

# CALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES EN AMÉRICA LATINA

JORGE CARRILLO<sup>1</sup>  
CONSUELO IRANZO<sup>2</sup>

## INTRODUCCIÓN

LA CALIFICACIÓN es un tema neurálgico de la sociología del trabajo, porque la reflexión sobre ella “es y ha sido un eje, orientado en una u otra dirección, de los principales paradigmas de nuestra disciplina” (Castillo, 1996: 90). A partir del debate sobre la naturaleza de las calificaciones empleadas en la práctica productiva y la forma como éstas han evolucionado con el desarrollo de la tecnología, se puede hacer el seguimiento de los principales temas que han conmocionado a la sociología del trabajo desde sus orígenes. Describir la calificación ha sido al mismo tiempo tomar posición en cuanto al papel de la división del trabajo, el control de la mano de obra, la relación entre cambio técnico y organización. Pero además es una noción de profundas implicaciones concretas, pues “fundamenta un conjunto de prácticas que buscan poner en relación el funcionamiento del sistema educativo y del sistema productivo” (Tanguy, 1994: 185).

La definición misma de la calificación ha estado dentro de los términos del debate y ha sido una de las preocupaciones de los estudiosos del tema, pero a menudo no aparece claramente explicitada. Con este término se puede querer designar los atributos del individuo, las exigencias de los puestos de trabajo o la resultante de la estructura de clasificaciones en vinculación con su remuneración (Carrillo, 1994). Esta confusión ha estado presente en el desarrollo de la reflexión sobre la calificación, y

<sup>1</sup> Doctor en sociología, director del Departamento de Estudios Sociales de El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, México. Se especializa en redes de empresas y su impacto en los mercados de trabajo, particularmente del sector automotor y de maquiladoras. Dirección postal: PP. Box, 1, Chula Vista, CA 91912 USA, dirección electrónica: carrillo@colef.mx.

<sup>2</sup> Doctora en sociología del trabajo por la Universidad de París VII; profesora e investigadora del Centro de Estudios del Desarrollo (CENDES) de la Universidad Central de Venezuela. Sus publicaciones más recientes son: “Estrategias de gestión de la mano de obra en América Latina”, coordinación de “Las relaciones laborales al desnudo, Catálogo de equivocaciones en la competitividad venezolana”, y “Gestión de la mano de obra y nuevas competencias en los sectores siderúrgicos y automotriz venezolanos”. Dirección: ciranzo@reacciun.ve.

a lo largo de su trayectoria podemos ir detectando las diferentes acepciones que le han sido adjudicadas.

El objetivo de este artículo es ofrecer una panorámica del debate y de las líneas de investigación más importantes desarrolladas en torno a la calificación. En la primera sección se recogen las principales contribuciones provenientes del mundo desarrollado (occidental) desde los clásicos hasta nuestros días, y en la segunda las producidas en América Latina a partir de los ochenta.<sup>3</sup>

#### LA DISCUSIÓN TEÓRICA SOBRE LA CALIFICACIÓN DEL TRABAJO

##### *La calificación del trabajo en los clásicos: La división del trabajo*

En la polémica desarrollada sobre la calificación en la segunda mitad de este siglo las formulaciones de Marx han tenido gran influencia. Para Marx la calificación depende de las formas concretas que asume la división del trabajo, factor determinante del aprendizaje y del valor de la fuerza de trabajo. Con el desarrollo de la división del trabajo, principal instrumento para el mantenimiento de relaciones sociales de carácter antagónico, la calificación individual en un sentido integral, como creadora de la actividad artesanal, ha ido perdiendo progresivamente importancia, para dar paso a un saber obrero fragmentado. La desagregación en operaciones parciales, “a costa de la capacidad conjunta del trabajo, convierte en especialidad la ausencia de toda formación”, y disminuye drásticamente el gasto y el tiempo de aprendizaje, depreciando el valor de la fuerza de trabajo, “pues todo lo que contribuye a reducir el tiempo necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo, contribuye también a dilatar el radio de acción de la plusvalía” (Marx, 1973: 284-285). La división del trabajo impediría el aprovechamiento de la calificación obrera al fomentar ciertas habilidades manuales de los trabajadores, “a costa de aplastar todo un mundo de fecundos estímulos y capacidades” (Marx, 1973: 293).

Este proceso de descalificación progresiva se acentuaría inexorablemente con el desarrollo de la gran industria y de la mecanización “al convertir al hombre en accesorio con conciencia propia de una máquina parcial” (Marx, 1973: 405). Sobre esta perspectiva determinista se ubicarían muchos de los estudiosos marxistas de la organización del trabajo, como más adelante apreciaremos. No obstante, uno de ellos justi-

<sup>3</sup> Cabe aclarar que este artículo no busca dar cuenta exhaustiva de todos los autores de los países industrialmente avanzados ni de los de reciente industrialización, sino mostrar los principales enfoques y su debate.

fica la drástica postura de Marx frente a la mecanización al señalar que “el mismo lugar de trabajo imponía la solución de problemas tales como los infortunios, las condiciones higiénicas y sobre todo la descalificación del trabajo, más que [poner a pensar en la posibilidad] de una nueva recalificación y reestructuración de las tareas” (De Palma, 1974: 38).

Sin embargo, sería después de Marx, con las ideas de Taylor sobre la organización científica del trabajo (OCT), que la división del trabajo adquiriría su máxima expresión. La gran contribución de Taylor para el desarrollo del capitalismo industrial fue la sistematización de aquellas prácticas organizativas que, al ser simplificadas para enfrentar el ejercicio del oficio, permitieron la entrada de la masa de obreros no calificados a la industria. Los principios de Taylor (el *one best way*, la separación drástica entre concepción y ejecución, la planificación sistemática) y sus técnicas (el estudio de tiempos y movimientos, la especialización y la parcelización de tareas, la selección científica, la formación en el puesto de trabajo, etc.), conformaron un modelo en extremo eficiente mediante el cual se pudo reducir drásticamente la necesidad de mano de obra calificada. Como traspasó a manos de los técnicos la necesidad de conocimiento que antes estaba en los operarios, este proceso ha sido denominado de expropiación del saber obrero (Coriat, 1981). Mientras el trabajo artesanal requiere estructuras de conocimiento basadas en la lógica y en el pensamiento hipotético deductivo, el trabajo de tipo taylorista no requiere más que condiciones físicas primarias y capacidades intelectuales elementales (Neffa, 1990).

Sin embargo, Taylor no ignoraba la existencia de la calificación obrera, pues al afirmar que la nueva ciencia de la administración se construye a partir de los conocimientos tradicionales que han poseído los trabajadores, que pasan a ser traducidos en reglas y leyes (Taylor, 1976: 41), reconoce que la base de dichos conocimientos es la práctica y, aunque sus postulados inducen a todo lo contrario, no se le pasó por alto que “hay que prestarle [al obrero] todo el aliento posible para que sugiera mejoras, tanto para los sistemas como en cuanto a instrumentos” (Taylor, 1976: 112).

Henry Ford, confrontando problemas muy similares a los de Taylor, habría de lograr reducir aún más el margen de autonomía que le restaba al trabajador. El saber sistemático que Taylor puso en manos de los técnicos, Ford lo asignó a los sistemas de máquinas, que se convirtieron en los encargados de dictar el modo de operación a unos obreros expropiados de su iniciativa, con lo que se redujo aún más el tiempo necesario para el aprendizaje de las tareas. Mientras la contribución más importante de Taylor estuvo en materia de organización de la producción, la de Ford fue en materia tecnológica (Neffa, 1990).

Las contradicciones que se reflejan en los planteamientos tayloristas-fordistas en torno a la calificación obrera estuvieron dentro de las razones que llevaron a la crisis de ese modelo. El desconocimiento casi absoluto por parte de los trabajadores de la planeación y funcionamiento global del proceso productivo les limitaría su iniciativa y creatividad, al tiempo que la estricta división del trabajo disminuiría su potencial versatilidad.

Se pueden distinguir a grandes rasgos dos líneas de trabajo críticas de los planteamientos tayloristas; por una parte la que vendría a conformar la teoría organizacional anglosajona, desarrollada a partir de los experimentos de Elton Mayo y la escuela de relaciones humanas, y por la otra la de raíces marxistas, cuyo principal desarrollo se daría dentro de la sociología del trabajo francesa. En función de nuestro tema de estudio, será a esta última línea a la cual nos referiremos, ya que se centra en el tema de la calificación obrera, mientras que la primera (sin con ello desestimar su enorme importancia) lo hace en torno a los móviles del comportamiento humano y a los estilos y sistemas de mando gerencial.

### *El control de la fuerza de trabajo en desmedro de la calificación*

Hay quienes mantienen que la sociología del trabajo francesa nació en respuesta tanto a las formulaciones tayloristas-fordistas como a las de la escuela de relaciones humanas anglosajona (Maurice *et al.*, 1982), cuya lógica y racionalidad sigue estando, en ambos casos, del lado de la dirección empresarial (Bernoux, 1985). Pero el eje temático de la disciplina, desde sus orígenes, fue la relación entre el trabajo y la técnica, y ya desde los cincuenta el debate sobre la calificación se habría de centrar en los efectos que sobre ella tiene el progreso técnico. Al destacar esta perspectiva en el análisis de la evolución de las calificaciones y de los otros aspectos relativos al trabajo, la tecnología pasó a ser el principio fundamental de explicación, por lo que la escuela clásica francesa "se ha visto amenazada siempre por una notable tendencia al determinismo tecnológico" (Rojas y Proietti, 1992: 17-18).

En el debate sobre la relación entre el cambio técnico y sus efectos en la organización y la calificación se observan posiciones antagónicas, aunque, en lo que respecta a las tesis más difundidas, las posiciones predominantes han variado con el tiempo. A manera de simplificación puede decirse que, mientras en los cincuenta y los sesenta prevalecieron las posturas optimistas, en los setenta preponderaron las posiciones más críticas, para que en los ochenta nuevamente cobraran fuerza posturas más esperanzadoras en cuanto a los efectos de las nuevas tecnologías.

Los optimistas, que se pueden catalogar como deterministas técnicos, definen la tecnología exclusivamente en función de sus características técnicas y se fundan en la independencia de la evolución técnica con respecto a la sociedad. Tal evolución natural estaría signada por un proceso dirigido hacia la autorregulación, posible por la aplicación cada vez más acentuada de la electrónica. Cercanos a esa postura estarían, inicialmente, los padres de la sociología del trabajo francesa, Friedman y Naville (1985), pero uno de los más discutidos por sus entusiastas tesis fue Ritcha (1974), cuya obra, escrita en los años sesenta, tuvo un gran éxito. Para él la automatización prelude la liberación del hombre respecto al trabajo, pues de tener una relación de alienación con la máquina pasaría a colocarse al margen de la producción directa para cumplir un rol similar al del ingeniero o técnico; ello habría de permitirle al trabajador desarrollarse integralmente, dando curso a su capacidad creadora. Éste es un enfoque que se puede considerar en esencia positivo frente al desarrollo: progreso técnico y progreso social serían, a la larga, compatibles.

En la década de los setenta cobrarían fuerza las tesis pesimistas respecto a la evolución técnica. No obstante, en la sociología del trabajo anglosajona el enfoque crítico se postuló con bastante antelación, pues a finales de los cincuenta autores como Brighth (1958) y Diebolt (1958) observaron la importancia de relacionar los avances tecnológicos en las empresas con la calificación y los puestos de trabajo. Brighth establecía una curva para ejemplificar cómo a mayor complejidad tecnológica (automatización) descendían los requerimientos de calificación del puesto de trabajo y, por lo tanto, del trabajador mismo. Diebolt observaría algo similar (Carrillo, 1993). Castillo dice respecto a esta corriente que, “en lo que estos estudios innovan es en *partir del trabajo mismo*, del análisis primero de lo que la persona en el trabajo hace, para intentar, desde ahí, inferir o explicar los comportamientos o las consecuencias” (Castillo, 1996: 44).

Las tesis que mayor fuerza adquirieron en los setenta fueron la de que la técnica ha sido concebida como instrumento de control social y la de la polarización de las calificaciones. Sus exponentes pueden ser catalogados como deterministas con respecto al contexto social, pues para ellos la tecnología responde a los requerimientos de la sociedad y en esa medida resume los cánones bajo los cuales ha sido creada: las necesidades del capital, el control de la fuerza de trabajo y la reducción de los requerimientos de calificación obrera.

Una de las posiciones más críticas dentro de esta perspectiva sería la de Harry Braverman (1974). Su obra marcó un hito en los estudios de la división del trabajo —sobre todo de habla inglesa e hispana— con su exhaus-

tivo análisis marxista del proceso de trabajo taylorista, que saca a la luz el papel del poder de clase y del control gerencial en el manejo organizacional. Para Braverman la progresiva descalificación y degradación del trabajo sería la resultante inevitable del desarrollo capitalista pues, en su opinión, la obtención de una mayor y creciente ganancia por parte de los empresarios depende de la expropiación sistemática de los saberes obreros llevada a cabo por el cuerpo de técnicos y profesionales a su servicio. Con la automatización este proceso habría cobrado nueva fuerza por efecto de las relaciones sociales dentro de las cuales se desenvuelve la innovación tecnológica, conduciendo a que las calificaciones necesarias sean muy inferiores a las de la mecanización.

Otro trabajo, también de origen anglosajón, que tuvo gran impacto sobre el debate en esos años, fue el de Steve Marglin (1977) quien, reconstruyendo el inicio y la evolución de la manufactura, llega a la conclusión de que la división del trabajo capitalista y las formas que adopta el cambio tecnológico están modeladas y determinadas por el interés de los patronos de ejercer un férreo control social.

La tesis de la polarización de las calificaciones fue particularmente desarrollada por Michel Freyssenet, sociólogo francés, quien plantea, para la época, que el cambio técnico está provocando un proceso de descalificación-sobrecalificación de la fuerza de trabajo: mientras los técnicos se sobrecalifican, al quedar como los responsables de todos los aspectos que exigen tomar decisiones, los trabajadores se subcalifican o descalifican. Esto se debería a que la automatización conduce inexorablemente a una banalización de las tareas, con una fuerte tendencia a reducir las funciones del trabajador a la de simple vigilante de signos y señales sonoras. La experiencia de éste, anteriormente indispensable para la realización de su trabajo, estaría siendo transferida a la máquina, provocándole la pérdida del dominio sobre su trabajo y la desaparición de su cultura técnica original. En opinión del autor la automatización continúa la tendencia del desarrollo capitalista de desposesión del hombre de su trabajo: en la cooperación, el trabajador pierde el dominio sobre el proceso de producción; en la manufactura, pierde el dominio sobre el proceso de trabajo; en la mecanización, pierde el dominio sobre su trabajo, y en la automatización pierde el contacto con la materia y pasa a ser un simple vigilante (Freysenet, 1977).

Otro conocido crítico de la automatización ha sido André Gorz, quien sostiene que, de ser verdad que con la automatización se ha de dar la profesionalización del obrero calificado, con la reducción progresiva del empleo "la concentración de los empleos y de los conocimientos entre las manos de esos que yo he llamado la elite del trabajo y la estratificación dualista de la sociedad se vería reforzada" (Gorz, 1983: 77).

Estas posiciones resumen un enfoque esencialmente negativo con respecto a la automatización y suponen el divorcio definitivo entre el progreso técnico y el progreso social. En sus conclusiones terminan coincidiendo con los *deterministas técnicos* en lo que se refiere a que es la técnica, en su diseño intrínseco, la que impone una determinada forma de organizar el trabajo. Las críticas a esta perspectiva que interesa destacar a los fines de analizar el tema de la calificación son, en primer lugar, que desconoce la multiplicidad de formas de organización del trabajo y el papel que desempeñan las estrategias patronales en su determinación; en segundo lugar, que no toma en cuenta las experiencias subjetivas y los intereses de los trabajadores y, en tercero, que reduce el problema a la descalificación como mecanismo de control sin tomar en cuenta: *a)* la persistencia del papel del saber obrero y de la cooperación en la producción; *b)* los orígenes diversos de la descalificación, que explican que mientras unos oficios desaparecen otros surgen, y *c)* la diversidad de mecanismos de control —el cual va pasando del control directo al control burocrático— y su papel dependiente del imperativo de obtener el nivel máximo de eficacia productiva. Pero, asimismo, son estudios que tuvieron la invaluable virtud de recentrar el análisis en el proceso de trabajo y en la organización del trabajo en la fábrica, “Lo que supone también una renovación de métodos, una revalorización de la observación directa, de los estudios antropológicos, de la observación participante” (Castillo, 1996: 56).

### *La calificación y la revalorización del factor humano*

#### *Las primeras aproximaciones: La calificación por efecto de la incertidumbre*

A comienzos de los setenta comienzan a experimentarse en Europa las llamadas genéricamente nuevas formas de organización del trabajo (ampliación y enriquecimiento del trabajo, rotación de tareas, grupos semiautónomos de producción), basadas en una recalificación y mayor autonomía de los trabajadores. Éstas fueron iniciativas empresariales surgidas de la evolución de la teoría y la práctica organizacional occidental y del reconocimiento de la vulnerabilidad de las nuevas tecnologías, la cual serviría para relevar la importancia de una respuesta inmediata y acertada por parte de quienes las operan. Estas experiencias, al estar fundadas en la conformación de procesos de trabajo integrados y con mayores exigencias de calificación, despertarían un gran interés por parte de numerosos sociólogos del trabajo, quienes verían en ellas la mejor demostra-

ción de que, aun con la automatización, eran posibles formas alternativas de organización no descalificadoras (Iranzo, 1985).

Hacia finales de la década se multiplicarían los estudios empíricos, no solamente sobre estas experiencias (de las cuales se ha dicho que fueron más las páginas que produjeron que los obreros que involucraron) sino, de forma más general, sobre el proceso de trabajo en el taller de producción. El interés central era el de rescatar, frente a las posiciones deterministas de diferente género que subestimaban la calificación obrera, la existencia e importancia de los conocimientos "tácitos" —no reconocidos—, para el funcionamiento de los sistemas productivos, aun los más taylorizados. Numerosos estudios se abocaron a demostrar la distancia existente entre el trabajo prescrito y el trabajo real, es decir, la diferencia entre el trabajo realizado por los trabajadores, expuestos a imprevistos, y el inicialmente concebido por los departamentos de planificación de la producción, el cual no define más que el objetivo a alcanzar. Con ello se pudo poner de relieve el papel clave que el trabajo obrero desempeña para prever, identificar y reparar incidentes, actividades específicas de la calificación, que suponen capacidad cognoscitiva (Perrin, 1983; Troussier, 1983; Duraffourg y Guérin, 1983; Jones y Wood, 1984, entre otros).

La calificación de un individuo es su capacidad de producir las normas exigidas en los plazos exigidos, pero es también su capacidad para situarse con respecto a su trabajo; a reflexionar sobre él, a sobrepasar lo existente para proponer mejoras y hacer frente al cambio; en síntesis, es tener los medios intelectuales para dominar su trabajo [D'Iribarne, 1982: 33-34].

La necesidad de esta calificación se refuerza con la automatización, porque "la flexibilidad requerida para gestionar lo impredecible se obtiene más fácilmente por medio de la intervención humana que por medio de un sistema automatizado" (Hobb, 1982: 20). El tipo de conocimientos técnicos requeridos con la automatización se corresponde con la complejidad de las tareas a realizar. Coriat las sintetizaba a comienzos de los ochenta en: *a*) capacidad para representarse las conexiones y las interacciones de los diferentes elementos del proceso, aun cuando sólo se conozca el papel independiente de cada uno de ellos; *b*) capacidad de asimilar e integrar conocimientos complejos, para lo cual se requiere un buen nivel de comprensión y de organización de los datos que van a ser memorizados; *c*) capacidad para cambiar el tipo de razonamiento (plasticidad mental) en función de las situaciones imprevistas, particularmente en el diagnóstico de averías e incidentes, y *d*) capacidad para producir respuestas diferentes (flexibilidad) frente a la misma fuente de información (Coriat, 1983).

*La calificación dentro de un nuevo paradigma tecnoeconómico*

Desde comienzos de los ochenta cobra gran fuerza la tesis de la crisis del modelo taylorista-fordista, y a lo largo de la década, con la difusión de las innovaciones tecnológicas duras y blandas, se fue consolidando la relativa a un cambio de paradigma tecnoeconómico. Uno de los primeros trabajos que se dio a conocer al respecto fue el de Piore y Sabel, quienes, basados en las experiencias de las pequeñas y medianas empresas de la Mezzo Italia, presentan la especialización flexible como el nuevo paradigma posible. Estos autores cuestionan en forma tajante las tesis del determinismo tecnológico, ofreciendo una abundante documentación que busca demostrar cómo existió, a principios del siglo XIX, la posibilidad de seguir un camino de desarrollo distinto al de la producción en masa —abierto también en la actualidad—, basado en la conjugación de las calificaciones artesanales con equipos flexibles. La relevancia del planteamiento de estos autores, para el tema que nos ocupa, es que pronostican el desarrollo de un nuevo paradigma basado en tecnologías y organizaciones flexibles, sustentado en el uso de nuevas calificaciones (Piore y Sabel, 1984).

Otro trabajo escrito en la misma época, y que tendría un gran impacto, sobre todo en Europa, es el de Kern y Schumann, en el cual, basándose en estudios realizados en Alemania (Occidental), sostendrían la existencia de un contundente proceso de reprofesionalización del trabajo obrero en los sectores por ellos estudiados (automotor, bienes de capital y química). Estos autores llegaron a la conclusión de que en dichos sectores se estaba poniendo en práctica un nuevo modelo de producción, distante del clásico taylorista-fordista en la medida en que, en vez de profundizarse la división del trabajo, la descalificación de los trabajadores y el autoritarismo, se estaba dando la integración de tareas, el empleo y optimización de las competencias obreras, y la construcción de relaciones laborales más horizontales. Sus observaciones los llevaron a cuestionar a fondo las tesis de la descalificación generalizada por efecto de la automatización, y se mostraron convencidos de que la intensa utilización de las nuevas tecnologías habría de llevar a “la utilización más vasta de las calificaciones como el modelo óptimo de organización del trabajo” para la eficacia actual del capitalismo. No obstante, estos autores no excluyen la existencia de nuevas formas de diferenciación entre los trabajadores, en las cuales los sectores obreros ganadores *serían los profesionales modernos de fabricación y los especialistas de mantenimiento* (Kern y Schumann, 1989: 372).

La idea del surgimiento de un nuevo paradigma se fue imponiendo, y desde finales de los ochenta se multiplicaron los análisis del mundo la-

boral en esta perspectiva. Las empresas punta de los países desarrollados (y en menor medida de los subdesarrollados) serían expresión de ese cambio paradigmático, pero el mejor ejemplo de ese nuevo sistema de producción en implantación lo representaría la empresa Toyota, pionera de las transformaciones organizativas en el nivel de toda la firma. Dos estudios de gran difusión en escenarios distintos recogieron sus principales rasgos: el de Coriat para los lectores de habla francesa y el de Womack, Jones y Roos para los de habla inglesa.

Para Coriat, Ohno, ingeniero jefe de Toyota e inventor del método *kan ban*, vendría a desempeñar el mismo papel que Taylor y Ford a comienzos de siglo, cuando sentaron las bases organizativas de la producción en masa; de allí que dicho autor denomine "ohnismo" al cuerpo de ideas y métodos de gestión de la producción que estaría sustituyendo a los tayloristas-fordistas. Lo más importante de destacar aquí es que aquél supondría: *a)* polivalencia y pluriespecialización de los operadores; *b)* reintroducción de tareas o funciones de diagnóstico, reparación y mantenimiento; *c)* reintroducción de tareas de control de calidad a los puestos de fabricación, y *d)* reasociación de tareas de programación y fabricación (Coriat, 1991). Sin embargo, el autor no presenta éste como el camino inevitable del posfordismo, y en otra de sus obras perfila dos posibles escenarios antagónicos: "la taylorización asistida por computadora: la abstracción y la complejidad rutinizadas" y "el salto hacia la calificación y la competencia: la abstracción y la complejidad asumidas" (Coriat, 1990: 220, 224).

El trabajo de Womack, Jones y Roos, por su parte, impuso la denominación de *lean production* para definir el modelo de organización de la producción de las empresas Toyota, sustituto de la producción en serie. En este trabajo se tratan en forma exhaustiva las características de ambos modelos y, aunque no se profundiza de manera particular en lo relativo a la calificación de la mano de obra, se delinean como sus rasgos esenciales la multihabilidad, la polivalencia y la creatividad (Womack, Jones y Roos, 1992: 81, 177).

Otros trabajos, en la misma perspectiva, refieren la constitución de una nueva organización del trabajo dentro de la cual a la movilidad ocupacional ascendente (multicalificación y rotación) se le sumaría una cultura colaborativa amplia, caracterizada por: *a)* la colaboración entre trabajadores, grupos y equipos de trabajo, y trabajadores de producción y mandos superiores; *b)* la codeterminación y participación activa, y *c)* las prácticas interdepartamentales e interprofesionales colaborativas (Wobbe, 1992: 60).

Es decir, la calificación requerida en el marco de la organización productiva sería la resultante de la combinación de competencias que abar-

can el comportamiento general de la fuerza de trabajo. Al manejo de un oficio/oficios se le añadiría la necesidad de saber funcionar en equipo, de comunicarse en forma oral y escrita, de tener iniciativa para responder a situaciones inesperadas, de procesar información, además de sentir identificación con los objetivos de la empresa. Estos nuevos rasgos, que compondrían un nuevo perfil de fuerza de trabajo, han llevado a estudiosos del tema a ir sustituyendo el término calificación por la noción de competencias.

### *La noción de competencias*

Desde mediados de los ochenta, y cada vez más intensamente, se ha venido utilizando el término “competencias”, pero su variado origen y uso —“construido por la práctica social y la práctica académica” y empleado en varios dominios: “la economía, el trabajo, la educación y la formación” (Ropé y Tanguy, 1994: 14-15)— dificultan una definición precisa. Inicialmente con esta noción se buscaba mostrar la mayor complejidad de los conocimientos técnicos necesarios por parte de los obreros, pero el concepto se fue ampliando para incorporar otros aspectos de carácter más general que suponen una mejor calidad del trabajo: la variada gama de capacidades y cualidades humanas que se requieren para optimizar la organización en un contexto de flexibilidad productiva. Esta noción ha estado muy vinculada a las formulaciones en torno al nuevo paradigma productivo y, con la extensión de la reestructuración productiva, se ha ido popularizando en la medida en que está asociada con el mejoramiento de la eficacia en cada uno de los dominios en que es empleada. La razón que conduce a ampliar los saberes necesarios para la producción es la misma señalada para explicar la existencia de la calificación tácita o informal, la cual forma parte de esas mismas competencias: la necesidad de confrontar la incertidumbre que involucra el proceso productivo exige la movilización de conocimientos y saberes de muy diferente naturaleza.

De acuerdo con los autores que trabajan el concepto, su singularidad respecto al de calificación estribaría en varios aspectos. En primer lugar, en que designa saberes de diferente orden, anteriormente no tomados en cuenta: de acuerdo con Zarifian, saberes “de procedimientos, de conocimiento experto y de gestión”. Los primeros serían los saberes técnicos, *más analíticos y conceptualizados* con el uso de la informática; los segundos serían los que permiten realizar y transmitir el análisis de las situaciones a las que hay que hacer frente; los terceros se refieren a la “capacidad de gestión de una situación” (Zarifian, 1988). Otros autores latinoamericanos se refieren a las competencias de *empleabilidad, uso de*

*recursos, interpersonales, de comunicación y sistémicas* (Gallard y Jacinto, 1995) o a las *competencias intelectuales, técnicas, básicas, comportamentales y de orden* (Novick, Miravelles y Senén González, 1996). La singularidad de la noción de competencias radicaría, en segundo lugar, en que permite relevar el carácter particular de las cualidades mencionadas; es decir, frente a una calificación que podía ser definida en forma homogénea, la noción de competencias remite a atributos y trayectorias individualizadas (Ropé y Tanguy, 1994). En virtud de que recoge tanto las cualidades profesionales como las sociales, esta noción daría cuenta de una nueva estructuración de los asalariados que opera en dos sentidos: diferenciándolos de acuerdo con sus funciones y niveles de competencias y homogeneizándolos por objetivos y comportamientos comunes (Zarifian, 1987).

El manejo teórico de la noción de competencias y las derivaciones extraídas a partir de ella han sido discutidos por otros estudiosos de la materia, como veremos más adelante.

### *La calificación como construcción social*

Otra mirada distinta frente al problema permite romper con las definiciones de calificación con pretensiones universalistas y absolutas. El principal antecedente en este enfoque se puede encontrar en la obra de Naville, quien definió la calificación como una relación social y, como tal, dependiente de las interacciones sociales (Naville, 1956). Pero el trabajo que marcaría un hito dentro de la reflexión en la materia sería el de Maurice, Sellier y Silvestre con base en un estudio comparativo entre Francia y Alemania, el cual demostraría la importancia del contexto social —dentro del cual operan y se articulan las políticas educativas públicas y privadas, las prácticas de los sistemas de relaciones laborales y de la organización del trabajo— para comprender las particularidades que presentan las nociones de calificación y los sistemas de formación en cada configuración nacional. La forma como se concibe y se estructura en la práctica la calificación vendría a ser, entonces, el resultado de un “efecto societal”, y es éste, por lo tanto, el que permite comprender la construcción de distintos *espacios* de calificación en cada país (Maurice, Sellier y Silvestre, 1982).

Después de esta investigación se produjeron muchas otras que, en la perspectiva de explicar la calificación más allá del ámbito de la fábrica o la empresa, discutieron algunas de sus conclusiones, las refinaron o complementaron (Tanguy, 1994). Pero lo más importante es que se afirma en la actualidad: “que la cualificación es un concepto socialmente

construido es sentido común científico, al menos en la vanguardia de la investigación en este campo” (Castillo, 1996: 90).

Las implicaciones que ha tenido para la investigación abordar la calificación como construcción social han sido numerosas, pero señalaremos cinco de ellas que nos parecen particularmente relevantes.

En primer lugar, conduce a recentrar el análisis de la división del trabajo dentro del tema de la calificación, perdido de vista cuando se aborda en forma abstracta como reflejo de las competencias o en referencia al efecto del cambio técnico. Juan José Castillo, quien se ha dedicado largamente al estudio de las *cualificaciones*, extrae como una de las principales conclusiones al respecto que “el evolucionar de las cualificaciones depende de la distribución o reparto (*división*) de ese saber entre las personas, trabajadores, trabajadoras, máquinas e instituciones en cada sociedad” (Castillo, 1996: 91). A partir de esta formulación se resuelve la sempiterna polémica acerca de si las nuevas tecnologías polarizan o revalorizan las calificaciones, pues son las distintas divisiones del trabajo las que conducen a diferentes *fragmentaciones del obrero colectivo*, “más inteligente [en la actualidad] que en fases productivas con tecnologías antiguas” (Castillo, 1996: 92).

El enfoque teórico de la calificación por parte de Castillo conduce a un abordaje metodológico que lleva a “tomar como objetivo material de reflexión la configuración productiva identificada por un proceso (completo) de trabajo”, y a considerar como determinantes “la forma de gobierno, el reparto de la capacidad de decisión y orientación de cada sistema de empresas” para explicar la calificación. A partir de tales premisas el autor se introduce en el análisis concreto de aquélla para concluir que en los distritos industriales predomina *la vía alta* de la calificación, y en los sistemas industriales conformados en torno a la macroempresa prevalece *la vía baja*, por efecto de la gradación en las formas de organización y gestión de los recursos técnicos y humanos (Castillo y Santos, 1994).

En segundo lugar, entender la calificación como construcción social ha permitido rescatar la subjetividad del concepto de calificación, trascendiendo la discusión dicotómica que lo remitía a depender del individuo o del puesto, pues ha permitido mostrar cómo el reconocimiento de las calificaciones es objeto de un *etiquetaje* que responde a las interacciones y luchas sociales. “Esta noción de etiquetaje reintroduce en el proceso de calificación el efecto subjetivo que el análisis del trabajo *efectivo* había perdido de vista [...] El enfoque de la calificación, una vez desconectado del acto del trabajo, se extiende constantemente” (Stroobants, 1993: 91-92).

En tercer lugar, ha puesto en evidencia que, por la misma razón que la calificación es una construcción social, las nomenclaturas y su valo-

ración respectiva (las clasificaciones) pierden valor explicativo en sí mismas al ser también un hecho social. No obstante, ésta parece ser una perspectiva insuficientemente trabajada, pues son escasos los trabajos abocados a demostrar que “la calificación no es disociable de los procesos sociales que la construyen, de las operaciones de ordenamiento y jerarquización de los empleos que la codifican” (Tanguy, 1994: 187).

En cuarto lugar, ha inspirado el desarrollo de investigaciones en torno a las diferencias en materia de calificación entre hombres y mujeres, revelando las distintas posibilidades e inclinaciones en el acceso a la formación y a las posiciones dentro del sistema educativo en cada país. Estos estudios han llevado, por ejemplo, “a moderar las interpretaciones del sistema dual [alemán] como instrumento de movilidad profesional y social. Expresión de una realidad en masculino, tal condición pierde toda validez para lo femenino” (Tanguy, 1994: 194).

En quinto lugar, ha promovido un análisis crítico de la noción de competencias. Marcelle Stroobants, quien cuestiona duramente el uso que los sociólogos han hecho de dicha noción, considera que se ha construido un concepto a partir de la mera *observación del trabajo*, descuidando que la calificación es una construcción social: “Los procesos por los cuales las competencias se transmiten, se adquieren, se diferencian, se estructuran, son precisamente lo que más falta en los estudios de los saberes, como si la experiencia de la situación de trabajo fuera suficiente para explicarlos” (Stroobants, 1991). Al abordar el análisis de esos procesos, particularmente a través de las políticas educativas públicas y privadas, concluye que los esfuerzos reales en formación son muy pocos, y pocos, por lo tanto, los nuevos saberes adquiridos. “Eso que se modifica, en cambio, es la manera de hablar sobre el asunto, la manera de describir el perfil del trabajador, efecto simbólico por excelencia y que, indirectamente, toma parte en el proceso de calificación que se trataría de comprender” (Stroobants, 1991).

Una perspectiva igualmente crítica al respecto es la que sostiene Castillo cuando señala con preocupación el predominio de un discurso que confunde implicación con calificación, atribuyéndole condición de tal a rasgos de carácter social u organizativo. Retomando a otros autores, concluye:

Lo mejor que puede decirse, respecto de las cualificaciones, en muchos sectores y en especial en el sector servicios, es el continuo aumento en la demanda de individuos que presentan una combinación de conocimientos técnicos más o menos especializados, una capacidad de razonamiento y ciertas dotes de gestión. El caso es que en esta Babel lo único que parece claro es que se llama la atención hacia rasgos socialmente construidos, tanto dentro como

fuera de la empresa, unos valores y normas de comportamiento [...] que remiten más allá de la adquisición de saberes tecnológicos especializados, a procesos globales de socialización. Cada vez se habla más de identidades y rasgos sociales y menos de calificación en el sentido de competencias técnicas desnudas" [Castillo, 1996: 94].

### *La nueva calificación dentro de una nueva estructura de control*

Lejos ha quedado la discusión sobre las nuevas tecnologías y su impacto en una mayor o menor calificación. Los mismos críticos de la modernización han reconocido que en esta fase se incrementan la ocupación de mano de obra calificada, la responsabilidad y la flexibilidad. Sigue abierta la discusión en lo que respecta al carácter y grado de generalización de esa calificación y, sobre todo, a los niveles de autonomía y capacidad de decisión que serían propios al desarrollo de la producción flexible. La mayor parte de los mismos estudiosos del trabajo que sostienen la tesis de su enriquecimiento apoyan la idea de una intensificación del control gerencial. La nueva pregunta es si, aparejado a las nuevas calificaciones, nuevas estructuras de calificación y nuevos trabajos, corresponde o no un mayor control, y de qué tipo de control se trata (Burris, 1989).

Hay numerosos autores que discuten las tesis relativas al desarrollo de una mayor autonomía en la producción flexible o plantean que la autonomía "local" tiene como correlato nuevas estructuras de control centralizado y que los trabajadores y sus colectivos sindicales tienen una reducida participación en el diseño, la planeación y operación de la tecnología, las técnicas y los métodos de organización. Asimismo se señala el limitado poder de gestión que tienen los equipos de trabajo en aquellos sectores donde su uso se ha generalizado (Dhose, Jürgens y Malsch, 1990; Carrillo, 1993).

Se busca potenciar el saber obrero, pero tratando de establecer estructuras y reglas que permitan utilizar ese saber, y se crean mercados internos de trabajo menos estructurados que en el fordismo, pero se acrecienta el poder discrecional de la empresa para diseñar y poner en práctica su estructura y dinámica, haciendo con ello a un lado al sindicato (Carrillo y Hualde, 1990; Zapata, 1992).

La respuesta a la interrogante: calificación y capacidad de decisión sobre el trabajo, se ubica en el control sobre los espacios de negociación dentro de la empresa, esto es, los espacios para controlar la estructura de los mercados internos de trabajo (selección, contratación, capacitación, promoción), así como los espacios para controlar los diferentes tipos de ajuste de los mercados laborales.

## LA CALIFICACIÓN EN EL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA

Con la profunda reorganización, reestructuración y reconversión industrial iniciada durante la década de los ochenta en varios países de América Latina, la calificación en el trabajo ha estado en el centro del debate. Las nuevas exigencias en las actividades laborales como resultado de la incorporación, aunque muy limitada, de nuevas tecnologías, nuevas formas de organización del trabajo y de la producción, y nuevas relaciones industriales-laborales, han acaparado la atención de los estudiosos del trabajo, generándose una amplia discusión al respecto, conjuntamente con el desarrollo de numerosos estudios empíricos sobre la calificación en América Latina.<sup>4</sup>

A manera de resumen se pueden clasificar los diferentes trabajos en tres etapas principales: la *primera*, durante los setenta e inicios de los ochenta, influida por los autores más críticos mencionados en la primera parte (Braverman, Merzlin, Freyssenet), en la que destacan los estudios y ensayos sobre la degradación del trabajo a partir de la difusión de las nuevas tecnologías (Shaiken, 1986; Shaiken y Herzenberg, 1987); la *segunda*, desde mediados de los ochenta y hasta mediados de los noventa, la cual estuvo influida por la bibliografía relativa a la aparición de nuevos modelos productivos en grandes y pequeñas empresas (Piore y Sabel; Kern y Shuman; Coriat), en la que se destaca el desarrollo de las nuevas calificaciones a partir de la reorganización de la producción y, particularmente, del trabajo; y por último la *tercera etapa*, a mediados de los noventa, influida por las políticas gubernamentales de empleo y capacitación, en la cual se releva la aparición de las competencias laborales (Galart y Jacinto, 1995; Mertens, 1996).

*La primera y la segunda etapa: De la degradación del trabajo a la nueva calificación*

En la *primera etapa* no proliferaron muchos estudios en América Latina sobre la calificación en el trabajo. La influencia de Braverman fue notoria, sin embargo, ya que la degradación en el trabajo fue el tema central de la discusión inicial e incluso la tesis de la descalificación-degradación es difundida en América Latina con la nueva división internacional del trabajo en las zonas de producción para la exportación (Frobel, Jurgens y Kreye, 1981). En un segundo momento se pasa a contrastar la im-

<sup>4</sup> Como se mencionó al inicio del artículo, no se pretende hacer una revisión exhaustiva de autores, sino presentar en forma sintética las principales discusiones.

plantación de nuevas tecnologías con la aparición de nuevas calificaciones de tipo intelectual (vigilancia y supervisión, por ejemplo), y con el desarrollo de un mayor control sobre el proceso de trabajo por parte de la empresa (Burawoy, 1983). Se trataba sobre todo de un enfoque político sobre la calificación.

Zapata (1986) y De la Garza (1986) realizan un balance sobre la sociología del trabajo en México y en América Latina y concluyen que, a partir de mediados de los setenta, da inicio este enfoque, particularmente la vertiente que estudia la clase obrera desde una perspectiva estructural; esto es, que considera a las condiciones materiales dentro de los procesos de producción como base para comprender las conformaciones ocupacionales y las respuestas obreras, en especial las sindicales. Datan de aquella época los análisis que buscan relacionar los tipos de obrero, profesional y masa, con los tipos de sindicatos y con los tipos de trabajo industrial y calificación.

La *segunda etapa* se puede caracterizar por el desarrollo de lo que aquí podemos denominar de manera genérica "la nueva calificación". La discusión latinoamericana está ligada, nuevamente, con los avances teóricos y empíricos en los países desarrollados en relación con un nuevo paradigma productivo, tratado en la primera parte de este artículo, o con la discusión de los cambios en Europa bajo el enfoque del modelo antropocéntrico (véanse Kidd, 1991; Lehner, 1992; Woobe, 1992). Pero el debate no sólo se enmarcó en un contexto teórico internacional, sino también en un discurso mucho más pragmático proveniente de empresarios y gobiernos que, desde finales de los ochenta, elevó la importancia de la calificación en América Latina.<sup>5</sup> En forma resumida estos discursos mencionan que sólo a través de la elevación de la calificación de los recursos humanos será posible acompañar los incrementos en la productividad y la competitividad de las empresas y, de esta manera, aumentar los ingresos de la población trabajadora. Por lo tanto, la calificación formaría parte integral del corazón del nuevo modelo de industrialización, principalmente orientado hacia la exportación, y del nuevo modelo de producción-organización flexible, al formar "una sinergia positiva en el círculo virtuoso calidad-calificación-productividad-competitividad-ingresos".

Es forzoso señalar que la mayor parte de los trabajos en América Latina se concentraron en las empresas punta de los sectores más modernos de la economía, donde los procesos de modernización han venido

<sup>5</sup> Por ejemplo, el proceso de globalización de la economía, la integración productiva regional, la aplicación de nuevas técnicas y filosofías organizacionales y la búsqueda de la elevación de la competitividad internacional. Estos discursos, que logran vincular los aspectos macroeconómicos con asuntos microlaborales, han tenido gran difusión en México, Brasil, Argentina, Colombia y Venezuela, principalmente.

adquiriendo mayor profundidad,<sup>6</sup> así como la sociología del trabajo fuera de la región se concentró en estudios de caso o *partiío* —como por ejemplo en los trabajos de Piore y Sabel o de Kern y Schumann— de estudios en sectores específicos. En tales casos se confirmaría parte del discurso mencionado previamente, pues diversos trabajos recogen que en un número importante de esas empresas, grandes, extranjeras y exportadoras, se ha puesto mucho énfasis en el desarrollo de sistemas de capacitación interna y externa (Arteaga y Sierra y Bulow, 1995). Más aún, la calificación y el papel de los recursos humanos se han erigido en principales estrategias de competitividad (Riquelme, 1994; Mertens, 1995 y 1996). Este proceso se llega a constatar incluso en las empresas maquiladoras mexicanas (Carrillo, 1993; Hualde, 1995), con lo cual se fortalece particularmente la demanda, y en los programas de capacitación profesional dentro de las empresas industriales brasileñas y de varios otros países (Monteiro Leite, 1996).

A partir de diversos estudios en América Latina se puede considerar que la “nueva calificación” representaría la conjunción de cuatro elementos básicos e individuales (habilidades, conocimientos, creatividad y responsabilidades) requeridos por los trabajadores de producción en los nuevos puestos de trabajo, junto con una cultura de colaboración para poder operar en equipos de trabajo, círculos de calidad, etc. (Carrillo, 1993; Covarrubias, 1994; Candia, 1996, entre muchos otros).

Novick y Senén González (1994: 104) resumen los nuevos requisitos de calificación como: “facultades de razonamiento, aumento en las capacidades cognitivas de percepción, de abstracción, de resolución de problemas, de iniciativa del trabajador, del desarrollo de capacidades de cooperación, en síntesis la necesidad del saber-ser combinando de diferente manera, según el sector, el saber, el saber-hacer, y el saber-ser”. Asimismo, se añade que este proceso está aparejado con una nueva división de responsabilidades, ya que “se exige mayor participación de los trabajadores y mejor comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos, lo que indica la necesidad de cambios en las relaciones entre empresas/gerentes, y sindicatos/trabajadores” (Rachid, 1995: 100).

Estas cualidades y saberes se concretan y potencian en un marco de suma flexibilidad de los mercados internos de trabajo (Leite, 1995; Monteiro Leite, 1996; Iranzo, 1994; Carrillo 1994, entre otros).<sup>7</sup> En este sentido, la flexibilidad desempeña un papel central en la definición de

<sup>6</sup> México: Mertens y Palomares, 1988; Kusel, 1990; Carrillo, 1993; Argentina: Novick y Senén González, 1994; Venezuela: Iranzo, 1997; Rachid, 1995; Brasil: Leite, 1995, entre muchos otros.

<sup>7</sup> Una de las primeras definiciones operativas de flexibilidad de los mercados internos de trabajo se encuentra en un amplio estudio de la OCDE (Bruhnes, 1989) que define cuatro tipos de flexibilidad: numérica externa, numérica interna, funcional y salarial.

la "nueva calificación" ya que se establece la necesidad, por un lado, de una gran flexibilidad en el empleo para hacer los ajustes cuantitativos necesarios con la mano de obra (despidos, contrataciones, movimientos en turnos, departamentos, empresas, líneas, etc.) y, por el otro, de una gran flexibilidad laboral para hacer los ajustes cualitativos con los trabajadores y su actividad (multicalificación, multitareas, cultura de permanente aprendizaje ante los constantes cambios en tecnología y organización).

El concepto de calificación en esta segunda etapa no sólo se enriquecería con la inclusión de varios ámbitos que constituyen al individuo, sino que resulta ahora mucho más complejo, ya que abarca el proceso de trabajo, la estructura organizacional, las formas colectivas de trabajo y las estructuras de control capaces de abrir y cerrar espacios para el desarrollo de la flexibilidad.

De esta manera el concepto de calificación es asumido como un campo *multidimensional* (Monteiro Leite, 1996) asociado y analizado en relación con muy diversos ámbitos, entre los que destacan las nuevas tecnologías;<sup>8</sup> la organización del trabajo;<sup>9</sup> los sistemas de carrera y remuneración;<sup>10</sup> los mercados internos de trabajo;<sup>11</sup> la institucionalización de sistemas de capacitación y entrenamiento;<sup>12</sup> la vinculación con un nuevo sistema educativo;<sup>13</sup> el establecimiento de nuevas relaciones laborales;<sup>14</sup> el perfil sociolaboral del trabajador,<sup>15</sup> y la propia manera en que la empresa percibe al trabajador y su interacción con él.<sup>16</sup>

### *Las diferencias por sector*

En los estudios se da una particular atención al análisis de la demanda diferenciada de nuevas calificaciones, de acuerdo con los sectores económicos. Por ejemplo, para el caso de Argentina, Novick y Senén González señalan que existe una marcada segmentación de los perfiles de calificación, y ello depende del grado de profundización de los cambios técnicos y organizacionales que instauren las empresas en cada sector:

<sup>8</sup> Brasil: Leite, 1995; México: Mercado, 1994.

<sup>9</sup> México, Chile y Brasil: Mertens, 1995; Argentina: Novick y Senén González, 1994.

<sup>10</sup> México: Carrillo, 1993; Candia, 1996.

<sup>11</sup> México: Carrillo y Hualde, 1990.

<sup>12</sup> América Latina: Cintefor, 1996; Argentina: Novick y Gallart, 1997; México: Mercado, 1994.

<sup>13</sup> Argentina: Novick y Senén González, 1994; Novick y Gallart, 1997.

<sup>14</sup> América Latina: De la Garza, 1993.

<sup>15</sup> México: Mertens y Palomares, 1988; Carrillo, 1993; Covarrubias y Grijalba, 1994; Monteiro Leite, 1996.

<sup>16</sup> México: Candia, 1996.

El sector químico [por ejemplo] es el que demanda en forma masiva de mayor calificación. En el otro extremo, el sector textil no ha modificado sus requerimientos. En el caso intermedio, se localiza el sector alimenticio con una demanda polarizada. Mientras en el sector químico, el perfil demandado tiene como eje mayor, formación previa general o mayor formación técnica previa; el sector alimenticio se concentra en mayor tiempo de preparación en el puesto de trabajo, lo cual indica que dentro de las nuevas habilidades exigidas, éstas no son semejantes.

Es importante destacar que se llega a la conclusión de que la posibilidad de desarrollo y expansión del sector es un factor decisivo para un proceso radical de cambio en las calificaciones (Novick y Senén González, 1994).

Esta necesidad de diferenciar los sectores para el análisis del desarrollo de la calificación es compartida por la mayoría de los estudios. En el caso de México, por ejemplo, se ha encontrado la presencia de un proceso de integración de funciones en sectores como el electrónico y el automotor (en el nivel de mantenimiento, supervisión y control de calidad, Mertens, 1990; Micheli, 1994; Herrera, 1992). Aunque se pueden presentar casos de modernización organizativa en los diferentes sectores, aquellos donde se reporta una presencia más fuerte de nuevas formas de organización del trabajo en América Latina son: la metalmecánica —especialmente en automotriz—, la siderurgia, la química y las telecomunicaciones (excepto en Venezuela), y en la electrónica en Brasil y México, particularmente.

Sin embargo, esto no cancela que, si entendemos la calificación en su sentido organizacional, el volumen de empleados en las categorías más bajas se ha expandido en empresas dentro de esos sectores; tal es el caso de las automotrices mexicanas en las que se ha presentado un aumento de trabajo no calificado (Bensusán y García, 1990; Carrillo, 1993).

La riqueza de los estudios ha permitido relativizar las afirmaciones de carácter general respecto a la calificación aun en los sectores más modernos, pues se ha diagnosticado una estructura polarizada de las calificaciones en función de la modernización (De la Garza, 1992). A mayor modernización mayor segmentación. En el sector moderno se distinguen también núcleos de trabajadores centrales y satélites; estos últimos pueden corresponder a puestos fijos marginales al proceso central de fabricación o a puestos ocupados por trabajadores eventuales o subcontratados (Iranzo, 1997). También se observa en estas empresas una cierta polarización entre los trabajadores directos o sindicalizados y los indirectos. No obstante, hay quienes plantean que aun los obreros poco calificados participan en la presente transformación de su calificación (Mertens, 1990).

También de acuerdo con el sector se han diagnosticado variaciones en la sustitución de trabajadores, según el mismo proceso de producción. La automatización tiende a reemplazar labores manuales, simples, de ciclos cortos, en el caso de la electrónica, y complicadas y riesgosas en la automotriz. En la metalmecánica de bienes de capital la automatización sustituye la calificación artesanal. En la petroquímica, donde el trabajo consiste en la operación de maquinaria y equipo, con actividad poco rutinaria, ciclos de trabajo extendidos y mano de obra especializada y calificada a través del sistema educativo formal y de la capacitación, la automatización reemplaza trabajos especializados y de control (Mertens, 1990). En los ferrocarriles el obrero especializado se transforma en obrero universal en los talleres de mantenimiento (De la Garza, 1993), y el obrero especializado en universal a lo largo de todos los departamentos en ensambladoras automotrices (Shaiken, 1990). En empresas con capital nacional pertenecientes a importantes grupos económicos se desarrollan también, para el caso de México, trabajadores multicalificados altamente capacitados, pero con bajo nivel de escolaridad, y desaparecen los ayudantes (Pozas, 1992).

Otro aspecto que han incluido los análisis sobre la calificación es el de los efectos de la adquisición de nuevos saberes o responsabilidades sobre la intensificación del trabajo, lo cual también varía de acuerdo con el sector. En empresas de servicios, como los bancos y los ferrocarriles, se observa un incremento de las cargas de trabajo (Leyva y Campos, 1988; Othón Quiroz y Méndez, 1990). En este último sector se presenta una transformación orientada a la difusión del obrero universal en el departamento de mantenimiento. La intensificación del trabajo se advierte también en empresas de teléfonos, automotrices y maquiladoras.

### *Las diferencias de énfasis*

La discusión sobre el futuro de la calificación en América Latina, desde la teoría bravermaniana hasta la llegada de la producción flexible en grandes empresas, continúa en cierta manera polarizada en dos vertientes de problemas, dentro de las cuales podríamos distinguir, a manera de simplificación, las posiciones optimistas y las pesimistas. En la primera vertiente están de un lado quienes consideran que está teniendo lugar una transformación progresiva del paradigma organizativo taylorista-fordista, la cual se irá extendiendo hacia la totalidad del aparato productivo; por el otro lado están quienes visualizan estos cambios circunscritos a ciertas áreas, tipos de puesto, etc., pero que serían la minoría dentro de un panorama en el cual habrá de continuar prevaleciendo el trabajo descalificado como resultado de nuevas formas de segmentación

que profundizan la exclusión laboral y social. La segunda vertiente de la discusión polarizada está representada por quienes, de un lado, consideran que los nuevos contenidos de la calificación permiten una mayor autonomía sobre el control de la producción por parte de los trabajadores, y por aquellos para quienes las nuevas perspectivas tecnológicas y organizacionales descalifican las capacidades laborales, pues le restan al trabajador autonomía y decisión sobre los procesos productivos. Sin embargo, parecería que este último argumento está perdiendo importancia, pues la capacidad de decisión tiene que ver más con las estructuras de control que con las tareas propias de los puestos.

Muchos de los trabajos, no sólo en América Latina sino en el nivel internacional, expresan un voluntarismo discursivo, en el que se concluye rápidamente lo que aún está por comprobarse: que las empresas cuentan con puestos de trabajo, gente y organización basados en un conjunto de nuevas calificaciones enriquecedoras del trabajo y del empleo. La misma crítica que se hace a la difusión del modelo japonés de producción-organización en el sentido de su gran hibridación y de sus diversas trayectorias, se puede aplicar a la difusión de las "nuevas calificaciones", ya que varía significativamente la forma como se aplican, difunden e introyectan estas "nuevas calificaciones" en trabajadores específicos de empresas particulares,<sup>17</sup> en espacios socioculturales determinados,<sup>18</sup> en sectores heterogéneos<sup>19</sup> y en determinadas posiciones de empresas dentro de la cadena del valor.<sup>20</sup> También al analizar el género se observan importantes diferencias; las mujeres, por regla general, quedan bastante ajenas a las transformaciones que están ocurriendo en la organización de la producción.<sup>21</sup> Otra crítica es el determinismo que se deriva de diversas aseveraciones, como que la adaptación de métodos japoneses implica trabajadores con nuevas calificaciones, que los obreros que no se adapten a las nuevas estructuras de calificaciones serán excluidos, etc. Lo cierto es que ni el sistema japonés de producción que postula el modelo ideal ha sido encontrado en alguna empresa en América Latina, ni parece factible encontrar el sistema completo que abarca las "nuevas calificaciones" (habilidades, compromiso, pago por desempeño, flujo de comunicación, comunión de intereses, autonomía en el piso, etcétera).

Asimismo, diversos estudios encuentran que, paralelo a estas nuevas formas de organización-producción flexible, se presentan: *a*) un empobrecimiento del empleo (determinado por la flexibilidad laboral, el deterioro de los salarios y los topes a los ascensos por la compactación de las

<sup>17</sup> México: Covarrubias y Grijalba, 1994.

<sup>18</sup> México: Pozas, 1992; Hualde, 1995.

<sup>19</sup> Argentina: Novick y Senén González, 1994; México: De la Garza, 1993.

<sup>20</sup> México, Carrillo, 1993; Brasil: Leite, 1997; Posthuma, 1998.

<sup>21</sup> Brasil: Leite, 1995 y 1997; Monteiro Leite, 1996; México: Oliveira, 1989.

estructuras organizacionales (Carrillo, 1993; De la Garza, 1993); *b*) el aumento de trabajos fordistas en fábricas flexibles (De la O, 1994) y en proveedores justo a tiempo (Micker, 1996) (la maquiladora del norte de México es un ejemplo conspicuo de esto); *c*) la segmentación del trabajo y la polarización de las calificaciones (De la Garza, 1993; Leite, 1997; Iranzo, 1997; Posthuma, 1998); *d*) el aumento del control y su consecuente pérdida de espacios de negociación y de poder político de los sindicatos gerenciales (Carrillo, 1993; Leite, 1995; Bensusán y Bayón, 1997); *e*) nuevas zonas de incertidumbre; *f*) mayor control sobre los trabajadores (Leite, 1995, 1997; Posthuma, 1998), y *g*) nuevas formas de regulación y control sobre los mercados internos de trabajo (selección, contratación, capacitación y promociones).

De esta manera la añeja discusión descalificación-recalificación ha sido sustituida en América Latina por una paradoja central que afecta el corazón mismo de los modelos productivos emergentes: por un lado, la existencia de una clara tendencia a enriquecer el trabajo a partir de la difusión de las nuevas calificaciones o, en palabras de Leite (1995), "tendencias contemporáneas de la recalificación del trabajo", y por otro la existencia de una tendencia al deterioro de los salarios y las condiciones de trabajo; a la disminución de la autonomía de las organizaciones laborales y al fomento de la rotación y la segmentación en el empleo. Si bien existe cierto consenso en la bibliografía acerca de la noción misma de calificación como "capacidad de resolver pronto y bien los problemas concretos más o menos complejos que surgen en el ejercicio de la actividad profesional del individuo" (D'Iribarne, 1982: 1-2, en Monteiro Leite, 1996), las condiciones y circunstancias en las cuales se aplica esta definición han cambiado en forma radical en los lugares de trabajo en distintos países de América Latina, por lo que se puede hablar ahora de la "nueva calificación", sin pretender desconocer con ello ni la persistencia de la vieja calificación tradicional taylorista-fordista en una gran parte de los puestos de trabajo, ni el hecho de que las nuevas calificaciones se relacionan con nuevas formas de control, ni que las formas de control directo y autoritario siguen existiendo en distintos tipos de empresas.

### *La tercera etapa: Las nuevas competencias*

Finalmente, podría decirse que en la actualidad se está desarrollando una tercera etapa en relación con el tema de la calificación, con la aparición de la noción de competencias. Tal como lo veíamos para el caso de los países desarrollados, frente a este tema se prolonga con nuevos ribetes la discusión que tuvo lugar en la etapa anterior. Pero quienes han

promovido la difusión de este enfoque han sido fundamentalmente los gestores de las políticas públicas en materia de empleo, preocupados por la vinculación entre producción y formación profesional.

Dichas políticas pueden clasificarse en dos: *a)* las orientadas a incrementar las capacidades de aquellos segmentos de la población que se encuentran en edad activa pero que, por carecer de competencias, enfrentan serias dificultades para obtener un empleo remunerado, y *b)* aquellas destinadas a preparar la mano de obra con los perfiles ocupacionales que demandan las empresas y con el nivel tecnológico más adecuado para el tipo de especialidad solicitada. En el caso chileno el programa Chile Joven establece que el aprendizaje alternado debe combinar, en forma simultánea, la capacitación en aula y taller con la práctica en una empresa, y la capacitación para el trabajo independiente (que los jóvenes adquieran las competencias básicas para el autoempleo o para un trabajo formal). Un programa similar tiene Colombia. El programa de becas de capacitación para desempleados de México resulta único en relación con las políticas activas de empleo que se han impulsado en países con un nivel de desarrollo equivalente.

Por lo tanto, los postulados teóricos y prácticos a los que se recurría habitualmente para diseñar las políticas de formación de recursos humanos también son hoy objeto de un examen minucioso. Una nueva concepción que promueve la capacitación basada en competencias ha ganado espacio en los medios educativos y laborales de todo el mundo. "A través de un esquema flexible que certifica los conocimientos tanto empíricos como formales del trabajador se procura superar las limitaciones de los antiguos criterios de enseñanza, a la vez que se busca incorporar al capacitado a un régimen dinámico de formación que abre opciones múltiples según pretenda escalar en sus niveles de aprendizaje o bien incorporarse de manera inmediata al aparato productivo" (Mercado, 1994: 8).

Según Mertens (1996) la aplicación de la competencia laboral en el nivel del operario empieza a difundirse a partir del momento en que la organización del trabajo evoluciona hacia la ampliación y el enriquecimiento de las tareas, producto de la gestión de calidad y flexibilidad que, junto con la naturaleza de las innovaciones tecnológicas, tienden a transformar la organización en sistemas abiertos de aprendizaje continuo.

Existen varios supuestos detrás del fomento de un sistema de competencia laboral en el caso latinoamericano: *a)* la estrategia de competitividad de las empresas se basa fundamentalmente en la combinación de calidad del producto y bajos precios; en este sentido la competencia del factor humano no descansa exclusivamente en la cantidad del esfuerzo

realizado, sino que ahora es necesario evaluar la calidad y la dirección de dicho esfuerzo (Mertens, 1996); *b*) que la mayor complejidad del entorno empresarial obliga a las gerencias a adoptar niveles de competencia laboral más selectivos e intensos, competencias que descansan, generalmente, en un principio: “el de la capacidad de aprender” (Mertens, 1996: 33).

En pocas palabras, la capacitación supondría movilidad de saberes y conocimientos, a través del aprendizaje, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, en la vida ocupacional y fuera de ella. Monteiro Leite, retomando autores franceses como Philippe Zarifian, menciona que las competencias reunidas de esta forma pueden ser clasificadas en las siguientes categorías: *a*) el saber hacer, que comprende lo práctico, lo técnico y lo científico; su adquisición es formal y profesional; *b*) el saber ser, que incluye rasgos de personalidad y carácter, y *c*) el saber actuar, que permite la toma de decisiones y la intervención oportuna (Monteiro Leite, 1996: 104).

En el ámbito de las empresas supone la elaboración de contenidos curriculares bajo una concepción modular regida por cuatro principios básicos: pertinencia, información oportuna, flexibilidad y capacitación permanente.

Como el aprendizaje por competencias laborales está estrechamente vinculado a su vez con el ámbito educativo y el de formación en el trabajo, Riquelme (1994) plantea la necesidad de poner en práctica en el sistema educativo tres tipos de calificaciones: técnicas, funcionales y sociales. Mertens, por su parte, menciona que la resignificación de las capacidades laborales está vinculada a nuevas concepciones en la formación del trabajador. Lo cierto es que con la educación por competencias se vuelve más importante la calidad de la educación en el nivel del operario, donde la norma de competencia es un instrumento que en teoría puede cumplir la función reguladora del mercado de trabajo, al reconocer y contabilizar lo aprendido en la práctica (Mertens, 1996: 110).

Un problema central del enfoque de la competencia laboral es que va más allá de la empresa y requiere toda una institucionalización del sistema. México es, quizás, el país que con mayor entusiasmo se ha entregado a esta tarea, que implica cambios no sólo en la concepción de la calificación sino en los sistema de educación, principalmente técnica, en la determinación de los salarios y en la movilidad en el trabajo. Mertens (1996) menciona que la posibilidad de éxito en la transformación de los contenidos laborales para enfrentar la agresiva competencia del mercado no sólo depende de los alcances y límites de las políticas de las empresas, sino también de los apoyos institucionales que otorga el Estado, así como de la capacidad de respuesta y propuesta de los sindicatos.

Pero la manera como se institucionaliza el aprendizaje por competencia laboral en los ámbitos de formación y educación y mercados internos de trabajo es diversa. Para México ha supuesto desarrollar un modelo específico ya que existen distintos enfoques para llevar a cabo el sistema de competencias.<sup>22</sup>

Más recientemente han sido estudiadas la calificación y la competencia laboral dentro de la perspectiva de las redes de empresas. Si bien la empresa —como unidad analítica— ha sido privilegiada por la sociología del trabajo latinoamericana desde sus inicios, desde mediados de la presente década la atención tiende a pasar hacia la comparación entre calificación y competencias entre empresas cliente o líderes y sus proveedoras. En concordancia con el planteamiento formulado por Castillo (véase al primer punto), la hipótesis que se propone es que las condiciones de trabajo y los requerimientos de calificación son diferentes en clientes y en proveedores; más específicamente, se establece que cuanto más bajo el lugar que ocupe un establecimiento en una red de empresas (segunda, tercera línea, etc.), peores serán sus condiciones de trabajo y menores sus requerimientos de calificación. Más aún, las empresas en particular, y las redes que constituyen, forman parte de un segmento dentro de la cadena global del producto (Gereffi y Bair, 1998). Leite (1997), Posthuma (1998) y Carrillo (1997), por ejemplo, encuentran que las condiciones empeoran en las empresas proveedoras en el caso de las empresas de autopartes en Brasil y en México. Posthuma (1998) señala que incluso mayor capacitación no necesariamente implica mayor calificación, ya que muchos de los programas de capacitación en empresas interrelacionadas en el sector automotor están dirigidos a cursos de alfabetización y comportamiento.

### REFLEXIONES FINALES

El seguimiento de la polémica sostenida en torno a la calificación permite conocer los temas neurálgicos debatidos en la sociología del trabajo, presentes en los clásicos (Durkheim, Marx), y centro de la discusión

<sup>22</sup> Mertens (1996: 63 ss): 1. la certificación ocupacional, consistente en la medición y certificación de las calificaciones ocupaciones adquiridas por los trabajadores a través de cursos de formación sistemática, mediante la experiencia laboral, o por una combinación de ambos; 2. análisis conductista, desarrollado principalmente en Estados Unidos, en el que la competencia es comprendida como habilidad; el énfasis está en el desempeño y las competencias son las características de fondo que causan la acción de una persona; 3. análisis funcional, el cual parte de la pregunta ¿qué debe ocurrir para que se logre el objetivo deseado?; 4. análisis constructivista, que no sólo desarrolla la competencia a partir de la función que nace del mercado sino que concede igual importancia a la persona, a sus objetivos y posibilidades.

en la sociología francesa desde los años cincuenta (Friedmann, Naville) hasta la actualidad (Freyssenet, Buraffourg, Coriat, Stroobants, Troussier, Rope, Tanguy, Zarifian). Evidentemente su tratamiento no ha sido exclusivo de la sociología (Gouldner, Burawoy, Jurgens, Castillo), sino también de la economía (Piore, Sabel, Womack, Boyer), y particularmente de ingenieros y administradores (Taylor, Bright, Diebolt, Shaiken, Ohno), por citar sólo algunos de los autores reconocidos.

Su nacimiento, como debate actual, data de principios de siglo, y precisamente con los cambios de los modelos productivos, con el surgimiento de nuevos modelos, con la incorporación de nuevas tecnologías y con la adaptación de nuevas formas de organización del trabajo se enriquece su discusión. La polémica, manteniendo la confusión acerca de qué se habla, esto es, si del trabajador o del puesto de trabajo, ha transitado entre polos verdaderamente opuestos: desde la degradación del trabajo y la consecuente descalificación del mismo y de los trabajadores producto de la "extracción del saber obrero" y de la explotación del trabajo (Braverman), hasta la superación del trabajo enajenado y el enriquecimiento del trabajo y del hombre, producto de su actividad creadora, útil, intelectual y colectiva (Kern y Schumann; Womack, Jones y Ross; Kidd; Wobbe). Pero el enfoque de la construcción social de la calificación y el análisis de las nuevas estructuras de control ha hecho posible un salto cualitativo en el debate, permitiendo trascender las opciones extremas, pues al reubicar el tema de la calificación en relación con el de la división del trabajo adquiere racionalidad la aparente contradicción entre los datos que ofrece la mera observación de la realidad.

En la actualidad, siguiendo la más clásica tradición sociológica, la mayoría de los autores, tanto en los países avanzados industrialmente como en los de reciente industrialización, mantienen una postura crítica sobre los supuestos beneficios en la calificación y su estructura derivados de los cambios productivos y organizacionales, de la globalización de la economía y de la integración productiva, sin con ello dejar de reconocer que nuevas exigencias en el trabajo y nuevos retos y potencialidades se desprenden de las transformaciones en los modelos productivos.

En América Latina la preocupación por el tema de la calificación ha dado paso a la reflexión sobre su transformación y el impacto en el proceso de trabajo, en la actividad laboral, en la propia gente y en los sistemas de capacitación y educación, a partir de una gran variedad de estudios de caso (Leite, Fleury, Castro, Humphrey, Abramo, Carrillo, Mertens, Gallart, Monteiro Leite, Novick, Iranzo y muchos otros). Vale la pena mencionar que el debate sobre la calificación no ha sido sólo de sociólogos, sino de ingenieros, economistas, demógrafos, antropólogos y médicos. No obstante, hay que señalar también que el abordaje del tema de la

calificación, así como el de los demás de la sociología del trabajo, ha tenido dos sesgos importantes; por una parte, ha estado demasiado sujeto a la discusión que acapara la atención de sus colegas en los países desarrollados,<sup>23</sup> lo que, si bien en un sentido ha permitido enriquecer los puntos de vista, en otro ha conducido a desestimar rasgos y circunstancias propios de las diversas realidades latinoamericanas. Un **segundo** sesgo estriba en que en pocos autores la copiosa producción de estudios empíricos ha trascendido hacia la producción conceptual y teórica, quedándose a menudo en la descripción o diagnóstico de los fenómenos observados para confirmar o desechar los paradigmas teóricos foráneos. Quizás esto mismo ha conducido a que no se hayan producido —o difundido— intensas polémicas como las que pudimos apreciar en el caso de los países desarrollados. Pero también hay que señalar que la mayor parte de los estudios hacen un gran esfuerzo por recoger las diferentes aristas de los problemas estudiados, sus diferentes caras, para relativizar afirmaciones de carácter definitorio, lo que también, para bien o para mal, puede haber incidido en la moderación de tales polémicas.

En la reflexión sobre el tema de las competencias en el caso latinoamericano apreciamos otra circunstancia, que es la necesidad de presionar para provocar los cambios en el trabajo y en la formación profesional requerida en nuestros países; es decir, un enfoque político o práctico ha prevalecido sobre la reflexión teórica en la materia.

A pesar de que estos factores han tenido cierto peso para limitar la creatividad analítica, afortunadamente la red de estudiosos latinoamericanos que se formó desde principios de los noventa está consciente de esta situación y es grande el avance en el conocimiento del trabajo de los "otros" colegas latinos y latinoamericanistas, como claramente se refleja en el resultado de este *Tratado de sociología del trabajo*.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arteaga, A., S. Sierra y M. Bulow, *Human Resource Development in Mexico: Recent Policies*, Training Policy Studies 22, ILO, Ginebra, 1995.
- Bensusán, G. y C. Bayon, *Estrategias sindicales frente al TLC: México, Estados Unidos y Canadá. El sindicalismo del sector automotriz mexicano*, reporte de investigación, FLACSO, México, 1997.

<sup>23</sup> Al respecto dicen Dombois y Pries: "Lo cierto es que los sociólogos de los distintos países latinoamericanos suelen apoyarse en debates y conceptos fundamentalmente europeos (¿y crecientemente norteamericanos?), y con frecuencia mantienen con sus colegas europeos y norteamericanos intercambios más intensos que con sus propios colegas latinoamericanos" (Dombois y Pries, 1995).

- Bensusán, G. y C. García, *Cambio en las relaciones laborales: Cuatro experiencias en transición*, Documentos de Trabajo, México, núm. 32, Fundación Friedrich Ebert, 1990.
- Bernoux, P., *La sociologie des organisations*, Seuil, París, 1985.
- Boyer, R. y M. Freyssenet, "Emergencia de nuevos modelos industriales", *Sociología del trabajo* (Madrid), núm. 28, 1996, pp. 23-54.
- Braverman, H., *Trabajo y capital monopolista*, Nuestro Tiempo, México, 1974.
- Bright, J., *Automation of Management*, Boston, 1958.
- Brunhes, B., *Labour Market Flexibility, Trends in Enterprises*, OECD, París, 1989.
- Burawoy, M., "Between the labor process and the State: The changing face of factory regiments under advanced capitalism", *American Sociological Review*, vol. 48, octubre, 1983, pp. 587-605.
- Burris B., "Technocracy and transformation of organizational control", *The Social Science Journal*, vol. 26, núm. 3, 1989, pp. 313-333.
- Candia, J. M., "De la sustitución de importaciones a la globalización de los mercados: La capacitación en la encrucijada" (México), *El Cotidiano*, núm. 79, octubre, 1996, pp. 18-24.
- Carrillo, J., "Calificación y trabajo en la industria automotriz", *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 3, núm. 3, septiembre-diciembre, 1988, pp. 453-477.
- , *La Ford en México: Reestructuración industrial y cambio en las relaciones sociales*, tesis de doctorado, El Colegio de México, México, 1993.
- , "Flexibilidad y calificación en la nueva encrucijada industrial", en *Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina*, Lecturas de Educación y Trabajo núm. 3, CIID-CENEP, CINTERFOR-OIT, IG-UNICAMP, UNESCO-OREALC, Campinas, 1994.
- , "Maquiladoras automotrices en México: Clusters y competencias de alto nivel", en M. Novick y M. A. Gallart (comps.), *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, OIT/CINTERFORD/Red Educación y Trabajo, 1997, pp. 193-234.
- Carrillo, J. y A. Hualde, "Maquiladoras: La reestructuración industrial y el impacto sindical", en G. Bensusán y León (comp.), *Negociación y conflicto laboral en México*, Fundación Friedrich Ebert/FLACSO, México, 1990.
- Castillo, J. J., *Sociología del trabajo. Un proyecto docente*, Centro de Investigaciones Sociológicas, núm. 152, 1996.
- Castillo, J. J. y M. Santos, "La cualificación en los distritos industriales" *Economía y Sociología del Trabajo* (Madrid), núm. 21-22, 1994.
- Cinterfor, *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, Cinterfor/OIT, núm. 137, octubre-diciembre, 1996.
- Coriat, B., *El taller y el cronómetro*, Siglo XXI, México, 1981.
- , *La robotique*, La Decouverte, París, 1983.
- , *L'atelier et le robot*, Christian Bourgois, París (versión en castellano, 1992), 1990.
- , *Penser a l'envers*, Christian Bourgois, París (versión en castellano, 1993), 1991.
- Covarrubias, A., *La flexibilidad laboral en Sonora*, El Colegio de Sonora, 1991.
- Cobarrubias, A. y J. Grijalba, "El caso de la planta Ford Hermosillo", ponencia,

- Coloquio Sociología del Trabajo, Universidad de Guadalajara, Guadalajara, octubre 5-7, 1994.
- D Tribarne, A., "Le passage de la formation de base a la vie active dans le cadre des nouvelles technologies", *Conférence Européenne sur le Domaine Social des Nouvelles Technologies*, Berlín, 1982.
- De la Garza, E., "La investigación sobre la base obrera en México: Un balance preliminar", *Nueva Antropología*, vol. VIII, núm. 29, abril, 1986, pp. 85-106.
- , "La polarización del aparato productivo en México", *El Cotidiano (México)*, año 7, núm. 46, marzo-abril, 1992, pp. 3-9.
- , *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, México, 1993.
- De la Garza, E. J. Carrillo y F. Zapata, "Los estudios sobre el trabajo en México", *Revista de Trabajo*, año 2, núm. 8, julio, 1995, pp. 165-183.
- De la O Martínez, M. E., *Innovación tecnológica y clase obrera. Estudio de caso de la industria maquiladora electrónica RCA, Ciudad Juárez, Chihuahua, UAM-Iztapalapa/Miguel Ángel Porrúa*, México, 1994.
- De Palma, "La organización capitalista del trabajo en *El capital de Marx*", *La división capitalista del trabajo*, Cuadernos de Pasado y Presente, núm. 32, Córdoba (Argentina), 1974.
- Dhose, K., U. Jürgens y T. Malsch, "Autorregulación cercana a la producción o control central: Estrategias de consorcios en el proceso de reestructuración de la industria automotriz", en J. Carrillo (comp.), *La nueva era de la industria automotriz en México*, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, 1990.
- Diebolt, J., *Automation and Automatic Equipment*, Nueva York, marzo, 1958.
- Dombois, R. y L. Pries, "¿Necesita América Latina su propia sociología del trabajo?" *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (México)*, año 1, núm. 1, 1995.
- Duraffourg, J. y Guerin, "Travail concret et qualifications", Colloque STS, Lyon, 1983, mimeo.
- Freyssenet, M., *La division capitaliste du travail*, Savelli, París, 1977.
- Friedmann, G. y P. Naville, *Tratado de sociología del trabajo 1*, Fondo de Cultura Económica, México, 1985.
- Frobel, F., H. Jurgens, y O. Kreye, *La nueva división internacional del trabajo*, Siglo XXI, México, 1981.
- Gallard, M. A. y C. Jacinto, "Competencias laborales: Tema clave en la articulación educación-trabajo", *Boletín Educación y Trabajo (Buenos Aires)*, núm. 2, diciembre, 1995.
- García, B., *Desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México, 1950-1980*, El Colegio de México, México, 1988.
- Gereffi, G. y J. Bair, "U.S. Companies eye NAFTA's prize" *Bobbin*, marzo, 1998, pp. 26-35.
- Gorz, A., *Les chemins du paradis: L'agonie du capital*, Galilée, París, 1983.
- Herrera, F., "Reestructuración de la industria automotriz en México y respuesta sindical", *El Cotidiano (México)*, núm. 46, marzo-abril, 1992, pp. 27-34.
- Hobb, D., "Consequences sociales de la microélectronique et des machines á

- commande numérique dans la industrie en RDA et en RFA", Institut fur Sozialforschuns, Francfort, 1982, mimeo.
- Hualde, A., "Técnicos e ingenieros en la maquiladora fronteriza de México: Su papel como agentes innovadores", en María Antonia Gallart (comp.), *La formación para el trabajo en el final de siglo: Entre la reconversión productiva y la exclusión social*, Lecturas de Educación y Trabajo núm. 4, CHD-CENEP/OREALC-UNESCO, Buenos Aires, Santiago, México, 1995, pp. 105-134.
- Iranzo, C., *Les possibilités de changement organisationnelle: Le cas de trois usines textiles vénézuéliennes*, tesis doctoral, Université Paris VII, 1985.
- , "Calificación precaria en la modernización relativa", en *Reestructuración Productiva, trabajo y educación en América Latina*, Lecturas de Educación y Trabajo núm. 3, CIID-CENEP/CINTERFOR-OIT/IG-UNICAMP/UNESCO-OREALC, Campinas, Buenos Aires, Santiago, México, 1985, pp. 171-184.
- , "Gestión de la mano de obra y nuevas competencias en los sectores siderúrgico y automotor venezolanos", en M. Novick y M. A. Gallart (comps.), *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, OIT/CINTERFORD/Red Educación y Trabajo, 1997.
- Jones, B. y S. Wood, "Qualifications tacites, division du travail et nouvelles technologies", *Sociologie du Travail* (París), núm. 4, 1984.
- Kern, H. y M. Schumann, *El fin de la división del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid (edición en alemán, 1984), 1989.
- Kidd, P., *Organization, People and Technology in European Manufacturing*, informe de investigación, FAST, Bruselas, 1991.
- Kusel, C., "La calidad tiene prioridad núm. 1. El papel de la reestructuración del proceso de trabajo y de la introducción de conceptos japoneses de organización en la industria automotriz mexicana", en Jorge Carrillo (comp.), *La nueva era de la industria automotriz en México. Cambio tecnológico, organizacional y en las estructuras de control*, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, 1990.
- Leite, M. P., "Modernización tecnológica y calificación", en María Antonia Gallart (comp.), *La formación para el trabajo en el final de siglo: Entre la reconversión productiva y la exclusión social*, Lecturas de Educación y Trabajo núm. 4, CHD-CENEP/OREALC-UNESCO, Buenos Aires, Santiago, México, 1995, pp. 31-64.
- , "Competencias laborales y redes en el sector automotriz en Brasil", ponencia al Seminario Produção Flexibel e Novas Institucionalidades na America Latina, Universidad Federal de Rio de Janeiro, Río de Janeiro, 18-20 de septiembre, 1997.
- Lehner, F., *Anthropocentric Production Systems: The European Response to Advanced Manufacturing and Globalization*, Fast Monitor, Commission of the European Communities, EUR-13969-EN, Bruselas, 1992.
- Leyva Pina, M. y G. Campos, "Ferrocarriles, luz verde a la modernidad", *El Cotidiano* (México), núm. 21, enero-febrero, 1988, pp. 46-47, 55-62.
- Marglin, S., "Orígenes y lunciones de la parcelación de tareas. ¿Para qué sirven los patronos?", en André Gorz (comp.), *Crítica de la división del trabajo*, Ediciones de Bolsillo, Barcelona, 1977.

- Marx, K., *El capital*, vol. 1, Fondo de Cultura Económica, México, 1973.
- Maurice, M., F. M. Sellier y J. J. Silvestre, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF, París, 1982.
- Mercado, A., "Cambio tecnológico, calificación y capacitación en un contexto de integración económica", en *Reestructuración Productiva, Trabajo y Educación en América Latina*, Lecturas de Educación y Trabajo núm. 3, CIID-CENEP/CINTERFOR-OIT/IG-UNICAMP/UNESCO-OREALC, Campinas, Buenos Aires, Santiago, México, 1994, pp. 67-77.
- Mertens, L. y L. Palomares, "El surgimiento de un nuevo tipo de trabajador en la industria de alta tecnología. El caso de la electrónica", en Esthela Gutierrez (comp.), *Reestructuración productiva y clase obrera*, Siglo XXI-UNAM, México (trabajo original en 1986), 1988.
- , "Competencia laboral. Sistemas, surgimiento y modelos", OIT/Poliform-CINTERFOR, Montevideo, 1996.
- , *Estrategias de mejora de productividad y recursos humanos. Industria de alimentos y metalmeccánica en México*, OIT-México, México, noviembre, 1995.
- , *Crisis económica y revolución tecnológica*, ORIT-Nueva Sociedad, 1990.
- Micheli, J., *Nueva manufactura. Globalización y producción de automóviles en México*, Facultad de Economía, UNAM, México, 1994.
- Micker, M., *Las estrategias de articulación productiva de las plantas suministradoras de Ford en el norte de México*, tesis de maestría en desarrollo regional, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, septiembre, 1996.
- Monteiro Leite, E., *El rescate de la calificación*, CINTERFOR/OIT, Montevideo, 1996.
- Naville, P., *Essai sur le qualification du travail*, Rivière, París, 1956.
- Neffa, J. C., *El proceso de trabajo y la economía del tiempo*, Humanitas, Buenos Aires, 1990.
- Novick, M. y M. A. Gallart (comps.), *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, OIT/CINTERFOR/Red Educación y Trabajo, Buenos Aires, 1997.
- Novick, M., M. Miravalles y C. Senén González, "Vinculaciones interfirmas y competencias laborales en la Argentina", en Marta Novick y María A. Gallart (comps.), *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, OIT/CINTERFOR/Red Educación y Trabajo, Buenos Aires, 1996.
- Novick, M. y C. Senén González, "La heterogeneidad sectorial en la vinculación entre cambio tecnológico y calificaciones. Algunos comentarios", en *Reestructuración productiva, Trabajo y Educación en América Latina*, Lecturas de Educación y Trabajo núm. 3, CIID-CENEP/CINTERFOR-OIT/IG-UNICAMP/UNESCO-OREALC, Campinas, Buenos Aires, Santiago, México, 1994, pp. 185-203.
- Oliveira, O., "La participación femenina en los mercados de trabajo urbanos en México: 1970-1980", *Estudios Demográficos y Urbanos (México)*, vol. 4, núm. 3, septiembre-diciembre, 1989.
- Othon Quiroz, J. y L. Méndez, "Trabajadores y reprivatización en la banca", *El Cotidiano (México)*, núm. 38, noviembre-diciembre, 1990, pp. 60-66.
- Perrin, J., "L'apprentissage des savoir-faire industriels", Université des Sciences Sociales, Grenoble, 1983, mimeo.
- Piore, M. y C. Sabel, *The Second Industrial Divide*, Basic, Nueva York, 1984.
- Posthuma, A. C., "Calificación de la fuerza de trabajo y re-estructuración indus-

- trial en la cadena de la industria brasileña" *Trabajo*, año 1, núm. 1, junio, 1998, pp. 79-100.
- Pozas, M. de los Á., "Modernización de las relaciones laborales en las empresas regiomontanas", en *Ajuste estructural, mercados laborales y TLC*, El Colegio de México, Fundación Friedrich Ebert y El Colegio de la Frontera Norte, México, 1992, pp. 365-378.
- Rachid, A., "Nuevos sistemas de calidad en la industria de autopartes y sus efectos sobre la calificación de la mano de obra", en María Antonia Gallart (comp.), *La formación para el trabajo en el final de siglo: Entre la reconversión productiva y la exclusión social*, Lecturas de Educación y Trabajo, núm. 4, CHD-CENEP/OREALC-UNESCO, Buenos Aires, Santiago, México, 1995, pp. 65-103.
- Riquelme, G. C., "La gestión de calificaciones y saberes en un contexto de reestructuración productiva internacional", en *Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina*, Lecturas de Educación y Trabajo, núm. 3, CID-CENEP/CINTERFOR-OIT/IG-UNICAMP/UNESCO-OREALC, Campinas, Buenos Aires, Santiago, México, 1994, pp. 153-170.
- Ritcha, R., *La civilisation au carrefour*, Anthropos, París, 1974.
- Rojas, E. y A. Proietti, "La sociología del trabajo: Los dilemas de superar la ilusión y acceder a la crítica", en *La sociología del trabajo*, Centro Editor de América Latina, Buenos Aires, 1992.
- Rope, F. y L. Tanguy, *Savoirs et compétences*, L'Harmattan, París, 1994.
- Shaiken, H., *Work Transformed. Automation and Labor in the Computer Age*, Lexington Books, Nueva York, 1986.
- , *Mexico in the Global Economy*, Monograph Series 33, Center for us-Mexican Studies, University of California, San Diego, 1990.
- Shaiken, H. y S. Herzenberg, *Automation and Global Production: Automobile Engine Production in Mexico, the United States and Canada*, Center for us-Mexican Studies, Universidad de California, San Diego, Monograph Series núm. 26, 1987.
- Troobants, M., "Qualifications ou compétences?: Des standarts a geometrie variable", ponencia presentada al simposio Formation-travail: travail-formation, RIFREP, Sherbrooke, 1991, mimeo.
- , *Sociologie du travail*, Nathan, París, 1993.
- Tanguy, L., "La formation, une activité sociale en voie de definition?", *Traité de sociologie du travail*, Ouvertures Sociologiques, Bruselas, 1994.
- Taylor, *Principios de la administración científica*, Herrera, México, 1976.
- Troussier, J. F., *La sous-estimation des qualifications ouvrières*, Colloque STS, Lyon, 1983, mimeo.
- Wobbe, W., *What Are Anthropocentric Production Systems? Why Are They a Strategic Issue for Europe?*, Fast Monitor, Commission of the European Communities, EUR-13968-EN, Bruselas, 1992.
- Womack J., D. Jones y D. Roos, *The Machine that Changed the World*, Rawson, Nueva York, 1990.
- Zapata, F., *Towards a Latin American Sociology of Labour*.
- , "Producividad y desgaste obrero: Un equívoco funcional", *Trabajo* (México), núm. 2, 1987, pp. 75-77.

- , "La crisis del control sindical sobre la dinámica del mercado de trabajo en México", en *Ajuste estructural, mercados laborales y TLC*, El Colegio de México, Fundación Friedrich Ebert y El Colegio de la Frontera Norte, México, 1992, pp. 59-71.
- Zarifian, P., *Du taylorisme au systémisme: Une nouvelle approche de la qualification dans l'industrie*, GIP Mutations Industrielles, París, 1987.
- , "Ouvriers, maîtrise et techniciens, acteurs du changement industriel", *Bref*, CEREQ (París), núm. 35, 1988.