

Globethics Repository

The logo for Globethics, featuring the word "Globethics" in white, sans-serif font centered within a solid blue rectangular background.

Trabajo, inclusión y exclusión social [Work, social inclusion and exclusion]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see <https://www.globethics.net>. Data and content policy of Globethics Repository see <https://repository.globethics.net/pages/policy>.

Item Type	Article
Authors	Wehle, Beatriz
Publisher	Fundación Friedrich Ebert (FES)
Rights	Creative Commons Copyright (CC 2.5)
Download date	2026-07-07 18:36:16
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/219190

Trabajo, inclusión y exclusión social

De la globalización de la economía
a la globalización de la pobreza

BEATRIZ WEHLE

En el contexto de los procesos de globalización de la economía y de la lucha por la captación de mercados, los cambios en la gestión y organización del trabajo fueron introduciendo modificaciones sustanciales en las calificaciones y competencias profesionales. En América Latina, con el modelo de desarrollo neoliberal, emergen nuevas formas de exclusión que se superponen a las existentes de larga data. La falta de una clara contextualización del problema es una de las dificultades de comprensión que tienen muchas de las más variadas perspectivas teóricas e ideológicas para aprehender las diferentes facetas de un mismo fenómeno. Se analizan tres ejes de la inclusión como contracara al problema de la exclusión social desde la perspectiva de los procesos de reforma económica en los años 90.

Hace ya más de dos décadas que vivimos en un contexto de aumento del desempleo, crecimiento del trabajo no protegido, dificultades de inserción profesional y aumento de la exclusión social. En este contexto, paradójicamente podemos observar que, parejo a los procesos de lucha por la captación de mercados y como contracara a la globalización de la economía se afirma la globalización de la pobreza. Sin embargo, al mismo tiempo que el fenómeno de exclusión no deja de extenderse afectando a una población cada vez más amplia, las estrategias empresariales desarrollan nuevas formas de inclusión en materia de relaciones humanas.

BEATRIZ WEHLE: socióloga argentina, investigadora del Area Socio-Laboral del Centro de Estudios e Investigaciones; profesora titular de la Cátedra de Sociología del Trabajo de la Universidad Nacional de Quilmes, provincia de Buenos Aires.

Palabras clave: trabajo, sistemas productivos, exclusión, América Latina.

En los años 90, con la ampliación de los intercambios comerciales y financieros el modelo de desarrollo económico dejó de pensar en el mercado interno. A partir de la globalización de los intercambios, el modelo económico adoptado después de la caída del muro de Berlín introdujo en diferentes partes del mundo variadas transformaciones. El modelo fordista entra en crisis en los años 70, cuando se profundiza un nuevo modelo de producción y consumo, expandiéndose hacia los más variados sectores económicos e invadiendo los ámbitos político institucionales en diversas regiones del mundo. El sistema de producción fordista, con su economía de escala estandarizada, implicaba una norma de consumo masivo de la cual podían beneficiarse también los sectores populares. Las empresas multinacionales estuvieron ligadas a este proceso de cambio que contribuyó a difundir a través de la mundialización de los intercambios comerciales, financieros, tecnológicos, productivos y organizacionales. El nuevo modelo de desarrollo y su mundialización, con diversas variantes según los países, introdujo importantes transformaciones socioproductivas.

En los países que después de los años 50 siguieron un modelo de desarrollo fordista hubo una redistribución sistemática de los aumentos de la productividad hacia el conjunto de las clases sociales, reforzando el poder de compra de los asalariados. En este modelo, en las naciones del Norte desarrollado, la demanda efectiva de los asalariados incitaba a aumentar la oferta masiva de bienes y el crecimiento de la economía; todo ello contribuyó a reducir las desigualdades sociales. La demanda efectiva iba paralela a los aumentos de la productividad y al aumento de la inversión; los ingresos de los trabajadores seguían un ritmo creciente y favorecían la estabilidad del sistema. Por otra parte, la legislación social y el Estado benefactor acompañaron al modelo de crecimiento sostenido, en el que seguían existiendo los ricos, pero no la pobreza.

Por su parte, en América Latina, el desempleo y el subempleo persisten desde entonces¹. La región no conoció el modelo fordista que en los países desarrollados permitió que la distribución del ingreso fomentara la producción de bienes favoreciendo un crecimiento estable y seguro de la producción, porque el poder de compra de los asalariados no podía seguir el crecimiento de la oferta de bienes. En ese contexto, las clases medias se conformaron como una minoría que podía acceder a un ingreso regular frente a una gran masa disponiendo de muy bajos recursos y un puñado de ricos. Más aún las décadas de los 80 y 90 con sus sucesivos ajustes económicos no contribuyeron a mejorar los problemas sociales arraigados en la región desde larga data y el fenómeno de la pobreza sigue creciendo en una sociedad cada vez más segmentada. En América Latina las dos terceras partes de la población siguen sufriendo diversas carencias en materia habitacional, educacional y de salud. Y la llegada del nuevo milenio no nos presenta un panorama más alentador sobre la cuestión social. Al contrario, en las dos últimas décadas la

1. *Informe sobre el empleo en el mundo*, OIT, 1999, p. 10.

vulnerabilidad de amplios sectores de la población no ha dejado de crecer, abarcando a sectores de clase media antes ajenos al flagelo. Según dice Minujin (1993):

Diversos trabajos muestran que la estructura social argentina ha tendido a polarizarse, y la pobreza a heterogeneizarse con la incorporación de «nuevos pobres». Dentro de este panorama, los pobres «estructurales», aquellos que históricamente han sufrido carencias, han devenido más pobres aún y con posibilidades limitadas de abandonar su condición de tales. El sector de los «nuevos pobres», constituido por grupos medios que han ido consumiendo su capital económico como social, se enfrenta a serias dificultades para satisfacer sus necesidades elementales.

Dos reflexiones críticas

En las dos últimas décadas, desde distintas perspectivas teóricas se elaboraron una gran variedad de análisis, evaluación de obstáculos y proposiciones sobre la cuestión social en América Latina. Una atenta relectura muestra, sin embargo, que de periodo a periodo y de país a país, el contenido de lo que se entiende por exclusión social está sujeto a fuertes variaciones. Por un lado, se puede hablar de fractura social o dualización, de un fenómeno permanente de trabajo informal, de los trabajadores precarios o los trabajadores «en negro», de los excluidos y, por el otro, se puede hacer referencia a los peligros de una reducción de las inversiones o reflexionar sobre las transformaciones socio-institucionales que movilizan nuevas formas de solidaridad. Pero partiendo de una mirada global sobre el problema de la cuestión social en América Latina, podemos observar que hay errores en la forma de plantear la pobreza y la exclusión social que dificultan una visión amplia del fenómeno. Al respecto al menos dos reflexiones críticas son relevantes:

En primer lugar, el concepto de pobreza se asocia a distintas carencias y se insiste en que el problema de la exclusión social debe resolverse fundamentalmente desde el campo del desarrollo económico.

A partir de los años 50, el auge de las políticas desarrollistas imprimió un marcado economicismo en el tratamiento de la cuestión. Se adoptaron políticas económicas que suponían que por sí solas solucionarían la cuestión social, considerando que la pobreza se debía al escaso desarrollo económico. Esta visión que supone tácitamente que el crecimiento económico conlleva de manera espontánea a una mejor distribución social del ingreso, sigue teniendo adeptos en el contexto actual, basada en la perspectiva liberal de la economía de mercado. Desde la visión neoliberal, el mercado como único selector eficaz impone la competitividad en tanto modelo de crecimiento económico, la pregunta que nos hacemos es ¿cuál es el costo social que se genera a partir de ese crecimiento económico? Desde esta perspectiva de la sociedad global, el mercado opera a partir del criterio de la «selección natural». Particularmente cuando en los años 80 el Estado va abandonando un rol activo en el desarrollo económico y se supone que el mercado puede desempeñar un rol regulador más eficaz que el Estado. En ese contexto, el costo social del creci-

miento económico pasa a tener un rol secundario frente al predominio de la ley del mercado como reguladora de la oferta y la demanda. ¿Cómo influye este cambio de perspectiva en el alcance que ha tomado el fenómeno de la exclusión social?

Por otra parte, hay que señalar los errores que provienen de una falta de perspectiva para comprender la lógica de un sistema global que paradójicamente excluye a cada vez más amplios sectores de la población en lugar de integrarlos en lo social.

Una breve reflexión histórica

¿Desde dónde se reflexiona la cuestión social en el sistema de producción y comercialización globalizado de los años 90? Esta pregunta tendrá un contenido más preciso si hacemos referencia, aunque sea brevemente, a una reflexión histórica acerca del tratamiento de la cuestión social en la región. Cualquier tentativa de superar la contradicción arriba planteada requiere encarar una visión integral del fenómeno. Volviendo a los diferentes aportes legados por una controversia de más de un siglo, nos parece que la reflexión histórica, aunque sea breve, nos ayuda a no caer en los riesgos no menores de una descontextualización del problema. Si nos limitamos al siglo xx, a grandes rasgos podemos discernir tres fases que conciernen a las maneras de plantear la cuestión social.

1) En la primera mitad del siglo xx, la visión liberal dominante, pero también la de la filosofía positivista, consideraba que el mundo industrial en que se vivía había experimentado un desarrollo progresivo, aunque desigual, desde el primer día del industrialismo², el concepto de pobreza se asociaba generalmente a la carencia de recursos económicos de las clases inferiores —como denominaban a la clase obrera los pensadores positivistas de la época. Esta fase gira en torno de la noción de progreso y del orden social. La respuesta la dan las entidades benéficas que buscan aliviar la situación de los más pobres.

2) En una segunda fase que podemos situar desde los años 50, el desarrollismo y el Estado de bienestar constituían la aspiración (todavía dominante) de sectores progresistas e inspiraban la mayoría, por no decir la totalidad, de los análisis y perspectivas que se hacían en la región³.

3) Las décadas de 1980 y 1990 representaron un tercer gran momento, marcado sobre todo por un economicismo de corte neoliberal en materia de políticas estatales. Desde esta perspectiva, en los 80 el llamado «Consenso de

2. Nathan Glazer dice: «En esta visión dominante, tenemos un mar de miseria, apenas disminuida por la caridad individual» (1992).

3. Si bien América Latina no experimentó un desarrollo de su organización social sobre la base del Estado providencia, ni un sistema productivo netamente fordista, ambos sistemas funcionaron como modelos desde los años 50.

Washington» representó el enfoque centrado en lo económico con mayor aceptación entre los gobiernos de la región respaldados por los organismos financieros internacionales. Las principales recomendaciones económicas del Consenso de Washington se centraban en reformas macroeconómicas que favorecieran los mecanismos de mercado y la desregulación, incluyendo apertura externa, privatizaciones, disciplina fiscal y liberación financiera (v. Minujin 1993), fórmulas que agravaron el problema del desempleo, el trabajo en negro. Parecía que la pobreza iba a resolverse espontáneamente con el desarrollo económico ya que absorbería todas las desigualdades sociales.

Sin embargo, desde fines de los 80 y principios de los 90, comienzan a adquirir auge movimientos que incorporan nuevas formas de expresión de las demandas sociales. Para dar una idea diremos que en este actual tercer gran momento, surgieron nuevas perspectivas de acción centradas en lo social-participativo. Estas nuevas perspectivas han ido progresivamente adquiriendo amplitud y abriendo espacio a las ONGs. Pero también coexistiendo tanto con las teorías del desarrollo clásicas de los años 50, como con el neoliberalismo económico de los 70 y 80.

Inclusión/exclusión en el sistema productivo

Para entrar en el contexto actual de esta reflexión, tomaremos tres niveles o dimensiones que marcan la inclusión/exclusión en el sistema productivo, a partir de las mutaciones que se han ido operando en el transcurso de las dos últimas décadas. Señalemos de entrada que las características de cada uno de estos niveles es acumulable, sin ser este cúmulo automático, sino dependiente de las decisiones que toman los actores desde sus diferentes esferas de acción.

En este punto hemos reunido y dispuesto lo esencial de las categorías que en nuestra opinión marcan los procesos «modernizantes» de la inclusión y que paradójicamente, como contracara de la moneda, han desembocado en una mayor exclusión social. A continuación analizamos tres ejes de la inclusión «modernizante», desde la perspectiva de los procesos de reforma económica en los años 90, como contracara al problema de la exclusión social: el cambio del contexto económico global y las nuevas lógicas organizacionales; el problema secular de la incorporación de nuevas tecnologías; el fenómeno de la inclusión y los cambios en las calificaciones del personal empleado.

El cambio del contexto económico global y las nuevas lógicas organizacionales. Las consecuencias del impacto global de las mutaciones socioeconómicas sobre las estrategias empresarias nos llevan a reflexionar en primer lugar sobre las características esenciales de las mutaciones organizacionales que afectan las competencias profesionales. Después de los efectos de la crisis petrolera de 1973 y desde los países que habían alcanzado un mayor desarrollo industrial, comienzan a cuestionarse los costos de la producción de masa. Con distintas características y dimensiones según cada caso, tanto

la tecnología, como las estrategias de gestión empresarial, en materia de organización del trabajo y empleo, van a sufrir múltiples transformaciones. Con ello los modelos de gestión de recursos humanos cobraron un renovado interés⁴. En la década del 90, los procesos de reconversión económica ligados al aumento del intercambio comercial mundial se extendieron a escala planetaria, influyendo sobre la vida social y las estrategias empresarias en diferentes partes del mundo. El proceso de modernización industrial produjo cambios en la organización del trabajo y generó modificaciones en el contenido de las calificaciones requeridas por las empresas. En el contexto de la globalización de la economía, la lógica que había caracterizado a los mercados en la época de la estandarización y la producción en masa va perdiendo terreno. La búsqueda de la certificación de los productos en función de normas de calidad internacional y la nueva relación cliente-proveedor, juntamente con otros fenómenos de cambio, dan un nuevo impulso a las estrategias que apuntan a integrar al personal.

Por la dimensión y características que han tomado estos fenómenos, diversos autores han señalado que ellos implican un movimiento profundo de carácter estructural. Crozier considera que se trata de un fenómeno fundamentalmente cualitativo porque están en juego no solo las técnicas y los métodos, sino otra teoría del comportamiento humano y una nueva concepción de la acción colectiva. Analizando las grandes tendencias que marcan ese cambio de lógica, Crozier señala que las reglas del juego de las interrelaciones entre empresas, y entre individuos y empresas, están cambiando y con ello también se modifica la lógica con la que éstos interactúan (1991). A partir del peso decisivo que pasan a tener la tecnología de punta y los servicios en el crecimiento económico, esta nueva lógica implicaría un cambio en la calidad del empleo. Este cambio está ligado a la capacidad de innovación, que constituye la fuente principal del desarrollo económico. La capacidad de innovación en la técnica y en la relación con el cliente reemplazan a las economías de escala de la producción en masa como fuerza de empuje de la economía. Por otra parte, Crozier señala que la creciente externalización de funciones auxiliares modifica la naturaleza misma de la empresa. El peso del valor agregado deja de ubicarse en el área de la producción de medios materiales y pasa a las funciones de concepción e integración. La producción material puede ser subcontratada con costos fijos menores. Aumenta en el valor agregado la parte del componente que podría llamarse «soft», en relación con el costo material. En este contexto, y apoyándose en las posibilidades que le ofrecen las nuevas tecnologías, los servicios crecen, sobre todo en los sectores que tienen mayores capacidades de innovación.

En la Argentina se han producido en escala limitada algunos cambios en ese sentido. En el contexto de la mundialización de la economía de los años 90,

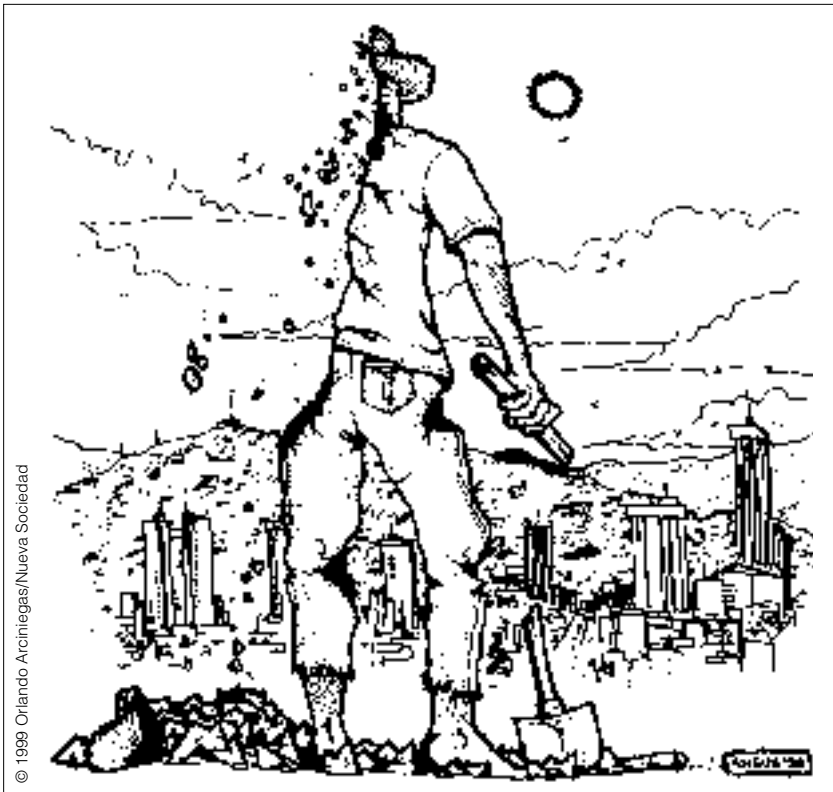
4. En los años 80, con la expansión de la micro-informática, el *management* empresarial recibió un nuevo impulso, ampliando el campo de las técnicas ya tradicionales de gestión empresarial de las *business schools* norteamericanas de los años 50.

algunos sectores experimentaron un proceso de reconversión que ha influido en el cambio de los modelos de gestión de recursos humanos con vistas a alcanzar un mayor nivel de competitividad. Dentro de esa perspectiva, podemos decir que la Argentina no ha sido ajena a este fenómeno y que, en algunos sectores del empresariado, se ha comenzado a requerir nuevas capacidades integrales que van asociadas a novedosas estrategias de desarrollo de recursos humanos y, particularmente, a los esfuerzos de capacitación del personal. Observando las primeras épocas de la apertura de la economía, vemos que las lógicas empresarias estuvieron dirigidas fundamentalmente a la reducción de costos y al aumento de la productividad, pero a medida que avanzaron los cambios tecnológicos, en el contexto de la economía globalizada, ha ido tomando un relativo impulso la tendencia a valorizar la calidad de los bienes y servicios sobre la cantidad. En ese contexto, algunas empresas multinacionales (sobre todo, las más interesadas en el intercambio con los países de la región) modificaron sus estrategias de desarrollo de recursos humanos, particularmente, aquellas que tomaron conciencia de que, al ampliarse el espacio del intercambio, se iba transformando el sentido tradicional de las ventajas comparativas e iba aumentando en importancia el saber-hacer, la capacidad de iniciativa empresarial, de innovación y de cooperación.

El problema secular de la incorporación de nuevas tecnologías. Los cambios que introduce el progreso técnico en la sociedad y en el sistema de producción no es un tema nuevo, ni es un descubrimiento de nuestros días. El progreso técnico ha llevado desde épocas remotas a una constante reducción del tiempo de trabajo. Podemos afirmar que la relación entre incorporación de nuevas tecnologías en el proceso de trabajo y cambios en la organización del mismo implicando a los trabajadores y sus calificaciones, ha constituido una dinámica constante del sistema capitalista. Sin embargo, en las dos últimas décadas, los cambios tecnológicos y organizacionales motivados por la reconversión productiva le dieron una nueva dimensión al problema del empleo y de la exclusión social, ya que la riqueza traducida en incrementos del producto bruto interno fue creciendo al mismo tiempo que aumenta la exclusión social. Veamos con más detalle cómo operan los fenómenos de reconversión empresarial dentro de este proceso de cambios globales. Las nuevas estrategias empresarias se apoyan en diferentes métodos de gestión y organización del trabajo que incluyen técnicas de grupo, adaptación de los trabajadores al trabajo semiautónomo y en equipo, círculos de calidad, planes de carrera y la formación puntual y/o continua, entre otras modalidades. Pero estos cambios en los modelos de gestión de los recursos humanos no pueden interpretarse de manera simple y lineal. Sin duda ellos han influido sobre los requerimientos de calificación de la mano de obra, se orientan de maneras muy diversas. Dentro de este complejo proceso de cambios y de rápida evolución de los perfiles profesionales, situamos la reflexión acerca de la relación entre los cambios en la organización del trabajo y la exclusión social.

El fenómeno de la inclusión y los cambios en las calificaciones del personal empleado. La introducción de las nuevas tecnologías informatizadas y

la robótica en el proceso de producción ha permitido no solo importantes economías de escala y la creación de productos diferenciados, sino también otros fenómenos que no son ajenos a los cambios en la demanda de mano de obra y en la calificación del personal. La actividad física-manual del obrero va dejando de ser en algunas empresas el elemento principal del proceso de producción y un requisito general del trabajo obrero, para orientarse hacia operaciones de control y vigilancia tanto del resultado del trabajo efectuado por las máquinas como del funcionamiento y optimización de las mismas. Las tareas de conducción y de vigilancia de las máquinas, que habían reemplazado el trabajo directo de la materia, son a su vez reemplazadas por las tareas de servicios directos o indirectos a la producción. La producción demanda cada vez menos mano de obra, y tareas que antes se consideraban secundarias o marginales pasan a tener un nuevo estatus y, en algunos casos, terminan adquiriendo una función estratégica en el desarrollo de la empresa (Crozier 1991). Las competencias técnicas y profesionales requeridas por las nuevas formas de trabajo están en relación con los cambios tecnológicos que implican transformaciones: en el contenido del trabajo, en la definición de puestos, en la interdependencia de funciones y en roles que aumentan la polivalencia. Pero, paradójicamente, de esa manera, también se acrecienta la inseguridad en el empleo, porque como los puestos de trabajo y los empleos pueden inter-



cambiarse más fácilmente entre diversos trabajadores, estos resultan más sustituibles con mayor facilidad. En este, como en otros aspectos, podemos decir que el sistema técnico no constituye un sistema neutral operando supuestamente de manera «objetiva». Los actores sociales, en función de sus intereses, juegan un rol no menos decisivo en el cambio de contenido de las calificaciones y de las competencias técnico-profesionales y morales requeridas en las situaciones de empleo. En el contexto de una economía globalizada, los modelos de gestión de los recursos humanos han pasado a jugar un rol determinante, particularmente en la definición del perfil y de las competencias requeridas a los trabajadores en situación de empleo. Pero estos cambios no pueden interpretarse de manera simple y lineal. Sin duda han influido sobre los requerimientos de calificación de la mano de obra, aunque generalmente se orientan de diversas maneras. En algunos casos, por ejemplo, los cambios en los modelos de gestión de los recursos humanos pueden estar vinculados con el objetivo de obtener una reducción de las zonas de incertidumbre ligadas a las relaciones de trabajo⁵. Como señalan Alaluf/Stroobants, ya el primer plan francés de posguerra, de Jean Monet, planteaba el problema de la inadecuación del empleo a las necesidades de la reconstrucción en Francia, y en el segundo plan (1952-1957) se atribuía el estancamiento económico a la escasez de mano de obra calificada. En los planes siguientes se trató de regular la orientación de los estudios y el flujo de estudiantes en función de las perspectivas de desarrollo de los distintos sectores de actividad.

En el marco actual de la creciente globalización de la economía, se puede observar que las estrategias empresarias de recursos humanos no son ajenas al aumento de la movilidad interna y externa del trabajador. Principalmente, a partir de los cambios que ellas orientan en la «calidad» de los empleos, en función de una mayor predisposición al trabajo en equipo, a la rotación en los puestos de trabajo y a la polivalencia⁶. En su conjunto, estos cambios en las estrategias empresarias buscan redoblar los esfuerzos para aumentar la competitividad. Sin embargo, las posibilidades de las empresas de obtener ventajas comparativas durables en el plano nacional e internacional, se reducen en función de la mayor rapidez con la cual se adoptan las innovaciones tecnológicas y las facilidades de las comunicaciones y del transporte.

En este contexto de cambios acelerados, algunas empresas que tienen necesidad de mejorar constantemente su capacidad de adaptación rápida al mercado, las lleva a redoblar sus esfuerzos de formación del personal para la adquisición de nuevas competencias creativas. Ello plantea un cambio en el modelo de gestión de los recursos humanos, hacia aquellos modelos que le otorgan más importancia a las capacidades de innovación de sus recursos humanos para afrontar un proceso continuo de transformaciones.

5. Las zonas de incertidumbre constituyen recursos que utilizan los actores para llevar adelante sus estrategias; v. Crozier/Friedberg.

6. M. Stroobants señala que la polivalencia refuerza la movilidad y permite modular las diferentes especialidades en un módulo de capacidades generales.

¿Pero podemos referirnos realmente a una nueva lógica en materia de estrategias de recursos humanos? Las estrategias modernas de gestión empresarial pueden adoptar numerosas opciones. Entre ellas las más frecuentes son aquellas que dicen tener en cuenta la importancia de los recursos humanos y la formación del personal, pero lo hacen recurriendo a viejas prácticas tayloristas. Sintéticamente, podemos decir que el taylorismo, y luego el fordismo, dieron impulso al proceso de objetivación a través de la organización científica del trabajo (OCT). Por esa vía se buscaba imponer criterios científicos (objetivos) de organización para incrementar la productividad del trabajo⁷, es decir, reducir los tiempos «inútiles» y aumentar la rapidez de las operaciones. En el ámbito del trabajo, este modelo mecanicista de organización, separó la concepción del trabajo de su ejecución y, de esa manera, logró también separar el «saber» del «hacer».

Sin embargo, a pesar de los argumentos que señalan las contradicciones de la organización taylorista y que contribuyeron a crear numerosas disfuncionalidades en el sistema productivo, deteriorándose tanto las relaciones de trabajo como la calidad de la producción, las estrategias empresariales modernizantes tienden a mantener viejos métodos al tiempo que exigen que los trabajadores sean polivalentes y acepten una ampliación de sus tareas para permanecer incluidos en el sistema. Estos cambios en el modelo de organización del trabajo y las estrategias empresariales buscan modelar el perfil del trabajador a una «cultura de la empresa». En estos casos, las nuevas competencias profesionales que requieren estas estrategias buscan no solamente que el personal sepa realizar una tarea específica (saber-hacer), sino que además sea capaz de interpretar la «cultura de la empresa» y actuar en consecuencia (saber-ser). Este «saber-ser» constituye una competencia tácita, no cuantificable, pero sin embargo muy presente en las nuevas estrategias de recursos humanos.

Estas estrategias empresariales han aumentado también el peso relativo de las reglas de conducta informales, éticas o morales de responsabilidad y vigilancia, como competencias implícitas o tácitas (*tacit skill*) de los trabajadores que pueden permanecer incluidos en el sistema de producción. Las competencias tácitas de las capacidades de autocontrol e implicación del trabajador, entre otras, van más allá de las establecidas formalmente en los Convenios Colectivos de Trabajo. Ellas se adquieren de manera informal, pasando a integrar los «hábitos» del sujeto según parámetros que le son familiares y sin reflexionar acerca de ellas. En este sentido, podemos hacer referencia a las competencias implícitas como «habitus» delimitados socialmente en una dimensión espacio-temporal. Bourdieu considera los «hábitos» como sistemas de disposiciones durables y transportables, estructuras predispuestas a funcionar como estructurantes de los principios generadores y organizadores de prácticas y de representaciones, que pueden adaptarse a su objetivo

7. Taylor estudió los tiempos de operación para cada tarea, que lo llevó a elaborar «el mejor método de trabajo» o el «*one best way*».

sin suponer una búsqueda conciente de fines, ni tampoco un dominio expreso y objetivo de las operaciones necesarias para alcanzarlo (Bourdieu). En este sentido, las competencias tácitas constituyen parte de un dispositivo lógico que puede ser utilizado en las acciones de la vida cotidiana del sujeto.

Sin embargo, el reconocimiento de estas competencias tácitas difícilmente se traduce en las calificaciones estatuidas en los convenios de negociaciones colectivas de trabajo. Estos procedimientos llevaron a un «achataamiento de la pirámide salarial», desvalorizando las categorías de los trabajadores más calificados y desalentando el esfuerzo de formación profesional (Neffa). De una manera indirecta, y contrariando principios antes vigentes en las normas de trabajo, algunas empresas tratan de superar los escollos de la antigua reglamentación de convenio, contratando gente joven sin experiencia y formándola internamente en el manejo de las nuevas tecnologías y procesos de trabajo. Todo ello resulta en una fuerte ruptura entre la descripción de puestos contenida en los convenios colectivos de trabajo y la realidad concreta del trabajo en la empresa, lo que evidencia que la brecha entre trabajo prescrito y trabajo real no hace más que ampliarse.

En un mercado de trabajo con excedente de mano de obra, al mismo tiempo que aumenta la incertidumbre sobre la estabilidad en el empleo los cambios en las estrategias empresarias de gestión del personal modifican las políticas de reclutamiento. Las empresas buscan emplear personal con aptitudes para el trabajo polivalente, no solo en función de un aumento en la eficiencia «objetiva» de la organización del trabajo, sino más «subjetivamente», porque un empleado polivalente es también más fácilmente reemplazable por otro empleado polivalente. Y, por otro lado, las empresas continuaron acelerando el proceso de terciarización de la mano de obra y los contratos de trabajo por tiempo determinado. La posibilidad tanto de acceder a un empleo estable con contrato por tiempo indeterminado, como de obtener algún tipo de seguridad en el empleo resulta cada vez más incierta para los incluidos como, lógicamente, para los excluidos del sistema.

Conclusiones

En el curso de los años 90, los nuevos modelos de gestión de recursos humanos han replanteado el perfil de quienes se encuentran aptos para ser incluidos en las empresas modernas y el de quienes quedarán excluidos. Particularmente, dentro de las grandes empresas, dado el papel que estas últimas juegan en un contexto de fuerte competencia y donde la innovación es una variable estratégica para el desarrollo de las mismas. Sin embargo, existe un amplio abanico de estrategias de recursos humanos con efectos no menos contradictorios. En un contexto donde se privilegia el imperativo de la reducción de costos generalizada, con una saga de despidos masivos y aumento del trabajo precario, a través de diferentes modalidades de contratos flexibles de trabajo, es fácil que se desvanezcan los objetivos estratégicos del modelo de motivación de recursos humanos, que busca implicar al personal a través del

consenso participativo y la «cultura de empresa». Este objetivo puede resultar inalcanzable cuando las políticas de gestión del personal terminan privilegiando en forma exacerbada una implacable carrera individual por la competencia entre los miembros del personal. En esos casos, la capacitación dentro del modelo de comunicación participativa de gestión de recursos humanos suele no ser otra cosa que retórica.

Diversas gamas de estrategias de recursos humanos se apoyan en la lógica de la competencia y el valor de excelencia, orientando la selección del personal a través del principio de selectividad de las capacidades personales y de «profesionalidad» en las tareas; el personal pasa a ser reconocido (incluido) no solo por su capacitación técnica sino, más fundamentalmente, a condición de poder hacer prueba de eficiencia dentro del modelo. Paradójicamente, por esta misma vía también se opera un movimiento de marginalización y de autoexclusión, de manera particular entre aquellos que no corresponden al modelo de la excelencia competitiva. Todas estas mutaciones también nos llevan a preguntarnos si los cambios en el perfil del obrero no se encuentran involucrados en transformaciones más fundamentales que cuestionan la tradicional identificación colectiva de los trabajadores y como corolario a sus organizaciones sindicales (Wehle 1998a).

Bibliografía

- Alaluf, M. y M. Stroobants: «¿Moviliza la competencia al obrero?» en *Revista Europea Formación Profesional* 1/94, Cedefop.
- Atlan, H.: *Entre le cristal et la fumée: essai sur l'organisation du vivant*, Seuil, París, 1979.
- Barbeito, A. y R. Lo Vuolo: *La modernización excluyente*, Unicef-Ciepp-Losada, Buenos Aires, 1995.
- Beccaria, L.: «Estancamiento y distribución del ingreso» en A. Minujin (comp.): *Desigualdad y exclusión*, Unicef-Losada, Buenos Aires, 1993.
- Beccaria, L.: «Cambios en la estructura distributiva 1975-1990» en A. Minujin (comp.): *Cuesta abajo. Los nuevos pobres: efectos de la crisis en la sociedad argentina*, Unicef-Losada, Buenos Aires, 1995.
- Beccaria, L. y N. López: «Notas sobre el comportamiento del mercado de trabajo urbano» en *Sin trabajo*, Unicef-Losada, Buenos Aires, 1996.
- Beccaria, L. y N. López: «El debilitamiento de los mecanismos de integración social» en *Sin trabajo*, Unicef-Losada, Buenos Aires, 1996.
- Bourdieu, P.: *Le sens pratique*, Minuit, París, 1980.
- Bustelo, E.: «La producción del Estado de malestar. Ajuste y política social en América Latina» en A. Minujin (comp.): *Cuesta abajo*, Unicef-Losada, Buenos Aires, 1995.
- Catalano, A. y D. Hernández: «(Re) Estructuración de la empresa y autonomía de los actores. Reflexiones a partir de un estudio de caso» en J. Neffa (comp.): *Nuevo paradigma productivo, flexibilidad y respuestas sindicales en América Latina* (II Reunión de la Red Franco-Latinoamericana «Trabajo y Tecnologías»), Asociación Trabajo y Sociedad, Buenos Aires, 1994.
- Crozier, M.: *L'entreprise à l'écoute. Apprendre le management post-industriel*, InterEditions, París, 1991.
- Crozier, M. y E. Friedberg: *L'acteur et le système*, Seuil, París, 1977.
- Denis, H.: *Stratégies d'entreprise et incertitudes environnementales*, Agence d'Arc, Montreal, 1990.
- De Terssac, G.: *Autonomie dans le travail*, PUF, París, 1992.
- Dubar, C.: *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, París, 1989.

- Dupuy, J.P.: *Ordres et désordres: enquête sur un nouveau paradigme*, Seuil, París, 1982.
- Figari, C.: «La problemática de las calificaciones y la flexibilidad laboral. El caso de una central eléctrica privatizada», ponencia presentada al II Congreso Nacional de Ciencia Política, CEIL-Conicet, Mendoza, 1995.
- Jacinto, C.: «Estrategias empresariales y calificaciones demandadas a los jóvenes profesionales en la gestión administrativa» en *La demanda de calificaciones para profesiones universitarias*, Centro de Estudios Avanzados-UBA-Programa del Area de Investigación en Trabajo y Empleo, Buenos Aires, 1994.
- Lehner, F.: *Anthropocentric Production Systems: The European Reponse to Advanced Manufacturing an Globalisation*, síntesis del Informe a la Comisión Europea, Institute of Work and Society, Nordrhein Westfalen, 1991.
- Maslow, A.H.: *Motivation and Personality*, Harper and Row, Nueva York, 1954.
- Maurice, M., F. Sellier y J. Silvestre: *Política de educación y organización industrial en Francia y Alemania. Aproximación a un análisis societal*, Ministerio de Trabajo, España, 1987.
- Messine, Ph.: *Les Saturniens: quand les patrons réinventent la société*, La Découverte, París, 1987.
- Minujin, A. (comp.): *Desigualdad y exclusión*, Unicef-Losada, Buenos Aires, 1993.
- Minujin, A.: «En la rodada» en A. Minujin (comp.): *Cuesta abajo*, Unicef-Losada, Buenos Aires, 1995.
- Minujin, A. y E. Cosentino: «Crisis y futuro del Estado de bienestar. Aportes a un debate» en A. Minujin (comp.): *Desigualdad y exclusión*, Unicef-Losada, Buenos Aires, 1993.
- Monza, A.: «La situación ocupacional argentina. Diagnóstico y perspectivas» en A. Minujin (comp.): *Desigualdad y exclusión*, Unicef-Losada, Buenos Aires, 1993.
- Murmis, M. y S. Feldman: «De seguir así» en L. Beccaria y N. López (comps.): *Sin trabajo*, Unicef-Losada, Buenos Aires, 1996.
- Neffa, J.: «Clasificaciones y calificaciones profesionales. Un nuevo y apasionante campo para la investigación desde la perspectiva de las ciencias del trabajo» en *Formación profesional: calificaciones y clasificaciones profesionales. Su influencia en las relaciones de trabajo. La experiencia francesa*, Piette-Hvmanitas, Buenos Aires, 1992.
- Oficina Internacional del Trabajo: *Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999*, OIT, Ginebra, 1999.
- Ouchi, W.: *Théorie Z: faire face au défi japonais*, InterEditions, París, 1981.
- Peters, T. y R. Waterman: *Le prix de l'excellence: les secrets des meilleures entreprises*, InterEditions, París, 1981.
- Stroobants, M.: *Savoir-faire et competences au travail. Une sociologie de la fabrication des aptitudes*, Université de Bruxelles, Bruselas, 1993.
- Tenti Fanfani, E.: «Cuestiones de exclusión social y política» en A. Minujin (comp.): *Desigualdad y exclusión*, Unicef-Losada, Buenos Aires, 1993.
- Testa, J.: «La incorporación de las maquinarias-herramientas computarizadas en un contexto de transición tecnológica: procesos de aprendizaje y constitución del saber hacer», documento de trabajo N° 19, CEIL, Buenos Aires, 1995.
- Testa, J., C. Figari y A. Dasso Suffern: «Procesos de incorporación tecnológica y perfiles profesionales en mutación. Condiciones pedagógico-organizacionales para la construcción de nuevos saberes. El caso de una empresa siderúrgica» en *Dialógica* vol. 1 N° 1, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-Conicet, Buenos Aires, 1996.
- Testa, J. y C. Figari: «Globalización: procesos de reestructuración y políticas de gestión de recursos humanos en las empresas. La problemática de las empresas cualificantes» (con la colaboración de A. Dasso Suffern), documento de trabajo, CEIL, 1996.
- Tokman, V.: «La especificidad y generalidad del problema del empleo en el contexto de América Latina», en L. Beccaria y N. López (comps.): *Sin trabajo*, Unicef-Losada, Buenos Aires, 1996.
- Wehle, B.: «Les stratégies syndicales en Argentine dans le contexte de la globalisation. Héritages et rééquilibres», presentado al XIV Congreso Mundial de Sociología, Montreal, 26/7-1/8/1998a.
- Wehle, B.: «El debate europeo acerca de las nuevas dimensiones de la pobreza y la exclusión social» en *Revista de Ciencias Sociales* N° 9, Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires, 1998b.