división del trabajo, que conllevan a la separación entre concepcion y ejecución de la actividad productiva.

La división del trabajo se da en forma paralela a la producción basada en la cooperación. "Cada modo de producción lleva una forma de cooperación caracterizada por el fin de la producción, determinada por las condiciones en que se da la cooperación y estas determinadas a su vez por la propiedad de las condiciones de producción"(C.Flores, 1981,73).La cooperación capitalista se caracteriza por ser una forma de relación economica entre el capital y el trabajo asalariado. Su carácter está dado por el fin de la producción que consiste en la apropiación de la mayor plusvalía, por la propiedad del capitalista sobre el producto y los medios de producción, y por el poder que ejerce sobre los individuos cooperantes. Esta cooperación surge con la división del

trabajo entendida como la progresiva fragmentación del proceso productivo en procedimientos parciales cada vez más estrechamente especializados y asignados a diferentes trabajadores: es decir, que las operaciones aparte de estar separadas entre sí ya no forman parte de la labor de un mismo trabajador (véase Braverman, 1984). Dada esa división del trabajo, el individuo, además de no poseer medios de producción, pierde también la capacidad de realizar un trabajo completo. Su trabajo individual, aislado, no tiene ninguna utilidad por sí mismo, adquiere tal utilidad y carácter productivo sólo cuando es incorporado con los demás obreros y con los medios de producción a la cooperación capitalista. De esta manera la fuerza productiva ya no es el trabajador individual sino todo un conglomerado de individuos parcelados y los diversos factores de la producción interrelacionados entre sí, siendo imposible entonces la producción sin la cooperación. Marx señala que "el producto deja de ser producto del trabajo inmediato individual porque es la combinación de la actividad social la que se presenta como productor" (Marx, 1977: 92).

La producción basada en la cooperación implica la organización pues conforme surge y se complejiza la división del trabajo se hace indispensable una función de dirección que coordine, unifique y sincronice todo ese trabajo parcializado. Esa función directiva es exclusiva del capitalista no sólo por la propiedad de éste sobre los medios

de producción, sino también por el control que tiene sobre éstos en base a la división del trabajo y posteriormente por la apropiación del saber técnico del obrero. Entonces, como señala S. Marglin, "la división del trabajo garantiza al empresario un papel esencial en el proceso productivo como coordinador ... (porque) arrebató al obrero todo control [sobre la producción] y da al capitalista el poder de disponer la naturaleza del trabajo y la cantidad a producir" (en Panzieri, 1974:49).

En consecuencia, la producción será organizada a favor de los intereses del capital, este decidirá que se produce y como se produce. Tal organización se hará apoyándose en un sistema de reglas que tienen, aparte de su función de organización, una función autoritaria en cuanto el trabajador no participa de las decisiones que presiden el proceso de trabajo y, aun cuando se pretende que responden solo a razones técnicas inherentes al proceso de trabajo, dependen sobre todo del proceso de valorización, o lo anterior, la planeación y las decisiones con respecto al proceso productivo le son impuestas a los trabajadores al igual que la cooperación en que están inmersos, por ello la actividad productiva de los individuos, su actividad social, se enajena, se les presenta como un poder extraño que se ubica por encima y contra ellos en lugar de estar bajo su control.

"La potencia social, es decir, la fuerza

productiva duplicada que nace de la cooperación de los direntes individuos, condicionada por la división del trabajo, no se presenta a estos individuos como su propia potencia unida, porque esta cooperación no es voluntaria; se presenta mas bien como un poder extraño, procedente del exterior...imposible de dominar..."(Marx, 1977:53).

De esta manera, la dirección capitalista del proceso productivo se expresa en un sistema de dominación: sin embargo, éste no es su objetivo, no es la dominación por la dominación misma. La organización en tanto función del capitalista tiene una doble finalidad, se trata de obtener la máxima utilización de la fuerza de trabajo en la valorización del capital y mantener a los productores directos en una posición subordinada que permita el logro del primer objetivo. Como ambas necesidades son contradictorias, la organización está encaminada a resolver esa contradicción creando las condiciones propicias a la valorización. Esto se logra reduciendo la autonomía del productor directo en relación con el proceso de trabajo, con base en la progresiva expropiación del saber obrero y en la consecuente descalificación de la fuerza de trabajo, pues la descalificación no sólo es parcialización de tareas o pérdida del conocimiento de la operación por parte del obrero, sino

globalmente perdida de control sobre el proceso de trabajo (véase de la Garza, 1989:158) en cuanto permite que el productor directo sea marginado de la concepción y planeación del trabajo.

Lo anterior, como se señalaba, se logra con la división del trabajo en su doble manifestación, en su aspecto horizontal que hace referencia a la división técnica o división de tareas, y en su aspecto vertical o social que implica relaciones de dominio y jerarquía (hace referencia a la división entre funciones de dirección y mando, y funciones de ejecución) (véase Braverman, 1984). Por otro lado, si la organización y división del trabajo coadyuvan al control y dominio del proceso de trabajo teniendo como fin primordial la creciente productividad, ello no implica que sean producto de la voluntad o capricho de los capitalistas, sino la existencia de una doble determinación de la división y organización del trabajo. Pues si bien responden a los intereses de valorización del capital también lo hacen a condiciones económico-sociales, al avance de las fuerzas productivas y a la modificación en las relaciones de producción: es decir, su imposición se da gracias a la existencia de condiciones materiales concretas que la hacen posible.

En esta forma, se dan diferentes fases de desarrollo de la división del trabajo que corresponden a otras tantas formas de organización del mismo. En el siguiente capítulo se

expondrá el proceso mediante el cual se agudiza progresivamente la escisión entre trabajo manual y la función directiva dando lugar a la también progresiva enajenación del trabajo.

CAPITULO 3
TAYLORISMO. FORDISMO Y CIRCULOS DE CALIDAD

3.1 FORMAS DE ORGANIZACION PRETAYLORISTAS

3.1.1. LA MANUFACTURA

El proceso de enajenación del trabajo empieza a gestarse con la producción manufacturera* es ahí donde surge en forma incipiente la disociación entre concepción y ejecución del trabajo. En esta etapa la división del trabajo empieza a ser impuesta por el capitalista en virtud de su posesión de los medios de producción.

La manufactura es una forma característica del proceso capitalista de producción. Surge a partir de la descomposición de los antiguos oficios artesanales, cuando se reúne en un taller a trabajadores de oficios artesanales diversos e independientes, todos bajo el mando de un sólo capitalista. En la producción manufacturera, la fabricación de un producto tiene que pasar por diferentes oficios artesanales; el producto se fabrica por fases, un artesano se ocupa de la producción de una parte del producto mientras otro se ocupa de otra parte de ese mismo producto.

Lo anterior es sólo una modalidad de la manufactura pero esta surge también con la reunión de varios artesanos de un mismo

*Se señala que la manufactura abarca, en términos generales, desde mediados del siglo XVI hasta el último tercio del siglo XVII (vease El capital, Tomo I, vol. I).

oficio o de oficios parecidos. bajo esta modalidad cada artesano hace una mercancía íntegra y por tanto ejecuta sucesivamente las diversas operaciones requeridas para su producción. Posteriormente empieza a utilizarse de otro modo la concentración de los trabajadores en el mismo espacio. la producción será en base a la cooperación de artesanos del mismo oficio y a la disgregación de una actividad artesanal en sus diversas operaciones parciales. El mismo objeto de trabajo es sometido a diversas operaciones separadas, realizadas por trabajadores de un mismo oficio para el logro de un producto final. "Ahora el artesano ya no realiza las diversas operaciones necesarias para la fabricación de un producto. estas se asignan cada una de ellas a otro artesano y todas juntas son efectuadas simultáneamente por los cooperadores (...) la mercancía, antes producto individual de un artesano independiente que hacía cosas muy diversas. se convierte ahora en el producto social de una asociación de artesanos. cada uno de los cuales ejecuta constantemente sólo una operación, siempre la misma"(Marx. 1979:411).

De esta manera, la manufactura es expresión de la cooperación fundada en la división del trabajo pues como se señalaba anteriormente, los productos ya no son obra individual de un artesano. son producto social de varios obreros parciales, de un " obrero colectivo" el cual constituye la fuerza productiva. "Ese obrero colectivo es el mecanismo social de la producción, compuesto por los numerosos obreros

parciales"(Marx. 1979:38). Esa división manufacturera del trabajo presupone para su existencia la concentración de los medios de producción en manos del capitalista y un número relativo de obreros puestos bajo su mando; pero si bien esas condiciones son preexistentes a la manufactura, también son creadas por ésta al descomponer la actividad artesanal, al hacer evidente y necesaria la interdependencia directa de los trabajos en la que un trabajo constituye la base o el inicio de otro.

"La acumulación y concentración de los instrumentos y de los trabajadores precedió al desarrollo de la división del trabajo en el taller y el desarrollo de ésta influye en la acumulación y concentración de los instrumentos y trabajadores"(Marx. 1980: 123).

Se mencionaba que en la manufactura se da una disgregación de la actividad artesanal en sus diversas operaciones parcelarias. Al restringirse la actividad artesanal a la fabricación de un solo producto o a la realización de una sola tarea, los diversos oficios empiezan a especializarse: es decir, los trabajadores van perdiendo la capacidad de ejercer su oficio artesanal en toda su amplitud, perdiendo también su independencia asegurada anteriormente por esa capacidad e iniciándose así la enajenación del trabajo.

En función de esa división se somete a los obreros antes independientes, al mando y disciplina del capital, se transfiere a este una parte substancial del poder de decisión de los artesanos sobre el proceso de trabajo y en consecuencia la fuerza productiva que surge de la cooperación se presenta como propiedad del capitalista, ajena a los obreros.

"El mecanismo social de la producción, compuesto por los numerosos obreros parciales, pertenece al capitalista. Por ende, la fuerza productiva resultante de la combinación de los trabajos se presenta como fuerza productiva del capital" (Marx, 1979:440).

Respondiendo a la diferenciación y parcialización de las actividades, los trabajadores empiezan a requerir adiestramiento diferente estableciéndose una jerarquía de las fuerzas de trabajo, de menor a mayor calificación, las primeras son preponderantes, las segundas son mínimas. Las herramientas de trabajo también se especializan, se perfeccionan y diferencian, al hacerse necesaria su adaptación a las funciones especiales y exclusivas de los obreros parcializados. Sin embargo las condiciones técnicas de la producción no son afectadas sustancialmente, la base técnica es todavía el trabajo manual pues los elementos son el obrero parcial y sus herramientas, de tal manera que la

producción depende aún de la habilidad y destreza del obrero individual en el manejo de los instrumentos.

Como la base técnica es todavía el trabajo manual, la división del trabajo es de tipo subjetivo, se sustenta en la designación de cada obrero a una operación especial en atención a sus cualidades dominantes (véase Kautsky, 1974:181). Con esto se evidencia que el trabajador todavía tiene un papel importante en la producción, es el agente principal de ésta, no ha sido reducido a un mero instrumento. En consecuencia, si bien la división del trabajo lleva a una modificación del trabajo del artesano, no lo elimina totalmente, éste persiste como base de la manufactura y concede al obrero parcelario cierta independencia frente al capital, al conservar el control técnico sobre los tiempos de trabajo. En esta etapa la producción en calidad y cantidad depende fundamentalmente del conocimiento práctico del obrero lo cual le proporciona aun cierto margen de libertad y operatividad con respecto al capitalista.

Por ello el dominio del capital sobre el trabajo no es total, se basa principalmente en la propiedad del capitalista sobre los medios de producción y en la venta de la fuerza de trabajo, mas no en el control total del proceso de trabajo. El capitalista todavía no logra apropiarse de todo el tiempo de trabajo disponible de los obreros manufactureros y ese control técnico del obrero sobre el trabajo se constituye en

un obstáculo a la mayor productividad y valorización del capital.

3.1.2 LA PRODUCCION MAQUINIZADA

A fines del siglo XVIII hay una marcada expansión de la manufactura pero ésta ya no satisface los requerimientos constantes de aumento en la productividad y de acumulación de capital. El monopolio del conocimiento práctico del proceso de trabajo por parte del obrero es un obstáculo al aumento en la productividad e intensidad en el trabajo porque con ese conocimiento el obrero domina los tiempos de trabajo evitando la continuidad del proceso productivo. Por ello es necesario propiciar que el trabajo ya no dependa de la pericia y conocimiento del obrero.

"La continuidad del proceso de valorización del capital requiere que en el proceso de trabajo se llegue a la mayor eliminación posible de la iniciativa y autonomía de la fuerza de trabajo (...) la máquina surge como poder del capital para suprimir la autonomía del trabajador"(Gilly,1981:25).

La creación de máquinas en cuanto herramientas complejas, inicia a fines del siglo XVIII en los talleres manufactureros, pero se trataba de una producción artesanal difícil de generalizarse. A principios del siglo XIX, esa producción se hará también con máquinas posibilitando con ello su mayor aplicación en el trabajo e iniciándose así la

producción maquinizada.

En sus inicios esta producción se realiza con un número de máquinas semejantes e independientes entre sí, que actúan simultáneamente en el mismo local. Posteriormente se basa en una combinación de máquinas parciales, en un verdadero sistema mecánico donde el objeto de trabajo debe pasar por toda una cadena de máquinas-herramientas diversas complementarias entre sí. En cada una de esas máquinas el obrero realiza una operación parcializada, producto de la descomposición de tareas de la manufactura (véase Marx, 1979:461-468). En este periodo la división del trabajo consistió en la descomposición de las distintas tareas en sus operaciones simples las cuales se adjudicaron temporalmente a un obrero; esas tareas especializadas, realizadas frente a una máquina también especializada, implican la reducción del saber hacer necesario para desarrollar el trabajo volviendo fácilmente sustituible la fuerza de trabajo*. Con esta

*Al simplificarse el trabajo, al convertirse en tareas que requieren un mínimo de saber hacer por parte del obrero, las mujeres, niños y ancianos también son incorporados a la producción. En esta fase los trabajadores son sometidos condiciones de trabajo pesimas, en los lugares de trabajo priva la insalubridad y la inseguridad. La legislación fabril, en cuanto a salarios y jornadas laborales, esta totalmente a favor del capitalista, por ello la resistencia del obrero es más que evidente y se manifiesta energicamente con el movimiento ludista a fines del siglo XVIII (véase H. See, 1977:131).

division los obreros podían ser cambiados de sus puestos de trabajo sin que ello significara interrupciones del proceso productivo, apareciendo en consecuencia, como principio de la fabricación, la continuidad ininterrumpida del proceso de trabajo (véase Marx, 1979:513). En la manufactura lo anterior no era posible porque el obrero tenía pleno control del proceso de trabajo, pero en la fábrica se ve obligado a seguir los ritmos y movimientos de la máquina, por lo que empieza a perder cierto control sobre su trabajo iniciándose la posibilidad de un proceso de trabajo ininterrumpido.

Como la máquina permite aumentar la productividad e intensidad del trabajo dando continuidad al proceso de trabajo, se trastoca la relación manufacturera entre el hombre y el instrumento, el hombre es ahora el mediador entre el instrumento y la materia prima, el obrero se vuelve el instrumento de la máquina...[y ésta se constituye en el agente activo de la producción]"(de la Garza, 1989:99).

La producción mecánica rompe con el principio subjetivo de la división del trabajo propia de la manufactura, es decir, rompe con la educción previa entre el obrero y su tarea. La división del trabajo es ahora entre máquinas, el obrero tiene que adaptarse a éstas y por ende al proceso de trabajo, estableciéndose así un principio objetivo de división en el que la máquina es un medio para suprimir la autonomía del trabajador, el medio para subordinar el trabajo al capital. En esta etapa de la producción, la dirección capitalista y el

control directo que ejerce sobre el trabajo, se vuelve indispensable para mantener las condiciones de ritmo y uniformidad impuestas por las máquinas. Esas condiciones aparecen como una necesidad técnica dictada por la naturaleza misma de la máquina pero en realidad es la misma dirección capitalista quien decide el uso de las máquinas.

Sin embargo, en esta etapa de producción mecanizada, aun cuando se profundiza la separación entre concepción y ejecución del trabajo, iniciada en la manufactura, y con ello el aumento progresivo de la enajenación del mismo, tampoco hay una total apropiación de los conocimientos del saber práctico del obrero por parte del capitalista. Pese a que la máquina impone un determinado modo de trabajo al obrero, este regula todavía su propio ritmo de trabajo y toma algunas decisiones respecto a como realizar las tareas, y que herramientas utilizar; es decir, mantiene cierto control directo sobre la realización de su trabajo. Y no obstante que parte de su saber práctico es incorporado progresivamente a la máquinas, nuevos conocimientos y prácticas con respecto al funcionamiento de las mismas, son creados y apropiados por la fuerza de trabajo. Además para trabajar con las máquinas el obrero debe recurrir a los conocimientos del viejo oficio, coexistiendo así un saber práctico adquirido empíricamente en el lugar del trabajo, saber que se trasmite oralmente. De esta manera, como señala Gilly (1981), existe un obrero de

transición entre el oficio y el maquinismo.

Se puede hablar entonces de una subsumión formal del trabajo al capital ya que el control establecido se basa sobre todo en la concentración de los trabajadores en la fábrica, en la rígida determinación de la jornada laboral, en el número de días laborales, en la fijación de las reglas de comportamiento y de disciplina laboral, y en la presión directa ejercida sobre los trabajadores para el cumplimiento de éstas. De tal manera que "...la insubordinación e indisciplina del obrero basada en su control sobre el ritmo del trabajo, siguen siendo el gran problema" (Coriat, 1991:17) y mientras el obrero tenga cierto control sobre el proceso de trabajo, por mínimo que sea, impedirá todo esfuerzo encaminado a maximizar el uso de la fuerza de trabajo. En forma contraria, cuanto menos control y poder de decisión tenga el obrero en la actividad productiva la enajenación será mayor lo cual favorecerá la explotación de los trabajadores y la reproducción de las relaciones capitalistas de producción.

Es en la siguiente fase, con la organización científica del trabajo, cuando se logra intensificar y reducir al mínimo las opciones obreras respecto a cómo realizar su tarea pues esa forma de organización se traduce en la parcelación extrema del proceso laboral y en su consecuente ordenación secuencial para reducir los tiempos muertos y lograr así una mayor productividad del trabajo.

3.2 LA ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO

Hacia mediados del siglo XIX la producción fábril estaba en plena expansión en Estados Unidos. cada vez era más necesario aumentar el volumen de la producción para hacer frente a la creciente demanda y obtener con ello un aumento en la valorización del capital. Esto se logró por el flujo migratorio de mano de obra calificada proveniente de los países más industrializados de Europa. Ese flujo migratorio, ocurrido desde 1815, se interrumpe en 1860 durante la guerra de secesión y cuando se reestablece, dos décadas después, es con migrantes sin calificación ni experiencia de trabajo industrial. El arribo de los migrantes agudiza la escasez de fuerza de trabajo calificada, originada en el período de guerra, acrecentando el poder de resistencia de los obreros calificados existentes a la lógica de acumulación del capital. Surge entonces el problema de hacer frente a esa fuerza de trabajo descalificada, de incorporarla a la producción: su incorporación ayudaría a abaratar la fuerza de trabajo calificada, a romper con el dominio que ésta ejercía sobre el proceso de trabajo y a lograr una nueva intensificación del trabajo que satisficiera las necesidades recientes del capital en su fase monopolista de fines de siglo (vease Neffa, 1990:102-103; Coriat, 1991:27,163).

La organización del trabajo con base en una serie de

principios y técnicas científicas* se presenta como la alternativa. su teórico. Frederick W. Taylor. señala como objetivo principal de esa forma de organización aumentar la productividad de la fuerza de trabajo y con ello favorecer el desarrollo de la acumulación capitalista. Taylor consideraba un obstáculo a esa acumulación "la pereza natural de los obreros". su tendencia al trabajo lento: es decir. a la simulación del trabajo" que implicaba cierta resistencia al mismo por parte del obrero de oficio. Esa resistencia se basaba en el control del productor directo sobre los modos operativos y por consiguiente sobre los tiempos de producción. traducido como el saber práctico de la fabricación. como un cúmulo de conocimientos tradicionales que escapan al control de la dirección capitalista.

El objetivo de esa simulación era "mantener a los patrones en la ignorancia con respecto a la rapidez con que podía ejecutarse el trabajo. esa ignorancia favorecía a su vez el trabajo lento"(Taylor.1980:17).

Se señalan como causas de la simulación los métodos

*Esta organización científica del trabajo denominada también taylorismo. inicia en Estados Unidos en la industria sidero-metalúrgica. posteriormente su aplicación se generaliza en los talleres industriales. en empresas de transporte ferroviario. en tareas de oficina y en la administración pública. Finalmente. durante la primera guerra mundial trasciende los límites nacionales y penetra en Europa en la industria manufacturera. sobre todo en los sectores del automóvil y de bienes de consumo duradero(vease Ebel. 1989:446 y Neffa.1990:107).

empíricos o tradicionales que ocasionan el derroche de gran parte de ese esfuerzo y la creencia, por parte de los obreros, que un aumento en la producción sería contrario a sus intereses. Se habla de métodos empíricos porque los trabajadores aprendían a realizar su trabajo por observación de sus antecesores lo que implicaba la existencia de muchas maneras distintas de hacer la misma tarea. En opinión de Taylor, entre esa multiplicidad "existe siempre un método y una herramienta mejor en comparación con los demás" (Taylor, 1980:19).

Para contrarrestar esa pereza natural e impulsar la productividad del trabajo se pretende substituir los métodos empíricos por métodos científicos dictados por la dirección, que eliminarían los movimientos innecesarios y substituirían los lentos e ineficientes por movimientos rápidos.

En consecuencia, se trataba sobre todo de evitar que el obrero trabajara con base en su propio conocimiento, experiencia o tradición pues mientras esto fuera así no se podría obligar a una eficiencia deseada por el capital. En lugar del conocimiento del obrero se instalaría una serie de leyes y normas patronales sobre como producir, traducidas como conocimiento científico y prácticas racionales. Ese principio de la racionalidad en la producción implica la minimización de los tiempos y costos de producción, en otras palabras, una mayor eficiencia o rendimiento del trabajo reduciendo tiempos muertos.

Para lograr la racionalización se busca la forma óptima de realizar el trabajo en el menor tiempo posible y a la velocidad máxima de ejecución. Esa forma es determinada por "el estudio de tiempos y movimientos" que consiste en un método de análisis del trabajo a partir de la descomposición de los conocimientos y de la experiencia obrera en elementos simples medibles con cronómetro, con el fin de comparar las diferentes maneras de llevar a cabo el trabajo y establecer leyes científicas para su realización. Taylor lo expresa así: "La ciencia es desarrollada mediante un análisis y estudio del tiempo y de los movimientos que debe realizar el obrero para efectuar una pequeña parte de su trabajo. Este estudio es comunmente hecho por un hombre provisto de un cronómetro y un cuaderno de apuntes, esos hombres se ocupan de desarrollar un conocimiento científico elemental en base a las siguientes medidas: localizar diez o quince obreros expertos en el trabajo particular que ha de realizarse: estudiar la serie exacta de operaciones o movimientos elementales que cada uno de estos hombres realiza al efectuar el trabajo que se investiga, así como también los implementos que cada obrero usa: estudiar con cronómetro el tiempo requerido para hacer cada uno de estos movimientos elementales y seleccionar luego la manera más rápida de utilizar cada elemento de trabajo: eliminar todos los movimientos falsos, lentos o inútiles: eliminar todo movimiento innecesario, reunir en una serie los más rápidos y mejores, así como también los mejores

implementos y este será el mejor método. el método modelo"(Taylor. 1980:84).

Una vez encontrada esa forma eficiente de realizar el trabajo. el obrero será instruido en ella y no tendrá más posibilidades de hacer el trabajo como se le ocurra. Este, bajo esa forma óptima, ha sido reestructurado en una serie de actividades parcelarias y rigurosamente divididas que habrán de desembocar en tareas o actividades preescritas sin calificación.* donde el saber hacer efectivamente utilizado es mínimo y cuya realización anula toda iniciativa y poder de decisión del obrero.

"El trabajo de cada obrero es preparado enteramente por la administración y cada obrero recibe en la mayoría de los casos instrucciones escritas describiendo en detalle la tarea que debe realizar, especificando lo que ha de hacerse, como debe hacerse y el tiempo exacto concedido para realizarlo" (Taylor.1980:31).

Sobreviene en consecuencia la especialización de las tareas, una limitación en su contenido y variabilidad, además de

*En el taylorismo a la par que se descalifica la fuerza de trabajo también se engendra una sobrecalificación que se concentra en un número reducido de trabajadores (véase Neffa, J.. 1990:119).

acentuarse al máximo la división entre preparación y ejecución del trabajo. como ya se mencionaba. los departamentos de organización. a través de la expropiación del saber obrero en provecho del capitalista. planifican la actividad productiva y los trabajadores no tienen más que asimilar las exigencias establecidas.

Por otro lado. la división taylorista del trabajo se presenta como un sistema de control de la actividad productiva; en esta forma de organización el control. rasgo esencial de la producción capitalista. asume dimensiones inimaginables hasta entonces al proclamarse como necesidad absoluta la imposición de la manera precisa en que debe realizarse el trabajo. En esta forma la dirección capitalista adquiere un papel importante pues. además de desarrollar la "ciencia". debe guiar al obrero en la realización del trabajo conforme a las leyes científicas establecidas ya que. "...el trabajador es incapaz de comprender plenamente esa ciencia sin la guía e instrucción de sus jefes"(Taylor. 1980: 19).

El control tiene por finalidad asegurar el cumplimiento de las reglas y ordenes establecidas por la unidad de mando central. para el logro de este objetivo se establece una estructura jerárquica de dirección que supervisará y coordinará los esfuerzos y actividades divididas. Dicha estructura es de tipo piramidal e implica la asignación de autoridad y responsabilidad en forma clara y precisa. la ordenación de superiores e inferiores donde aquellos tienen

más poder que éstos y por tanto pueden controlar y coordinar las actividades de éstos últimos. En suma, con esta estructura se trata de fortalecer la dirección a través de los diversos niveles jerárquicos y lograr la monopolización de las decisiones en la producción, reduciendo la importancia de las iniciativas y decisiones individuales.

En forma complementaria se emplean nuevas formas salariales como un medio de aceptación de los nuevos métodos de producción. Taylor propone pagos diferenciales según el rendimiento, en base a primas salariales. Consideraba que un salario fijo haría caer la producción pues los obreros, independientemente de su rendimiento en el trabajo, obtendrían siempre un mínimo salarial. Las primas de rendimiento consistían en dar una cantidad "adicional" al salario fijo cuando el obrero hiciera el trabajo en el tiempo estipulado por la dirección. Con esas retribuciones se pretende lograr "...la eliminación de la vagancia sistemática, la reducción del tiempo muerto, hacer adoptar voluntariamente los nuevos métodos de trabajo concebidos por la dirección y estimular el incremento de la producción sin aumentar necesariamente la duración de la jornada de trabajo" (Neffa, 1990: 192).

Tenemos entonces que con el taylorismo se instaura una nueva modalidad de acumulación, la acumulación basada en el plusvalor relativo. Como se mencionaba, aun cuando no se

cambia sustancialmente la base técnica del proceso laboral se logra intensificar el trabajo, esto como resultado de las nuevas formas de control. Recuerdese que la dirección capitalista se intensifica con la incorporación de los principios y técnicas científicas de organización, y con la mayor apropiación del saber práctico del obrero.

Cabe señalar como ejemplo de organización científica del trabajo, la organización que prevalece en la fábrica mexicana el ánfora.* Como en la mayoría de las fábricas, en esta coexisten procesos tecnológicos diferentes y no se da una forma de organización pura. En la fábrica el ánfora se producen sanitarios y loza, en su producción intervienen tres métodos diferentes articulados entre sí: el manual, el maquinizado y el semimaquinizado; las diferencias en cuanto a procesos de producción implica diferencias también en la división del trabajo, en el grado de calificación, la manera como se ejerce el control sobre el proceso de trabajo y en el contenido del trabajo del obrero. En los tres tipos de método el tiempo necesario para cada función es fijado por la empresa con base en estudios de tiempos y movimientos.

En el proceso manual el obrero realiza una operación parcial de carácter manual, utilizando herramientas simples que

*Toda la información que a continuación se menciona sobre la empresa mexicana "El ánfora", fue tomada de Arriaga, L. "Proceso de trabajo y poder sindical en la fábrica el Anfora". Cuadernos políticos. No. 24. 1980. pág.44-67.

requieren del individuo aptitudes tales como rapidez, fuerza y destreza. Aquí hay cierto margen de libertad, el grado de calificación es alto y el obrero puede hacer variar el rendimiento de su trabajo.

En el proceso maquinizado a los obreros se les asigna una misma máquina y ésta realiza la operación que antes efectuaba el obrero con su herramienta. Por ende, el obrero realiza tareas sencillas, rutinarias y repetitivas de alimentación de la máquina, de vigilancia y corrección de defectos. La calificación requerida no es alta y hay un mayor control del proceso de trabajo pues aun cuando las máquinas utilizadas no son muy sofisticadas, imponen al obrero la forma e intensidad de ejecución del trabajo. En el método semimaquinizado se utilizan máquinas muy simples y sólo una parte de las operaciones requieren todavía la intervención de la mano del obrero para llevar a cabo la operación. Aquí la calificación requerida es mayor, hay que combinar la destreza con una mayor atención y la decisión necesaria para controlar la acción de la máquina.

Después de este ejemplo que muestra un poco, en forma simple y resumida, lo expuesto hasta aquí sobre los principios y técnicas de organización científica del trabajo, se puede decir que el taylorismo establece las bases para una mayor enajenación del trabajo al asegurar el control del proceso laboral en base al monopolio de las decisiones

impidiendo toda ingerencia del obrero, por mínima que sea, en la organización de la actividad productiva. Como se ha venido señalando, el fin que se persigue es intensificar el trabajo para obtener una mayor valorización del capital, y aun cuando se pretenda cierta neutralidad de sus principios organizativos, al definirse como organización científica del trabajo, en realidad conduce a la rentabilidad capitalista y a legitimar las decisiones de la dirección haciéndolas pasar como impuestas por las exigencias técnicas y por tanto como las únicas posibles.

En el taylorismo con la mayor apropiación del saber práctico del obrero "...éste no sólo ha perdido control sobre el conjunto del proceso laboral o un segmento del mismo, sino incluso sobre su pequeñísima parte"(Laurell, 1982: 31) y se ve obligado a subordinarse a un proceso productivo dirigido por la gerencia. Cuando esto sucede, al despojar al individuo de su capacidad de decisión sobre su actividad productiva e incorporarlo como un elemento objetivo de la producción, el trabajo se enajena.

Por otro lado el trabajo enajenado, en cuanto trabajo especializado y parcializado que reduce la autonomía y control del trabajador, dificulta el desarrollo de las facultades humanas ya que es organizado sin considerar los efectos negativos de desgaste físico y mental que tendrá sobre el obrero. Además se le presenta al individuo como una fuerza productiva social que se le opone y lo domina -con

todos los efectos nocivos como enfermedades y accidentes de trabajo-, y que él no puede controlar por haber sido despojado de los últimos reductos de su saber hacer y por excluirlo del ámbito de las decisiones sobre el mismo.

Finalmente, cabe señalar que Taylor situaba el aspecto central de la organización científica en la cooperación estrecha entre dirección y obreros. Consideraba necesario un mejoramiento en la comunidad de intereses existentes entre éstos. Para ello se "solicitaba" de diversas maneras la cooperación de los trabajadores y no se toleraba en absoluto la oposición. También pensaba que los conflictos inherentes al proceso productivo podrían resolverse en base a esa cooperación pero sucedió lo contrario, dichos conflictos se agudizaron y se originaron nuevas contradicciones, mostrando que la actividad de los trabajadores no es del todo pasiva, no es, aun cuando se pretende, un mero objeto que se ajusta sin más a las decisiones del capitalista.

En forma complementaria al taylorismo surge el fordismo con su sistema de producción en serie cuyo elemento central lo constituye la cadena de montaje móvil. Con él se profundiza aún más el proceso de desacalificación del trabajo al constituir la base de una avanzada división técnica del trabajo.

3.3 LA RACIONALIZACION MECANICA DEL TRABAJO

Pese al aumento en la productividad logrado con la producción fabril y la organización científica del trabajo, a principios del siglo XX aun no habia las condiciones para una producción masiva que satisficiera la creciente demanda del mercado. En el ámbito fábril todavia existian, en proporcion importante, obreros de oficio que poseian y monopolizaban el saber practico de producción -estos obreros iran desapareciendo conforme se generalizaba la introducción del taylorismo-. En consecuencia, existia también la tradicion del trabajo manual el cual era considerado un obstaculo a la producccion pues los trabajadores desperdiciaban mucho tiempo productivo al recorrer el taller en busca de materias primas o de herramientas de reparacion. Como respuesta a esa situacion Henri Ford introduce, como principal innovacion a la organización científica del trabajo, la línea de montaje y la cinta transportadora permitiendo el surgimiento del trabajo en cadena, la producción en serie, o fordismo* como forma de organización del trabajo que instaura un nuevo modo de

* El fordismo inicia hacia 1914 en Estados Unidos con la implantación de la primera cadena de montaje en la industria del automóvil. Despues de la segunda guerra mundial se difunde al resto de los países capitalistas más desarrollados, caracterizando desde entonces a las primeras economías capitalistas en las industrias de montaje en expansión como la del automóvil, bienes de consumo duradero y las de construcción de maquinaria. Ese momento puede señalarse como de

consumo productivo de la fuerza de trabajo.

En el fordismo se conserva el principio, ya existente, del montaje por añadidura de piezas sucesivas pero hay un detalle técnico nuevo. la cadencia del trabajo está regulada por la cinta transportadora. "...la velocidad de los obreros es regulada por la velocidad del carril en el que van pasando las piezas" (Ford, 1977:48). La cadena de montaje se aplica donde el control obrero de los tiempos de producción ha sido reducido al máximo. con ella se logra la circulación de materias primas, -bajo la forma de piezas a ensamblar, o de una pieza central a la cual deben incorporarse piezas auxiliares-, delante de los obreros que permanecen fijos en sus puestos de trabajo. Con la cadena las piezas llegan al lugar de ensamblaje en el orden exacto en que deben ser montadas: en consecuencia, los trabajadores no pueden perder tiempo en elecciones o decisiones como anteriormente sucedía. Además como los obreros son fijados a sus puestos de trabajo, frente a la banda metálica, ya no tienen que desplazarse ni buscar, cargar o transportar sus objetos de trabajo.

consolidación de un modelo de acumulación intensivo que habrá de tener vigencia hasta fines de la década de los 60s'. La consolidación se da en el marco de una política económica estatista, implementada a raíz de la crisis de 1929. Esa política inspirada en la doctrina keinesiana tiende a reforzar el papel del Estado en la economía para revertir los desequilibrios creados por la política librecambista, existente hasta antes de 1929, a través del incremento del gasto público y de la expansión monetaria y crediticia (ver Starpery, 1990).

reduciendo de esta manera los desplazamientos innecesarios de los trabajadores y el tiempo de trabajo para realizar cada operación e intensificando con ello el trabajo.

También ocurre una economización de mano de obra al reducir las tareas de mantenimiento y alimentación de materias primas y piezas de repuesto a los trabajadores, parte de esa mano de obra es reintegrada en forma de trabajo productivo. Al mismo tiempo se reduce la capacidad que tienen los obreros para frenar su ritmo de trabajo, al regular ese ritmo en forma externa al trabajador por la misma cadena, sin necesidad de una vigilancia y control constantes de los capataces. "El margen de autonomía de los trabajadores es menor que en el periodo taylorista" (Neffa, 1982:95), pues el estudio de tiempos y movimientos es aplicado ahora a la máquina para determinar la velocidad adecuada a que debe manejarse.

La cadena de montaje constituye la base de una división técnica avanzada de la actividad productiva: en esta la subdivisión del propio trabajo de ejecución es llevada a su extremo, las tareas se vuelven más simples y repetitivas. Su especialización se reduce a una sola operación trayendo como consecuencia la reducción de los tiempos de aprendizaje o capacitación y haciendo posible la realización del trabajo por la concentración existente de obreros poco calificados, homogeneizándose y descalificándose la fuerza de trabajo con su consiguiente desvalorización. Incluso las tareas de

control de los capataces y demás trabajadores indirectos (supervisores, etc.) son más fáciles de ejecutar y menos necesarias siendo afectadas también por la descalificación. Ya señala Coriat(1991), que la reducción del trabajo complejo sólo puede obtenerse gracias a un desarrollo sin precedentes del maquinismo y en esta etapa las maquinas se especializan en una sola operación siendo incorporadas nuevamente a la producción como un medio de dominio.

Pero las modificaciones de la división del trabajo no se refieren sólo a las tareas a realizar dentro del proceso de trabajo -concentradas en los obreros y reducidas a sus formas elementales y simples sin requerimientos de calificación-, sino que maximiza la división entre trabajo de concepción (acaparadas por el capital en las oficinas de estudios y métodos) y el trabajo de ejecución. En forma paralela a la parcialización y especialización de tareas se desarrolla un complicado conjunto de normas que regulaban el proceso fábril describiendo y delimitando en forma detallada la tarea que cada trabajador debía desempeñar.

Lo anterior es posible con la utilización sistemática y racional de la ciencia y la tecnología en el proceso de trabajo. Multiplicando los controles en la misma medida que se inventan nuevas maquinas especializadas, se estructuran formas jerárquicas de organización del trabajo y se parcializan más las tareas. Reduciendo con ello la autonomía

del trabajador a la mera ejecución concreta de su tarea y haciendo extensivo el proceso de descalificación de la fuerza de trabajo. Con esto se evidencia que "las formas de organización del proceso de trabajo no están determinadas totalmente por la tecnología utilizada; la ciencia y la tecnología no son neutras, obedecen a un modelo de valorización del capital y al propósito de dominar al trabajador"(Neffa, 1982:171).

La línea de montaje permitirá cambiar también el sistema de remuneración empleado anteriormente por el salario-horario. En el taylorismo el ritmo o intensidad del trabajo todavía estaba determinado, en cierta medida, por los trabajadores en función de incentivos salariales. En el fordismo en cambio el individuo no puede controlar ni decidir su ritmo de trabajo, éste es regulado por la velocidad de la cinta transportadora. De esta manera como el control de los tiempos de trabajo se resuelve con el transportador mecánico, la intensificación de la producción se asegura sin intervención alguna del trabajador volviéndose innecesario recurrir al incentivo salarial.*

Así, con la instauración del fordismo como desarrollo del taylorismo se da un fuerte impulso a las fuerzas productivas al incorporar los adelantos técnicos y científicos al

*Esto no implica la inexistencia de una propuesta de Ford al respecto (véase Ford, 1977:23).

dominio del capital sobre el trabajo, con ello las condiciones de producción se revolucionan en beneficio del capitalista al lograr un control completo sobre el ritmo y la manera de ejercer el trabajo.

Resumiendo un poco, las ventajas del fordismo para el capitalismo son las siguientes: "...reduce el tiempo de trabajo para realizar cada operación gracias a la cadena de montaje, reduce el tiempo de vagancia de los materiales y piezas de repuesto dentro del taller: disminuye el número de personas consagradas a tareas de vigilancia y de control, es decir, el trabajo improductivo: descalifica y desvaloriza la fuerza de trabajo, con lo cual disminuye el tiempo de aprendizaje lo que permite contrarrestar los efectos negativos de la incorporación de mano de obra poco calificada y sin experiencia en la disciplina industrial: simplifica y centraliza el proceso de toma de decisiones y el ordenamiento del trabajo colectivo: controla de manera impersonal e indirecta la intensidad del trabajo, ajustando la velocidad de circulación de las materias primas sobre la línea de montaje: fija a los trabajadores en sus puestos de trabajo, reduciendo las posibilidades de "vagancia" y de "ocio" dentro del taller"(Neffa, 19882:97).

Además, con el incremento de la productividad y la desvalorización de la fuerza del trabajo, se acelera la extracción de plusvalía bajo sus dos formas, absoluta y relativa, siendo la segunda la dominante. En los procesos de

trabajo donde priva el fordismo como es el caso de las industrias de montaje de automoviles la destreza requerida es minima. en este contexto la actividad del individuo carece de iniciativa propia y creatividad, su trabajo se reduce a realizar operaciones simples como el retirar o colocar piezas ya procesadas por las máquinas. En consecuencia; se trata de un trabajo muy repetitivo y de ritmo dificil pero no muy elevado pues las lineas de montaje son altamente interdependientes -la interdependencia y homogeneidad de las tareas da ciertas posibilidades al trabajador de detener todo el proceso de trabajo-. En ese tipo de empresas se minimizan algunas capacidades del individuo ya que las actividades realizadas no exigen mayor inteligencia o imaginacion; además, la comunicación entre los trabajadores es innecesaria y casi imposible debido a la gran atención exigida por el ritmo de la cadena. Por otro lado, las posibilidades de estatus entre obreros son escasas y, dadas las condiciones de trabajo mencionadas, los indices de ausentismo son altos (véase Storper, 1983).

Tenemos entonces que en el fordismo el individuo es convertido en un apéndice viviente del gran complejo productivo, su trabajo no le representa responsabilidad, solo representa un cumulo de tareas especializadas, monotonas y en extremo fatigosas que le han sido impuestas. Aunado a esto las pretensiones capitalistas de controlar la fuerza de

trabajo exceden los límites de la fábrica, al intentar regir la vida privada de los trabajadores orientando sus actividades cotidianas para adecuar la fuerza de trabajo a la nueva forma de organización productiva.

Con la consolidación del taylorismo-fordismo, el trabajo enajenado alcanza su máxima expresión ya que estas formas de organización laboral se caracterizan por una total apropiación del saber práctico del obrero, por el monopolio de las decisiones que ejerce la dirección capitalista y por la nula participación del obrero en esas funciones de concepción. En este contexto el rechazo a ese tipo de tareas no se hace esperar y a fines de la década de los sesentas la organización taylorista-fordista empieza a amostrar su desgaste y crisis. Se dan fuertes manifestaciones de resistencia individual y colectiva que abarca el ausentismo, la deserción o inestabilidad en el empleo, el rechazo del trabajo industrial por los jóvenes, lo que la empresa califica de actos de sabotaje como, por ejemplo: la descompostura de las maquinas, el tortuguismo o disminución concertada del ritmo de trabajo, el rechazo a aplicar los modos operatorios prescritos, las presiones interpersonales sobre el grupo para no rebasar las normas de rendimiento, hacer trampa sobre la actividad de sus movimientos al ser cronometrados, el infligirse a si mismo lesiones de diversa índole, la tardanza en los sanitarios, etc.

El trabajo en cadena es muy vulnerable a este tipo de

estrategias. basta con la acción de un grupo de obreros situados en puntos estratégicos de esta. para perturbar el trabajo. Además del rechazo individual y en ocasiones colectivo del trabajo surgen los conflictos laborales* cuyas reivindicaciones ya no son solo cuantitativas. empiezan a darse en torno a relaciones de autoridad. control de las organizaciones y acceso a las decisiones de gestión.

En esta forma. si bien la enajenación del trabajo implica una mayor productividad al reducir la iniciativa y participación del obrero. y facilitar con ello la reproducción de las relaciones capitalistas de producción. tiende a conformar también un obstáculo a la acumulación del capital pues con la resistencia hacia el trabajo se frena la productividad y se muestra que los individuos no son meros instrumentos pasivos de la acumulación. su capacidad de discernir. por mínima que sea. siempre representa un peligro para el capital.

*A fines de la década de los 70s sobreviene una ola de huelgas a nivel mundial. Son dignas de mención las ocurridas en Francia en mayo y junio de 1968. las de Italia en septiembre de 1969 en la industria automotriz. petroquímica y del acero. y las de Alemania occidental en la industria metalúrgica y textil. En México a inicios de los 70s se dan también grandes conflictos entre los trabajadores. los empresarios. los sindicatos corporativos y el Estado. sobre todo en la industria metalúrgica (véase. Durand. 1979: 69-94; Sturmthal. 1978).

3.4 PARTICIPACION E INICIATIVA OBRERA EN EL TRABAJO

A fines de los años sesentas el modo de acumulacion capitalista --vigente a nivel mundial desde 1945-- entra en crisis al disminuir la productividad del trabajo. siendo una de las razones principales de ello el agotamiento relativo de del taylorismo-fordismo como estrategia eficaz para la valorización del capital.

La crisis se manifiesta principalmente con la disminución de la tasa de ganancia, el aumento del desempleo, la inflación y al disminuir el poder adquisitivo de la poblacion a consecuencia de la contraccion salarial. Ante esta situacion el taylorismo-fordismo es cuestionado, por un lado, como soporte de la valorización al decrecer la rentabilidad del capital y, por otro, como técnica de subordinación del capital sobre el trabajo al manifestarse también el rechazo a las condiciones de trabajo parcelado y repetitivo, al nivel salarial, al modo de remuneracion y a la ausencia de estatus en los empleos. De esta manera se hace imprescindible crear nuevas condiciones de producción, modificar la organizacion del proceso de trabajo, de forma tal que asegure nuevamente una favorable y constante acumulación de capital.

Entre las causas de la crisis se pueden señalar aspectos internos al mismo proceso de trabajo y aspectos externos derivados de las condiciones sociales existentes. Entre los primeros está la economia de tiempos y trabajos que constitua la principal característica del taylorismo-

fordismo. Recordemos que para el logro de esos principios se recurre a la maxima parcelacion de la actividad productiva, lo que implica multiplicar el numero de puestos de trabajo y ampliar las distancias entre ellos al igual que los tiempos de simple transpotacion del producto. Ese aspecto lleva apreguntarse si hay en realidad una economia de tiempo pues la tendencia a eliminar tiempos muertos se reduce e incluso se invierte. menciona Coriat que "...las ganancias de tiempo en cada una de las operaciones se traducen finalmente en consumos excesivos de tiempo global, provocados por los tiempos de espera o de concatenacion entre operaciones elementales (a lo largo de la cadena de montaje)"(Coriat,1992:50). Ademias, como se trata de una produccion en serie los defectos y la mala calidad en los productos se incrementan y ello se traduce tambien en desperdicio de tiempo y elevación de costos.

El avance de las innovaciones tecnologicas son un factor importante en la crisis, en ese momento privan procesos laborales automatizados orientados preferentemente a la sustitucion del trabajo por el capital -la implementacion de dichos procesos dependerá de las ramas productivas porque no todas permiten esa sustitucion en igual intensidad-. La nueva tecnologia automatizada implica que "...los obreros actuan en un medio en que los eventos obedecen a un curso imprevisible, a acontecimientos aleatorios y para los cuales son necesarios tanto capacidades de coordinacion como competencias mas

amplias. Se le exigirá al obrero un mayor grado de capacidades atentas y sensoriales y un menor grado de intervención manual. aquí la capacidad está ligada a la vigilancia del buen funcionamiento del equipo y a la capacidad de intervención en el momento de interrupciones fortuitas" (Sandoval, 1982:110). Por ello, los principios de la organización científica del trabajo representan un obstáculo para la mejor utilización productiva de la tecnología.

La rígida división del trabajo característica del taylorismo-fordismo es otra causa de la crisis. Tanto la separación entre trabajos de concepción y ejecución, como el principio de parcelación y repetitividad en estos últimos, son considerados un obstáculo a la acumulación por el rechazo que provocan en el obrero, por traducirse en desperdicio de tiempos productivos y por impedir el uso eficiente de los sistemas automatizados de producción.

En relación a las condicionantes externas de la crisis puede señalarse las características diferentes que presenta la fuerza de trabajo al finalizar la década de los 60's en relación a la fuerza de trabajo existente a fines del siglo XIX. Así como en ese momento la ausencia de obreros de oficio constituyó un obstáculo a la acumulación de capital -y la solución fue la utilización de una gran población migrante existente sin experiencia en trabajo industrial, previa fragmentación del mismo-. ahora el trabajo parcializado y especializado es el obstáculo pues la fuerza de trabajo tiene

otras características. hay un aumento en el nivel de instrucción en los jóvenes lo que provoca un cambio de actitud, de aspiraciones y expectativas. es más rebelde a la falta de variedad del trabajo, a la ausencia de autonomía y responsabilidad.

Por otro lado, cuando surge el taylorismo-fordismo el mercado mundial se encuentra en rápida expansión siendo necesaria una producción en gran volumen para satisfacer la expansión del mercado. En la etapa de crisis la conformación del mercado internacional presenta cambios, existe una evidente saturación de los mercados, no hay productos nuevos que ofrecer, solo se pueden mejorar los ya existentes. En consecuencia, la competencia se hace difícil centrándose en la producción de calidad con bajos costos, y no en los grandes volúmenes de mercancías estandarizadas de ahí que el taylorismo-fordismo aparezca nuevamente como un obstáculo.

En esta etapa se da también un cambio en la política económica, la tendencia keynesiana o de estatización de la economía, vigente a raíz de 1929, se convierte en una traba al desarrollo capitalista y es necesario implementar una política económica más acorde a los intereses del capital. Se adopta entonces la teoría librecambista o de liberación de precios que empezaba a cobrar auge en ese momento e inicia así el neoliberalismo económico que habrá de caracterizar a la mayor parte de las economías hacia la década de los 80s. Con base en el neoliberalismo se implementa como solución a

la crisis la desestatización de las economías -la liberación de la economía pero manteniendo siempre cierto control o intervención del Estado en ese ámbito-, la reducción del gasto público, la restricción del crédito y emisión de moneda, la eliminación del control de precios, la compresión de los salarios y el desempleo.

En este contexto inicia el proceso de reestructuración del capital cuyos objetivos fundamentales son el aumento de las ganancias incrementando el rendimiento del trabajo y la revitalización del control total sobre el proceso laboral. La táctica se fundamenta sobre todo en la utilización de tecnología avanzada o intensiva (en la progresiva automatización e informatización de los procesos laborales, principalmente los que pertenecen a las ramas de punta de las economías nacionales) y en la búsqueda -por parte de los empresarios- de nuevas formas de organización del trabajo que permitan nuevamente una constante y creciente acumulación del capital. Al respecto, en los países altamente industrializados surge una gran variedad de intentos como los grupos semiautónomos de trabajo, el método de justo a tiempo, el KANBAM, etc.* Todos se centran en la recomposición o

*vease Coriat, Pensar al revés, trabajo y organización en la empresa japonesa: Neffa, "Proceso de trabajo y nuevas formas de organización del trabajo". Cuadernos INET, 1982, No.20. Sandoval, Cavazos, "Algunos elementos interpretativos de las nuevas formas de organización del trabajo". Revista mexicana del trabajo, 1983, No. 3.

enriquecimiento de tareas y tienen como bandera ideologica la revalorizacion del trabajo, su humanizacion, en virtud de que su objetivo es minimizar el rechazo al trabajo, lograr una mayor integracion del obrero con su actividad productiva a través de la ruptura con la division clásica del trabajo. Se supone que esa ruptura permitira una mayor iniciativa y autonomia del trabajador propiciando el desarrollo de su inteligencia y creatividad, ademas de lograr que sienta satisfaccion en su trabajo.

Dentro de esa variedad de intentos aparecen los circulos de calidad como una propuesta alternativa a aquellas formas de organizacion caracterizadas por la gran concentracion de las decisiones en la alta gerencia. Una de sus metas es propiciar la toma de decisiones a nivel de los productores directos, esa tendencia organizativa trata de cambiar entonces "...una organizacion funcional que crecia en forma piramidal, agravando los procesos de toma de decisiones en los diversos niveles gerenciales, a una organizacion modular que... permitiera la toma de decisiones a niveles mas bajos de la organizacion" (Solis, 1992:64).

Como se señalaba, los circulos de calidad aparecen en el contexto de la competencia internacional por la calidad de la producción, esta competencia ha sido una preocupación constante en la productividad. Los historiadores señalan el periodo de 1900-1940 como dominado por la calidad inglesa, posteriormente Estados Unidos empieza a conquistar ese ambito

hasta conseguir el liderazgo total. para 1975 estados Unidos es desplazado tambien y son los japoneses quienes deciden obtener la supremacia. Este acontecimiento esta vinculado a lo que se conoce como el milagro japonés. es decir, al enorme avance de Japon posterior a la segunda guerra mundial. Recordemos que al término de la guerra Japón es un país vencido y devastado. para recuperarse el gobierno de la nacion establecio un programa de reconstruccion economica a nivel nacional con ayuda de estrategias norteamericanos. En el programa se ponia énfasis en la calidad de la produccion, se consideraba indispensable para que Japon pudiera extender su mercado al exterior. De esta manera se realizan campañas nacionales y auditorias de calidad a los productos que se pretendia exportar. Se impulsa como mecanismo de calidad la formación continua de los trabajadores y hacia 1960 se implementan los circulos de calidad conceptualizados como sistemas participativos de producción en la empresa.

"Un circulo de calidad esta integrado por un numero de empleados de la misma area de trabajo, que se reunen voluntaria y regularmente para estudiar técnicas de mejoramiento de control de calidad y de

*Véase Rodriguez, Combeller, et al. Hagalo bien desde el principio. circulos de calidad. Mexico: Diana, 1985. pp. 21-22 y Ouchi, William, Teoria z. Barcelona: Edic. Orbis. S.A., 1982. pp. 243-249.

productividad con el fin de aplicarlas en la solución de problemas vinculados con su trabajo"(Thomson, 1982:31).

Los Estados Unidos, en 1974, son los primeros en seguir el ejemplo de los círculos de calidad japoneses en empresas tales como: Crysler, General motors, Ford y Hewlett-Packard, entre otras. En Europa los círculos de calidad también cobran auge en países como Italia, Francia y España (Rodríguez, 1988:21-22). En América Latina, específicamente en México, se implementan, con una década de atraso con respecto a los países altamente industrializados, en la industria automotriz transnacional en empresas como: Ford, Dina, General motors; en empresas como Telmex, C.F.E. en ferrocarriles y en la aviación (de la Garza, 1987:106). Cabe aclarar que en estos países los círculos de calidad han adoptado formas variantes en relación al modelo japonés y por ello la definición dada anteriormente no agota su significado y realidad. Con la implantación de los círculos de calidad surge la necesidad de legitimar, como en el taylorismo, esa nueva forma de organización del trabajo, pero ahora el discurso no es el cientificismo, sino el planteamiento de que los intereses capitalistas no son contrarios a los del trabajador y que una mayor producción en el trabajo traerá beneficios para ambos. Por ende, entre ellos debe haber una acción coordinada y carente de conflictos que permita

alcanzar los beneficios mutuos: según el razonamiento de este discurso, para superar el rechazo obrero al trabajo se debe terminar con su principal motivo, el principio organizacional de la separación entre planeación y ejecución de tareas. Entonces, hay que permitirle al obrero recobrar un poco de su iniciativa y participar en las decisiones. Con esa participación podrá identificarse con su trabajo y dejará de considerarlo una actividad carente de sentido y responsabilidad: esta situación significaría, en su opinión, la desaparición del rechazo a la actividad productiva y la total integración del obrero a los intereses capitalistas. De esta manera la humanización del trabajo, el rechazo a los esquemas organizacionales rígidos, la liberación del potencial creativo del obrero y su participación en la toma de decisiones, se erigen también en discurso legitimador.

Por su origen los círculos de calidad tiene su sustento en la filosofía empresarial japonesa. Esa filosofía está marcada por el contexto de crisis del taylorismo-fordismo como formas de organización del trabajo. En consecuencia, se piensa que el problema radica en la producción innecesaria, no demandada, de grandes volúmenes de mercancía mediante un número excesivo de equipo y trabajadores. Por ello las fábricas modernas deben producir en estrecha relación con la demanda y con el personal estrictamente necesario. En este sentido la nueva fábrica deberá ser flexible, es decir, capaz de adecuarse en forma efectiva a las constantes

fluctuaciones, cualitativas y cuantitativas, del mercado. Ese termino de flexibilidad indica que la idea de racionalización e intensidad del trabajo tambien esta presente en el pensamiento de los empresarios japoneses, sólo que ahora los mecanismos para lograrlo son diferentes. La productividad no se busca en la producción en serie, tampoco en tareas fragmentadas y repetitivas, ni en tiempos impuestos de trabajo, sino en la multifuncionalidad o pluriespecialización de los trabajadores. Para lograr la pluriespecialización es necesario modificar el proceso de trabajo, reordenar los ciclos de operación de los obreros y terminar de paso con el desperdicio de tiempos que implica la producción en serie. En esta reordenación el trabajo es despojado nuevamente de cualquier contenido y se vuelve uniforme, en consecuencia, los obreros son indiferentes a los puestos de trabajo y pueden realizar varias operaciones, esa capacidad para efectuar tareas diferentes es lo que llaman actualmente la polivalencia o pluriespecialización del trabajo.

"La productividad se busca ahora ...no en la destrucción de conocimientos complejos y en la descomposición en movimientos elementales, sino por desespecialización de los profesionales, para transformarlos, no en obreros parcelarios, sino en plurioperadores o

polivalentes"(citado en Coriat. 1992:41).

Sin embargo, dada la existencia de procesos laborales automatizados y la informatización de la producción, las tareas se reducen a manipular o vigilar varias máquinas diferentes y entonces la polivalencia del trabajo no es en ningún sentido la recuperación de un contenido cualitativo de trabajo, es más, "...el trabajo ampliado resulta tan vacío y reducido como el trabajo fragmentario...[pues] se trata nuevamente, como en el taylorismo, de atacar el saber complejo del oficio de los obreros calificados a fin de disminuir su poder sobre la producción y de incrementar la intensidad del trabajo" (Coriat, 1992:41).

La pluriespecialización posibilita también reasignar tareas y reducir la cantidad de obreros ocupados en caso de contracción en la demanda, de ahí el término de fábrica flexible. Hace posible además la reasociación de tareas que antes estaban separadas, por ejemplo, el obrero puede encargarse ahora de la calidad del producto y en ocasiones de la programación del mismo.

Otra característica del pensamiento empresarial japonés, que fundamenta los círculos de calidad, es que los obreros de ningún modo deben ser manejados como títeres por la dirección capitalista; por el contrario, debe devolverseles responsabilidad e iniciativa para que sientan satisfacción en su trabajo pues esa satisfacción redundará en una producción

de calidad. Estas ideas estan integradas en la llamada teoria Z la cual es producto de un examen de valores y sistemas propios de las empresas japonesas y occidentales. realizado por el sociologo norteamericano William Ouchi en base al cual perfecciona un estilo de management* fundamentado en una filosofia peculiar. Algunos autores (Palomo, 1987). sealan el origen de esa teoria en la idea de que un orden social eficaz debe conferir responsabilidad y atribuciones a todos sus miembros. y la empresa como orden social debe tener tales caracteristicas.

La teoria Z. retomando elementos de otras teorias. postula lo siguiente: " el ser humano toma diferentes actitudes ante el trabajo: el mando autocratico no es el unico medio para obtener resultados: el obrero no esta por definicion contra los objetivos empresariales: generalmente el trabajador desea la responsabilidad: el trabajador puede solucionar problemas de organizacion y produccion: y la gente necesita motivacion" (Palomo, 1987:20). El ultimo aspecto muestra la incorporacion de elementos psicologicos en la teoria. al sealnar entre las necesidades del hombre. la estimacion y aprecio por parte de los demas. y la propia

*No puede definirse con precision lo que es el management. En terminos muy generales. Palomo lo define como "...el conjunto de conocimientos y tecnicas que se orientan a la direccion de la empresa de un modo a la vez cientifico y pragmatico. No solo es un conjunto de tecnicas sino tambien una filosofia y una tencologia" (Palomo, 1987:18).

realización. Se enarbola la idea de que "el trabajador como ser humano, dotado de inteligencia y razón, con una personalidad que necesita ser apreciada y respetada, con unas cualidades que esperan el reconocimiento de los demás, se siente contento y trabaja mejor cuando es tratado como un individuo cuyas opiniones son solicitadas, estudiadas y tomadas en cuenta"(Palomo, 1987:24).

El aspecto motivacional es de fundamental importancia en este discurso, cumple cierta función ideológica pues supuestamente se da un cambio en la forma en que es considerado e incorporado el obrero en el proceso de trabajo. Se pretende que en adelante la fuerza de trabajo se vincula libre y decididamente a la consecución de los objetivos de la empresa, ya no se trata de cumplir cometidos rutinarios; por el contrario, existe una aportación global y completa de conocimientos. Esto en cuanto se ostenta la existencia de una auténtica vinculación entre la dirección capitalista y los trabajadores, en virtud de que ambos tienen intereses comunes que convergen en la empresa. De esta manera, con la aplicación de esa teoría, se pretende el logro de la propia realización del individuo en su trabajo al laborar en un ambiente humano, donde hay solidaridad entre los miembros del grupo.

Con base en esa filosofía algunos teóricos (Rodríguez, 1988; Palomo, 1987) señalan como propósitos centrales de los círculos el contribuir al desarrollo de la empresa en cuanto

a. calidad e innovacion productiva: lograr que el lugar de trabajo sea comodo y rico en contenido, apto para el desarrollo de la inteligencia y la creatividad del trabajador: aprovechar y potenciar al maximo todas las capacidades del individuo. aumentando para ello, el grado de participacion y satisfaccion de los trabajadores en la empresa.

Se plantean tambien ciertos principios rectores de los circulos entre los que se pueden mencionar: el reconocer que nadie conoce mejor una tarea, un trabajo o un proceso que aquel que lo realiza cotidianamente, el respeto al individuo, a su inteligencia y libertad, la potenciacion de las capacidades individuales a través del trabajo en grupo y la referencia a temas relacionados con el trabajo. De esos principios se derivan algunas condiciones para el funcionamiento de los circulos de calidad: participacion voluntaria y sin discriminacion: la formacion del trabajador pues sin formacion no hay mejoras en la produccion: trabajo en grupo y sana competencia entre circulos lo que se traduciria en una superacion constante tanto en las ideas como en las soluciones aportadas y por ultimo, reconocimiento a méritos colectivos y no individuales (vease Palomo.1987).

Con respecto a los temas que pueden analizarse en los circulos de calidad estos deben tener relacion directa con el trabajo inmediato de sus integrantes, entre otros, son suceptibles de estudio "cuestiones relacionadas con el uso de

herramientas, cambios en los procedimientos, innovaciones del producto, mejoramiento de las medidas de seguridad, formas de agilizar la producción y reducir los costos" (Philip, 1982:189). Temas tales como reivindicaciones laborales: salarios, horarios de trabajo, distribuciones del trabajo, quejas de empleados y cuestiones ligadas al orden jerárquico de la empresa están prohibidos en las reuniones de los círculos de calidad.

Por otro lado, los círculos preservan la organización jerárquica o por niveles, pero a diferencia del taylorismo-fordismo el número de estos disminuye y cada uno alberga la clase de decisiones que le corresponde. Esto implica que la supuesta autonomía de que gozan los trabajadores, se desarrolla dentro de límites establecidos en un plan o programa. En esta organización el nivel de mayor jerarquía es la alta dirección, de ésta depende el éxito e incluso la existencia de los círculos pues ahí se decide si las soluciones propuestas por los trabajadores habrán de llevarse a cabo. El segundo nivel es el comité central de gobierno que establece las estrategias y políticas generales que servirán de pauta y orientación a los círculos de calidad. El tercero es el coordinador, sirve de enlace entre los líderes de los círculos y el comité central. El nivel que sigue es el del líder, este se ocupa de dirigir las reuniones, el último nivel lo constituye el círculo y sus componentes (vease Palomo, 1987:46-48; Solis, 1992:63).

Como se ha visto hasta ahora, si bien el aspecto organizacional de los círculos de calidad otorga en forma relativa cierta autonomía, un cierto poder limitado al trabajador, solo lo hace en aquellos aspectos estrechamente relacionados con su trabajo; esa iniciativa está restringida "...en todos aquellos elementos que inciden sobre el proceso de trabajo: contratación, jornada laboral, innovación tecnológica, movilidad y tiempos de trabajo" (Mendez, 1990:47). Además, de ningún modo implican, como se pretende, un cambio en la distribución y la naturaleza del poder, no se debilita tampoco el control del capital sobre el trabajo, pues la dirección capitalista es quien decide finalmente si se aplican las propuestas de los círculos de calidad. En consecuencia el obrero no tiene una verdadera participación en el ámbito de las decisiones.

Aquí se sigue empleando la competencia entre obreros como un medio para reforzar el control del capital sobre el trabajo, pero ahora la competencia es entre círculos y no a nivel individual como en el taylorismo-fordismo. Se señala la competencia como un medio de control porque evita la unificación de los trabajadores en un poder que haga peligrar el control capitalista.

Por otro lado, se postula también que los círculos, a diferencia del taylorismo-fordismo, permiten el aprovechamiento de las capacidades intelectuales del individuo, su inteligencia, sus conocimientos y sus

habilidades. e incluso que la misma empresa le brinda la oportunidad de desarrollarlas. Sin embargo, este aspecto de devolver la autonomía y poder de decisión al obrero, al ser impuesta desde la alta gerencia, está bien delimitada en base a normas ya establecidas por la gerencia misma. Además al institucionalizar la autonomía, al decidirla, contrarresta la amenaza que pudiera representar a los intereses capitalistas, constituyendo así una reestructuración reformista del capital. En esta forma, y como lo señala de Palma, " la participación de los trabajadores en el plan funcional del capitalista, es un factor de integración, de enajenación a los límites extremos"(en Panzieri, 1974: 49). Para ilustrar un poco esta nueva forma de organizar el trabajo se expondrá a continuación la modernización o reconversión de la empresa Telefonos de Mexico (TELMEX).^{*} Hasta antes de la década de los 80s' el funcionamiento de la planta telefonica se basaba en centrales automaticas de conmutación electromecanica, en centrales semieletrónicas de señales analogicas y en redes basadas en la utilización de hilos de cobre. Dichas centrales se mostraban obsoletas en comparacion con el proceso de digitalización de las telecomunicaciones que venia dandose a nivel mundial. Para

^{*}Toda la información sobre la reconversión de esta empresa mexicana fue tomada de: Solís, Vicente, "La modernización de teléfonos de México" en El Cotidiano, No. 46, 1992.

1980 la modernización de la empresa se vuelve imperiosa ante la política gubernamental de integración a la economía global y TELMEX toma la decisión de modernizarse: hacia 1982 nueva tecnología empieza a introducirse con la instalación de centrales digitales. En 1987 se plantea el cambio estructural de la empresa con base en: el crecimiento acelerado, la modernización y diversificación de servicios y el mejoramiento de la calidad de servicio.

El cambio tecnológico por áreas productivas es el siguiente: TRAFICO. En esta área se digitaliza el sistema de larga distancia ocasionando la pérdida de materia de trabajo para las operadoras, esta situación se agrava con la introducción del servicio de LADA automática, con el aumento de las tarifas de tráfico manual y la disminución de las de tráfico automático. Actualmente se ha iniciado la modernización de tráfico manual al computarizar el servicio de operadora, con ello se han cerrado 68 centros de operadora, se han reubicado por lo menos 4000 operadoras y se han simplificado y automatizado las labores administrativas.

Consecuencia de lo anterior será el aumento en la productividad e intensidad del trabajo (el equipo supervisa tiempos de contestación y de operación, y distribuye el tráfico en forma automática), cambios en el proceso de trabajo (uso de pantalla y teclado en lugar de clavijas y teleboletas) y cambios en la calificación del trabajo al cambiar las habilidades y conocimientos requeridos, todo esto

implica que la operadora pierda el control sobre su ritmo de trabajo.

PLANTA EXTERIOR. Se esta implementando entre otros proyectos:

-la mecanizacion del servicio de quejas de abonados con el servicio del 05.

-la supervisión computarizada de los cables de la red.

-la supervisión computarizada de los telefonos publicos de alcancia

-la introduccion de fibra optica en la red

-Introduccion de cassetas de LADA Automatica

-Introduccion del sistema triplex que permite dar servicio a 3 abonados con una soia linea telefónica.

-El uso de terminales de computadora para administrar los servicios de abonado (altas, bajas, nuevos servicios, etc.).

El problema que se ha generado en esta area es la pérdida de materia de trabajo y cambios en la calificacion del trabajo.

Al cambiar las herramientas, conocimientos y habilidades para dar mantenimiento, aumenta la supervisión fisica y automatizada y algunas especialidades desaparecen al perder su materia de trabajo (tal es el caso de la especialidad de conmutadoras).

COMERCIAL-ADMINISTRATIVA. Aqui desde 1991 se haelerado el cambio tecnológico iniciado desde hace 15 años con la introduccion de sistemas computarizados de atención al publico, sistemas de automatización de oficinas, etc. El trabajo mas simple con computadoras (el de captura de datos)

es realizado por el personal sindicalizado y el más complejo (el de programación) por el personal de confianza. Estos cambios ocasionan gran movilidad de trabajadores y pérdida de materia de trabajo.

COMUTACION- TRANSMISION. En esta area el impacto por la introduccion de las centrales digitales ha sido mayor, afectando enormemente la calificacion del trabajo, pues los procedimientos de operacion y mantenimiento cambian radicalmente. Las habilidades mentales son otras (de la habilidad de captar ruidos que indican fallas en los equipos, de leer e interpretar diagramas, etc., se pasa al procesamiento de informacion en una terminal de computadora) y las habilidades manuales se transforman (del ajuste y reparacion de piezas y contactos se pasa al tecleo y cambio de trajetias). Si bien en transmision los trabajadores tienen gran margen de autonomia por la cantidad de problemas que se presentan, los nuevos equipos digitales tienen la capacidad de supervisar los tiempos y movimientos del trabajador, grabando las rutinas, procedimientos y tiempos utilizados por el personal.

Con respecto a las formas de organizacion del trabajo apartir de 1987 se toma la resolucio de implementar una organizacion modular que le permitiera crecer mediante centros de resultados que posibilitaran la toma de decisiones a niveles más bajos de la organizacion y hacer frente en forma agili a los cambios en el contexto externo (avance tecnologico, mayor

competencia). y en un contexto interno (rezago tecnológico. administrativo y comercial). De esta manera se desarrolló un modelo de calidad basado en la participación de los trabajadores en círculos de calidad. El modelo es un sistema compuesto por 5 niveles. el primer nivel es el trabajo a actuar que utiliza insumos para producir servicios y productos para satisfacción de la necesidades de clientes y usuarios: el segundo nivel es el de control o respuesta: el tercero es el de aprendizaje y establecimiento de normas: el cuarto el de investigación y desarrollo que permite predecir o proyectar y el quinto el de toma de decisiones.

A los trabajadores les corresponde el actuar y el reflejar. a los técnicos el normalizar o aprender. a los científicos el proyectar. extrapolar o predecir. y a los administradores optimizar o decidir. En la base de la piramide los trabajadores deben reunirse en grupos o círculos de calidad. para analizar su nivel de calidad y eficiencia. autocriticarse y encargarse de aplicar medidas correctivas apropiadas.

Tenemos entonces que los círculos de calidad son un medio mas refinado de controlar el proceso de trabajo. en cuanto siguen perpetuando también la división entre funciones de planeación y ejecución. Como se señalaba anteriormente. la división jerarquica no es alterada. no hay una pretension real de terminar con esas estructuras rigidas que supuestamente critican.

"Los círculos de calidad no dejan de ser lo que toda organización capitalista del trabajo ha sido: expresión de un orden coercitivo orientado al control de los trabajadores en la producción, o lo que es lo mismo: organización del poder patronal. (En ellos) se continúa supeditando el trabajo obrero a las necesidades del capital" (Quiroz, 1990:54).

Finalmente, se pretende que con los círculos de calidad, con la organización participativa del trabajo, se superara la enajenación del trabajo pues basta con asignarle al obrero una tarea inteligente que implique iniciativa y responsabilidad, y su tarea volverá a cobrar sentido e interés. Pero como hablar de terminar con la enajenación cuando, pese a los propósitos señalados por los defensores de los círculos de calidad, el propósito es la racionalización e intensificación del trabajo con miras a una mayor valorización del capital. Recordemos que la pretensión del capital es utilizar los círculos de calidad para aumentar la productividad, la calidad y reducir los costos. Dicha meta y el actual proceso de reestructuración productiva a que da lugar, acelera la tendencia hacia la descalificación de la fuerza de trabajo por vía de la uniformación y automatización de funciones. Provoca también gran desempleo

y. aunado a las características actuales de los procesos de trabajo (al demandar sobre todo técnicos de mantenimientos y vigilantes de procesos automatizados quienes cumplen funciones simples). trae como consecuencia la desvalorización de la fuerza de trabajo, la disminución de los salarios reales y con ello, el deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores.

El proceso de reestructuración productiva implica, por otro lado, modificaciones en las políticas laborales, en las relaciones contractuales, en cuanto a salarios, jornadas etc. para crear las condiciones favorables a la valorización del capital. Con ello se pretende acabar con los obstáculos que impiden la valorización, tales como los mínimos salariales y, sobre todo la negociación salarial entre obreros y patrones bajo la regulación estatal. Los empresarios exigen un margen mayor de libertad y autonomía para negociar libremente con los trabajadores sin intermediación del Estado ni de los sindicatos. En esta perspectiva los ataques empresariales se dirigen hacia la mutilación de los contratos colectivos de trabajo. Se empiezan a cancelar arbitrariamente aquellos aspectos que pueden amenazar el aumento de la productividad, en cuanto dan cierto poder de decisión a los trabajadores sobre el proceso de trabajo, la jornada laboral, las innovaciones tecnológicas y las formas de contratación, y se propone fijar los salarios en estrecha relación con la productividad de la empresa.

Todas estas circunstancias son incompatibles con los mitos de creatividad, sentimiento de realización y participación que pregonan los teóricos de los círculos de calidad. Se pretende que el éxito, el aumento en la productividad y calidad dependa del desempeño, la motivación y la participación de la fuerza de trabajo pues hay una responsabilidad compartida por obreros y patrones en su búsqueda. Sin embargo, se trata de lograr los objetivos a costa del salario, del nivel de vida de los trabajadores. Se pretende que "...desde la miseria, la desnutrición y la ignorancia se desplieguen las facultades creadoras y de la voluntad participativa para que las empresas puedan competir con éxito en el mercado mundial. Si los trabajadores sacan fuerza de flaqueza, vencen el estrés que les provoca la inestabilidad en el empleo y su misero poder de compra y asumen como propio el destino del contratante, entonces serán productivos y recibirán una remuneración adicional acorde con su participación" (La Jornada, 1992:10).

En este sentido los círculos constituyen un autocontrol a la productividad al hacer responsables de la calidad del producto a los trabajadores. Por otro lado, la capacitación impartida a los trabajadores es considerada sobre todo como un mecanismo de integración a las nuevas normas laborales. Por eso, más que contribuir a recomponer las tareas, se trata de un nuevo tipo de integración y subordinación de la fuerza de trabajo a las formas que actualmente adopta la

reestructuración del capital y que exige del obrero un nuevo tipo de habilidades, como son: mayor atención, fatiga, capacidad de memoria y mayor capacidad de adaptación a las constantes modificaciones de los programas de producción, de las normas de calidad y de la cadencia del trabajo. En suma, con la pluriespecialización se le exige más al obrero, su ciclo de trabajo se extiende, y en consecuencia el trabajo, con todas las características o condiciones nuevas que presenta, se le enfrenta aún más al trabajador, se le opone y lo controla en mayor grado. Además, como se ha venido señalando, la enajenación no se refiere solo al vaciamiento de funciones, sino, sobre todo, a la falta de control sobre el trabajo, a la centralización cada vez mayor de las decisiones. Por ello los círculos no terminan con la enajenación pues el trabajo sigue supeditado a los intereses del capitalista, continúa organizándose en función de sus necesidades y perspectivas sin que haya una verdadera participación obrera en el control y dirección del trabajo.

CONCLUSIONES

La enajenación del trabajo es producida por el hombre mismo. con ello se quiere decir que no esta enraizada en la naturaleza del individuo ni en la del trabajo. La enajenación en este ámbito se da en relación a condiciones reales y concretas de producción, en un contexto de relaciones de dominio del capital sobre el trabajo. Dominio basado en la propiedad del capitalista sobre los medios de producción, en la creciente apropiación del saber práctico del productor directo y en la progresiva monopolización de las funciones de concepción en la dirección capitalista. Sólo cuando se dan esas condiciones, el trabajador pierde autonomía y poder de decisión en su actividad productiva: en consecuencia el trabajo escapa a su control y se le opond, lo domina como un poder contrapuesto pese a que es su propio producto.

Esta tendencia aparece como inherente y esencial a la industrialización, a la tecnología aplicada en la producción: se postula que la tecnología determina las formas de organización y que estas no pueden ser de otra manera pues responden a necesidades objetivas de la técnica. Sin embargo, el uso de la técnica o de las máquinas en la producción no implican enajenación en sí, su aplicación está determinada también por los intereses de valorización del capital. Por lo tanto, la tecnología no determina en forma absoluta la organización del trabajo, el desarrollo de la ciencia y la

técnica es impulsado por el capitalista pero siempre con miras a lograr una creciente acumulación mediante un control cada vez mayor del proceso de trabajo.

Como se señalaba, ese control se establece a través de la división del trabajo en su doble manifestación: como parcelación y especialización de tareas y como separación entre funciones de concepción y ejecución. La división del trabajo así entendida lleva a una creciente pérdida del conocimiento práctico del obrero, el cual es apropiado y monopolizado por los capitalistas quienes en lo sucesivo habrán de imponer las formas y los tiempos de realización del trabajo. El obrero por su parte, puede ser subordinado a la determinación capitalista del trabajo con base en el conocimiento parcelado y reducido que conserva sobre su trabajo.

Tenemos así que la función de dirección se vuelve privativa del capitalista en base a su propiedad de los medios de producción y a la expropiación del saber obrero. En consecuencia, la producción será organizada a favor de los intereses del capital y se realizará mediante tareas simplificadas, preconcebidas y controladas que reducen toda posibilidad de autonomía y decisión para el productor directo.

De esta manera, el trabajo enajenado es, parcializado y especializado, anula el control del trabajador en su

actividad productiva y está sometido a finalidades extrañas al productor directo. Además no se define sólo por el vaciamiento de funciones que implica, sino también por la nula ingerencia del obrero en el ámbito de las decisiones, de la planeación y concepción del trabajo, y en el monopolio que ejerce el capitalista en ese ámbito.

El capital, en su búsqueda constante por una mayor valorización, reestructura constantemente el proceso laboral en formas cada vez más avanzadas de división y organización del trabajo que maximizan su objetivo -la separación entre funciones de concepción y de ejecución-, así tienden a una concentración mayor de las decisiones en manos de los capitalistas. En este proceso el control se hace más impersonal, disimulado, ajeno a los intereses de acumulación e inherente por el contrario al avance mismo de la tecnología productiva, el taylorismo y el fordismo son ejemplos claros de dicha tendencia en la cual el trabajo se enajena progresivamente. La enajenación del trabajo en esas formas de organización si bien implica una mayor valorización al reducir la iniciativa y participación del obrero, también conforma un obstáculo a la acumulación del capital pues en la medida que el trabajo es reducido a tareas simples, parcializadas y repetitivas, los individuos rechazan, aun cuando no abiertamente, esa situación, frenando la productividad y mostrando que no son meros instrumentos pasivos de la acumulación capitalista. Ese rechazo es más una

actitud defensiva y no ofensiva por parte del trabajador; no obstante, siempre ha representado en cierto grado una amenaza para el capital.

En el contexto de la organización flexible de la producción, la enajenación del trabajo es aún mayor que en el taylorismo-fordismo. Las actuales formas de organización no se preocupan tanto por humanizar o revalorizar el trabajo, sino más bien por encontrar nuevas formas de integración del obrero que minimicen el rechazo de éste hacia el trabajo y redunden en una mayor productividad. Los círculos de calidad como alternativa a las formas de organización taylorista y fordista, basadas en el principio rígido de división del trabajo, no terminan con la enajenación porque ésta no consiste sólo en el vaciamiento de tareas. En consecuencia, no basta con dar responsabilidad a los individuos enriqueciendo su trabajo pues éste sigue dándose en el mismo contexto de relaciones de subordinación, aún responde a los intereses y necesidades del capitalista, y el obrero no interviene en forma alguna en la planeación de su trabajo. De esta manera es una organización que privilegia también el principio clásico de división del trabajo aunque se pretenda lo contrario.

Tenemos entonces que cuando el trabajo responde a necesidades de valorización del capital, aparece al trabajador como un poder independiente que escapa a su control y lo

subordina. El trabajo aparece enajenado cada vez más conforme la división del trabajo llega a ser más especializada y el individuo realiza mayor número de funciones preestablecidas, mientras más reducido y parcelario sea su conocimiento sobre la actividad productiva en que está inmerso, y en tanto se le siga excluyendo de toda participación en la concepción de su trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- Aglietta, Michel. Regulación y crisis del capitalismo. México: Siglo XXI ed., 1988. 344pp.
- Barra, Ralph. Círculos de calidad en operación. México: edit. MC. Graw Hill
- Braverman, Harry. Trabajo y capital monopolista. México : edit. Nuestro tiempo, 1984. 514pp.
- Casado, D. et al. Organización, conflicto y estrategias de negociación. Madrid: Marova, 1975. 158pp.
- Coriat, Benjamin. El taller y el cronómetro ensayos sobre el taylorismo, fordismo y la producción en masa / trad. Manuel Figueroa. México : edit. Siglo XXI, 1991. 204pp.
- Coriat, Benjamin. Pensar al revés, Trabajo y organización en la empresa japonesa / trad. Rosa Ana Domínguez. México: edit. Siglo XXI. 1992. 163pp.
- Durand, Claude. El trabajo encadenado. Organización del trabajo y dominación social / trad. Ignacio Casas. Madrid: Edic. H. Blume, 1979. 184pp.
- Engels, Federico. El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. México : Ediciones de cultura popular, 1978. 17pp.
- Flores, Cipriano. La administración capitalista del trabajo. México: UNAM, Facultad de ciencias políticas y sociales, 1981. 123pp. (Serie estudios / UNAM; 64).
- Ford, Henry. En marcha / trad. J. M. Duran. México: edit.

Jus. 1977. 173pp.

-de la Garza Toledo, Enrique. Un paradigma para el análisis de la clase obrera. México: UAM-Iztapalapa, 1989. 163pp. (cuadernos universitarios: 48).

-Gorz, Andre. et al. Crítica de la división del trabajo. Barcelona: edit. Laia, 1977.

-Gould, Carol. Ontología social de Marx. México: Fondo de cultura económica, 1983.. 246pp. (coleccion. Brevarios: 326)

-Kautsky, Comentarios al capital. México: Ediciones de cultura popular. 1974. 292pp.

-Keshelava, Varlam. Humanismo real y humanismo ficticio. Moscú: edit. Progreso, 1977. 271pp.

-Laurell, A. Cristina. Condiciones de trabajo y desgaste obrero. México: edit. Siglo XXI. 1982. (coleccion. El obrero mexicano: s/n).

-Lojkine, Jean. La clase obrera hoy./trad. Rosa Ana Dominguez. México: Siglo XXI, 1988. 191pp.

-Mandel, Ernest. Alienación y emancipación del proletariado / trad. Vera Pawlosky. Barcelona: Eit.Fontamara. 1978. 1558pp.

-Marx, Carlos. Capital y tecnología. Manuscritos ineditos. México: edit. Terra Nova, 1980. 164pp. (coleccion. Economía y sociedad: s/n).

-_____ El capital, Libro I, capítulo VI inedito/ trad. Pedro Scarón. 12a. ed. México: Siglo XXI. 1985. 174pp.

-_____ El capital, Crítica de la economía política /

- trad. Pedro Scaron. 8a. ed. México: Siglo XXI. 1979. 381pp.
 Libro 1, vol. 1 y 11.
- _____ Elementos fundamentales para la crítica de la economía política. Grundrisse. México : edit. Grijalbo. 1977. OME 21 y 22.
- _____ Cuadernos histórico-tecnológicos. Extractos de la lectura B-56(Londres 1831-1851) / estudios preelminares de Enrique Ducell. México: UAP.1984. 242pp.
- _____ Ideología alemana. 7a. reimp. México: ediciones de cultura popular. 1977. 234pp.
- _____ Manuscritos económico-filosóficos de 1844. México: Grijalbo. 1968. 160pp.(colecc. 70: 29).
- _____ Miseria de la filosofía. 5a. reimp. Mexico: ediciones de cultura popular. 1980. 194pp.
- _____ "Trabajo asalariado y capital" Obras escogidas. 8a. edic. Moscú: edit. Progreso. 1974. 616pp.
- Mészáros István. La teoría de la enajenación en Marx. México edic. Era, 1978. 320pp.
- Neffa, J.C. El proceso de trabajo y la economía de tiempo. Buenos Aires. Hvmánitas, 1990. 341pp.
- Novack. George. La teoría marxista de la alienación. Barcelona: edit. Fontamara.
- Olea. Alonso. Alienación historia de una palabra. 2a. edic. México: UNAM. 1988. 435PP.
- Ollman. B. Alienación: Marx y su concepto de hombre en

- sociedad. Buenos Aires: Amorrortu. 1975. 325pp.
- Panzieri, Ranieri, et al. La división capitalista del trabajo / trad. Miguel de Lorenzi. 2a. ed. Buenos Aires: Siglo XXI editores, 1974. 204pp. (cuadernos pasado y presente No. 32).
- Palomo Izquierdo, Javier. Círculos de calidad. Teoría y práctica. Marcombo Boixareu ediciones. 1987. 144pp.
- Pappenheim, Fritz. La enajenación del hombre moderno. México: edic. Era. 1974. 192pp.
- Perroux, Francois. Alienación y sociedad industrial. Venezuela: edit. tiempo nuevo. 1970. 119pp.
- Philip. Thompson. Círculos de calidad. Cómo hacer que funcionen. Colombia: edit. Norma. 1982.
- Recio, Andreu. Capitalismo y formas de contratación laboral. Madrid: Ministerio de trabajo y seguridad social. 1988. 506pp.
- Rodríguez Combeller, et al. Hagalo bien desde el principio. Círculos de calidad. México: Diana. 1988. 223pp.
- Rodríguez, Hernan. La automatización en perspectiva. Buenos Aires: Ediciones siglo XXI. 1959. 78pp.(coleccion. Panorama: 26).
- Rosdolsky, Roman. Génesis y estructura del capital. México: Siglo XXI. 1983. 625pp.
- Santander, Rodolfo. Trabajo y praxis en el ser y el tiempo de Martín Heidegger. México: UAP.1985. 267pp.(coleccion.

filosófica: 19).

-Schaff. Adam. La alienación como fenómeno social / trad. Alejandro Venegas. Barcelona : Critica Grijalbo. 1979. 366pp.

-See. Henri. Orígenes del capitalismo moderno / trad. Makendio Garza. 4a. reimp. México: Fondo de cultura económica. 1977. 148pp.

-Silva. Ludovico. La alienación como sistema social. Caracas: edic. Alfadil. 1983. 389pp. (colecc. Trópicos: s/n). -

-Sturmthal. A. Movimientos obreros comparados / trad. Remigio Jasso. México: Edit. El manual moderno. 1978, 198pp.

-Taylor. et al. Principios de la administración científica. Buenos Aires: El Ateneo. 1980. 233pp.

-Touraine. Alain. Production de la société. París: Editions du Seuil. 1973. 526pp.

-_____ Introducción a la sociología. Barcelona : Ariel. 1978. (Ariel quincenal;; 131).

-_____ La imagen histórica de la sociedad de clases. Buenos Aires: Nueva Visión. 1973. (colecc. Fichas: 10).

-Vallenilla. Ernesto. Del hombre y su alienación. Venezuela: Editorial Monte Avila. 1969. 121pp.

-Vazquez. Eduardo. En torno al concepto de alienación en Marx y Heidegger. Venezuela. 1967. 141pp. (colecc. Avance: 17).

-Vegara. José Ma. La organización científica, ciencia o ideología? Barcelona: edit. Fontanella. 1971. 202pp.

HEMEROGRAFIA

- Arriaga, Lemus. "Proceso de trabajo y poder sindical". Cuadernos políticos. No. 24. 1980. pág. 44-67.
- de la Garza, Enrique. "Reconversión industrial en México y proceso de trabajo". El Cotidiano. México:UAM-Azcapotzalco. 1987. No.16.
- Gilly, Adolfo. "La mano rebelde del hombre". Coyoacan, ediciones El caballito, No. 13, 1981.
- Juanes, Jorge. "Proceso de trabajo y proceso de valorización". Revista de investigaciones económicas. Facultad de economía, UNAM, No. 145. 1978. pág. 159-188.
- Ebel, H. K. "Los trabajadores en las fábricas automatizadas" Revista internacional del trabajo, vol. 108, No. 4. 1989. pág 443-462.
- La Jornada, Peña, F. Rodolfo. "Productividad". 28 de abril de 1992. pág. 10
- Méndez, Luis. "Modernización productiva" El cotidiano. México: UAM-Azcapotzalco. 1990. No. 37.
- Neffa, Julio C. "Proceso de trabajo y nuevas formas de organización del trabajo" Cuadernos INET, Secretaría del trabajo y previsión social- Instituto nacional de estudios del trabajo. No. 20. 1982. pág. 84-181.
- Quiroz, Othon, "Organización obrera. Nuevos rumbos. Nuevas esperanzas?" El cotidiano. México: UAM-Azcapotzalco. 1990. No. 36. pág. 47-56.

- Sandoval. Cavazos. "Algunos elementos interpretativos del movimiento de las nuevas de organización del trabajo". Revista mexicana del trabajo. Secretaría del trabajo y previsión social. Tomo V. 1982. No.3
- Solís, Vicente. "La modernización de teléfonos de México" El Cotidiano. México: UAM-Azcapotzalco. 1992. No. 46, pág. 60-67.
- Starpery, M. "La organización y los mercados locales del trabajo en la era de la producción flexible" Revista internacional del trabajo, vol. 109, No. 3. 1990.
- Storper. M. "La división espacial del trabajo" Cuadernos políticos. No. 38. 1983. pág. 4-21.
- El trabajo serie metodológica. México: UAM-Xochimilco y Secretaría del trabajo y previsión social. 1980. 104pp.