

LA EMPRESA COMO CONGLOMERADO SOCIAL

José Cruz Guzmán Sánchez.

Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa

INTRODUCCIÓN

La empresa como conglomerado social, se ha convertido en el centro de acción de fuerzas que tienen que ver con las repercusiones del mercado (oferta y demanda) y de las relaciones que se dan al interior de la misma entre los trabajadores, el *management* y los integrantes del consejo de la misma. Esas relaciones, sin embargo, no pueden ser vistas únicamente como una expresión de la lucha obrera contra la explotación económica o psíquica que impone el trabajo, están presentes al mismo tiempo otras dimensiones que permiten construir y reconstruir la lucha de los actores en la empresa.

En la actualidad, al interior de un gran número de empresas el objetivo central es disminuir esas contradicciones a fin de lograr un ambiente más propicio para la expansión y la competitividad de la empresa. La movilidad, la motivación, la negociación y la delegación de responsabilidades se convierten en conceptos nuevos en el ambiente organizacional. A su vez, esto permite la reconfiguración de las acciones colectivas de producción.

IMPORTANCIA DEL PROBLEMA

A nivel internacional la temática del cambio tecnológico y sus posibles consecuencias sobre el trabajo, las calificaciones, las relaciones capital-trabajo y las formas de interpretación por parte de los sujetos de estas transformaciones, son algunos de los temas que han sido fuertemente debatidos a nivel internacional. Para la sociología del trabajo se ha convertido en un momento de inflexión ya que ha posibilitado el desarrollo teórico y metodológico para el desarrollo de estudios de caso e investigaciones macro, en las que los puntos señalados siguen siendo temas de debate.

A nivel nacional, el cambio tecnológico se ha convertido, sobre todo desde principios de los ochenta, en un tema fuertemente debatido, sobre todo

a partir de la puesta en marcha de programas que buscan la aplicación de innovaciones tecnológicas a la producción como base para lograr la salida de la crisis estructural en la que se encuentra el país.

Dicho modelo de cambio tecnológico se inscribe, además, dentro de un proceso más amplio, de vinculación de México a la economía internacional, en el que las repercusiones económicas y, sobre todo, sociales están dadas, en gran proporción, por la forma en que se están introduciendo dichas tecnologías. En el caso específico de Teléfonos de México, es importante considerar la magnitud de los cambios que se están dando ahí, debido a que la forma de negociación de los cambios y la aplicación de los mismos se ha convertido, en cierta forma, en un modelo paradigmático que intentaría extenderse al resto de las actividades productivas. De igual manera es importante considerar los cambios que están provocando en los trabajadores, esencialmente a nivel de calificaciones.

De tal forma la importancia teórica del problema que nos hemos planteado sería observar las especificidades que ha tomado la aplicación de innovaciones tecnológicas respecto de los grandes paradigmas que se han desarrollado para dar cuenta de las transformaciones que están sucediendo en un ambiente de reestructuración productiva.

Su importancia práctica radica en el desarrollo de un diagnóstico que permita observar hacia donde se está transitando en la reestructuración productiva en cuanto al involucramiento de la fuerza de trabajo en la gestión del proceso de trabajo.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Como ya hemos señalado el cambio tecnológico ha jugado un papel importante en la determinación de la naturaleza y contenido del trabajo. Sobre este aspecto existen estudios que han privilegiado el impacto de la tecnología sobre la organización del trabajo, sobre la calidad del trabajo y sobre el control sobre el proceso de trabajo, entre otros tópicos.

Los teóricos sobre el proceso de trabajo¹ desde Braverman han tendido a concentrarse sobre la descalificación y el control² de la dirección (*management*) a partir del uso de la tecnología para la consecución de mayores beneficios.

1 Aquí me referiré al proceso de trabajo como el proceso a través del cual la fuerza de trabajo se convierte en trabajo efectivo, es decir a su consumo en la producción de bienes

2 Por control entiendo la forma en que el *management* y/o los trabajadores inciden en la forma en que la fuerza de trabajo será usada para llevar a cabo la producción o la prestación de un servicio

Algunos otros como I. Christie, J. Northcott y A. Walling,³ han tratado de mostrar que la innovación tecnológica, bajo diferentes circunstancias puede incidir en una descalificación de los trabajadores y combinarse con una cierta forma de control sobre el proceso por parte de los trabajadores.

Otros autores más innovadores en cuanto al estudio sobre el control del proceso de trabajo aceptan que el impacto negativo de las nuevas tecnologías puede ser menos extenso y devastador que la idea bravermaniana. A pesar de que continúan siendo sensibles a las posibles consecuencias negativas, reconocen que el cambio tecnológico puede conducir al aumento de la calificación de grupos particulares de trabajadores y la posibilidad de “zonas” de control sobre el proceso de trabajo. Desde esta perspectiva, una mayor calificación del trabajo puede ser vista, por un lado, como un *trabajo complejo involucrado*, entendido como el nivel de integración mental interpersonal a tareas de manipulación en el trabajo; y por otro, como *control con autonomía*, donde se destaca que la estructura de los puestos de trabajo provee al trabajador de elementos para iniciar y concluir la acción, es decir, le permite tener control sobre el contenido, la manera y la velocidad con que la tarea es llevada a cabo.

Desde nuestra perspectiva, existen otros analistas que se han preocupado por el análisis del control sobre el proceso de trabajo desde un ángulo diferente, el ángulo de la construcción de espacios definidos de participación en el control y la dirección del proceso de trabajo. En esta óptica, lo importante es observar como la utilización de ciertas tecnologías posibilita al mismo tiempo el empleo de ciertas formas de organización del trabajo como mecanismos de gestión de la fuerza de trabajo y de la producción.

Aquí consideramos que la innovación tecnológica ofrece posibilidades de mayor control sobre el proceso de trabajo, el cual es acompañado, contradictoriamente, por una delegación de responsabilidades a los trabajadores que, desde nuestra perspectiva, no dejan de ser formas de control empresariales que, al mismo tiempo expresan la posibilidad de los trabajadores de apropiarse de las zonas de indeterminación que existen en el espacio del trabajo.

3 Christie, I, Northcott, J., y Walling A., *The Employment Effects of New Technology in Manufacturing*, London: Policy Studies Institute

EL ESTADO DEL ARTE

1. Control sobre el proceso de trabajo

Dentro de esta corriente de análisis sin duda alguna el punto de partida es H. Braverman,⁴ quien partiendo de una crítica teórica del proceso de trabajo capitalista y basándose de manera directa en las ideas de Taylor señala que este está sentado en tres principios esenciales:

1. La disociación en el proceso de trabajo de la calificación de los trabajadores;
2. La separación entre concepción y ejecución;
3. El uso, por parte del *management*, del conocimiento como un mecanismo de control de cada paso del proceso de trabajo.

El punto central en Braverman es reconocer cuál es el camino en que los trabajadores son inducidos a lo que él llama su degradación. En este sentido, juega un papel muy importante el *management* en la coordinación del proceso de trabajo, la cual, además, es facilitada por la maquinaria y equipo, en la medida en que éstos son empleados como un medio de control y como una forma de establecer medios disciplinarios y de organización al interior del proceso de trabajo. Este proceso estuvo acompañado por la expansión del *management* como un conjunto de cuadros necesarios para el análisis de los crecientes datos y poder lograr una mayor fragmentación del mismo proceso.

La tecnología en la perspectiva bravermaniana es vista en tres dimensiones. Primero, como un elemento que provoca la descalificación de la fuerza de trabajo; segundo, como un instrumento que posibilita un mayor control del capital sobre el proceso de trabajo y, tercero, como una forma de construcción de una forma específica de organización.⁵ Los tres elementos, sentados en una idea de mayor conocimiento, permiten al capital un mayor grado de control sobre el proceso de trabajo.

En un proceso de reestructuración tecnológica como el que se está viviendo, la introducción de nuevas tecnologías y de nuevas formas de organización, implicarían una transición hacia la mayor separación entre trabajo de concepción y trabajo de ejecución, tendiendo a la eliminación de una parte de los trabajadores de “cuello blanco”, y que nos estaría llevando a una homogeneización de la clase obrera.

4 Braverman, Harry, *Trabajo y capital monopolista*, Editorial Nuestro Tiempo, Colección Desarrollo, 13 edición en Español 1975, México, 1987, 513 pp.

5 Sobre este aspecto la idea bravermaniana es que a cada tipo de tecnología corresponde un tipo particular de organización del trabajo

Los problemas de Braverman son apostar a que todo cambio tecnológico es productor de descalificación de los trabajadores y que esto estaría encaminado a la homogeneización de la clase obrera. Otro, derivado de la descalificación, entendida ésta como una forma de control sobre el saber hacer, es una forma muy limitada de ver la calificación en la medida en que ésta sólo se vincula a los componentes técnicos que pueden ser físicamente observados y evaluados, llevándonos a una definición ostensiblemente técnica, dejando de lado la subjetividad de los trabajadores.

Frente a esta propuesta se han desarrollado un elevado número de posturas. Para Paul K. Edwards, el control es fruto de una mixtura de estrategias en las que el paternalismo, el beneficio, la represión y otros elementos están involucrados. No es posible asumir que el capitalismo tiene estrategias claras, que busca maximizar el control de los detalles de operación del trabajo. En este sentido, el autor considera al conflicto como un antagonismo estructural entre capital y trabajo, lo que implica que la relación entre ambos está influenciada por otros principios.

Los modelos de control desarrollados fuera de las estructuras contienen demandas diferentes. Así, su propuesta involucra el reconocimiento de que el orden social es negociado (entre *management* y trabajadores), lo cual provocaría la emergencia de estructuras de dominación y subordinación. Por ejemplo, las respuestas a las contradicciones en el modo de producción capitalista -la tendencia al aumento de la proporción de las ganancias o la coordinación de la actividad económica por el Estado que desalienta la filosofía del libre mercado-, son comprendidos al ser condicionados por el carácter distintivo de la formación social.

Para él el término “estructura” describe la interacción continua que tiene lugar a partir de la relación capital-trabajo y que se dirige hacia la extracción del esfuerzo, llevándonos a la “frontera del control”. En Edwards el control es entendido como un “sistema de regulación” en el que podemos distinguir entre: a) control detallado (referido al proceso de trabajo inmediato), b) control general (como el control efectivo y total del sistema productivo). Ambos están determinados por la estructura del puesto de trabajo y el contexto de la acumulación. Es decir, por la forma en que se realizan objetivamente las tareas y la forma en que el medio ambiente intra y extra fabril influyen sobre el desempeño del trabajo. De ahí la importancia para considerar como algo interrelacionado a la estructura y al contexto.

Andrew Friedman,⁶ por otra parte, se enfoca sobre aspectos específicos del trabajo. Por ejemplo, argumenta la importancia del análisis de la estrategia de la dirección y las formas de participación obrera. La estrategia de la empresa, sin embargo la reduce a la articulación de condiciones del mercado y las características del salario obrero. Así, considerando el salario como una variable que influye en la determinación del tipo de control que se puede establecer, Friedman construye dos conceptos de análisis del grado de control que puede llegar a tener un trabajador o un grupo de trabajadores, el de “autonomía responsable” y el “control directo”, el primero sería aplicado a aquellas categorías salariales en las que los salarios son más altos, mientras que en aquellas en las que los salarios son bajos, el tipo de control sería el segundo.

Asimismo, reconoce que estas dos formas de control estarían determinadas por la forma particular que asuman cambios en los niveles relacionados con: organización de las tareas, relaciones en el mercado de trabajo y las relaciones laterales entre los trabajadores. De igual forma que pueden variar en función de los cambios que posibilitan factores como el comportamiento de los mercados y de la tecnología. Así, a diferencia de Braverman, Friedman considera que hay una tendencia a la heterogeneidad al interior de la fuerza de trabajo, sin embargo ésta sólo está basada en la idea de que los niveles salariales explicarían, conjuntamente con variables tales como la estructura de las tareas y las relaciones laterales entre los trabajadores, el tipo de control que se tiene sobre el proceso de trabajo, visión muy limitada ya que sin duda alguna hay otros factores, que veremos más adelante, que influyen sobre el grado de control en el proceso de trabajo.

Otro autor que se ha interesado por el control en el proceso de trabajo es Michel Burawoy,⁷ partiendo de una problemática marxista, la forma de consumo del trabajo o cómo la fuerza de trabajo se transforma en trabajo, y suponiendo que los intereses de los trabajadores no son irreconciliables con los del capital, propone el término de consenso o consentimiento como el concepto articulador para el análisis de la ‘coincidencia’ de intereses. De ahí la importancia que otorga a: a) las instituciones y prácticas de la política intra-fábrica, capaces de construir el consentimiento de cara a las reglas y a las condiciones de producción; b) explorando las políticas de producción

6 Friedman, Andrew, “*Managerial strategies, activities, techniques y technology: towards a complex theory of the Labour process*,” en Knights, David y Hugh Willmott, *Labour process theory*, MacMillan, Impreso en la República Popular China, 1990, pp. 177-208

7 Burawoy, Michael, *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Colección Economía del Trabajo núm. 31, España, 1989 (edición en inglés 1979), 276 pp.

y políticas de Estado, busca encontrar coincidencias entre “Estado interno” y “Estado externo”. Así, el análisis del control es a partir del conjunto de las instituciones y las prácticas político-ideológicas desarrolladas en el ámbito fabril y a nivel del Estado.

En este sentido, el consentimiento es el fruto del hecho de que tanto los trabajadores como los empresarios están sujetos a reconocer la existencia del otro. Frente a esto el funcionamiento del modo de producción capitalista en la fábrica depende de una cierta racionalidad del sistema, lo cual se logra a partir de las estrategias construidas por los actores. El consentimiento, no sólo es construido dentro de lo que serían las instituciones internas, entre las que habría que considerar los CCT, los reglamentos internos, entre otros; sino también el conjunto de instituciones externas que influyen en la construcción de ese consentimiento, entre las que destacan: la familia, la escuela, los medios de comunicación y el Estado.⁸

En este sentido, el control sobre el proceso de trabajo está dado por la articulación de las instituciones y prácticas de la política intra-fabril, que permiten la construcción del consentimiento. De igual forma, plantea que las formas de intervención estatal permiten la construcción de un tipo de consenso, por encima de la mera coerción, así, la legislación laboral y la regulación estatal del mercado de trabajo, serían dos elementos que más que la coerción en el centro de trabajo permiten la construcción de un marco en el que se da el consenso.

Así, el control sobre el proceso de trabajo para Burawoy no se reduce a la simple regulación de la expropiación y distribución del trabajo excedente, sino que permite la construcción de lo que se podría llamar una ‘comunidad ética de productores libremente asociada’.

8 M. Burawoy hace, además, algunas distinciones analíticas y conceptuales importantes: 1) Las relaciones de producción. son definidas como aquellas relaciones establecidas en el ámbito del proceso de trabajo y relacionadas a división técnica del trabajo; 2) El proceso de trabajo es concebido como un conjunto ordenado de actividades y relaciones involucradas en la transformación de las materias primas en productos útiles; 3) Los aparatos políticos de producción son entendidos como las instituciones que regulan y moldean los conflictos en los locales de trabajo y 4) La forma política general de producción incluye tanto los efectos políticos del proceso de trabajo, como los aparatos políticos de producción, lo que lo lleva a proponer el concepto de régimen fabril Sobre esos aspectos véase: Araujo Castro, Nadya y Antonio Sergio A Guimaraes, “*Além da Braverman, depois de Burawoy vertientes analíticas na sociologia do trabalho*”, versión revisada de la ponencia presentada al Seminario Interdisciplinario *Modelos de organização Industrial, Política Industrial y Trabalho*, promovido por la ABET -IEA dA USP, Sao Paulo, 11 y 12 de abril de 1991

En otro sentido Craig Littler,⁹ señala que es necesario reconocer que el control no sólo es la articulación entre dirección y tecnología como una estrategia única, sino que es necesario considerar que hay un número de elementos que habría que tener en cuenta. Por ejemplo, la racionalidad y sus límites, la relación entre estrategia y resultados, la relación entre proceso de trabajo y dirección del trabajo como un punto de referencia para la estrategia de la dirección o cómo la dirección del trabajo refleja una estrategia comercial.

En términos generales, podríamos decir que el control es en la perspectiva de Littler una articulación de estrategias diferentes, dentro de las que destacan las de la organización, la dirección y los trabajadores, niveles en los que la innovación tecnológica puede ser asumida como una forma de transformar o trastocar las estrategias y su articulación. Esta idea ataca esencialmente el postulado bravermaniano de que a cada tipo de tecnología corresponde un tipo de organización y, por lo tanto, una estrategia bien definida. Frente a esto se plantea que el control que posibilita la tecnología depende, para los diferentes actores de la forma en que se articulen sus estrategias.

Richard Edwards,¹⁰ empleando un modelo histórico de los modos dominantes de control, señala que estos reflejan cambios en las condiciones socioeconómicas y en la resistencia obrera. Los tres tipos de control básicos que identifica Edwards son: 1) coerción personalizada, 2) control técnico, que implica la determinación del proceso de trabajo a partir del tipo de maquinaria y equipo que se emplea y 3) control burocrático, el cual está determinado por las relaciones sociales de trabajo y por la estructura social. Los tres reflejan cambios en las condiciones socioeconómicas y en la resistencia obrera. Lo importante tanto de la visión que aquí presentamos de Edwards como en la Burawoy es que reemplazan la visión lineal de estrategias de control con su propia versión hacia la admisión de que son un número de dimensiones y estrategias de control, usadas a menudo en el mismo período de tiempo y muy frecuentemente combinación.

En torno a la tecnología, P. Thompson y D. McHugh¹¹ parten de la no aceptación de que todo proceso de control surge o se estructura en intereses antagónicos. Sin embargo, señalan que muchos procesos de control difícilmen-

9 Littler, Craig R, "The labour process debate: a theoretical review 1974-1988", en Knights, David y Hugh Willmott, *Labour process theory*, MacMillan, Impreso en la República Popular China, 1900, pp 46-94.

10 Edwards, Richard, *Contested terrain*, Heinemann, Londres, 1979.

11 Thompson, Paul y David McHugh, *Work Organisations. A critical introduction*, The McMillan Press Ltd, 1990

te están separados de las relaciones sociales de trabajo, cuando regularmente esto se hace aparecer como neutral. Sugieren que la tecnología no sólo es desarrollada como instrumento del capital, lo que permitiría reducir el control al simple monitoreo del desarrollo de los procesos producción y el de trabajo.

Aunque no abandonan la idea de que el control surge y se estructura a partir de intereses antagónicos, introducen idea de que la dirección puede incluir o utilizar medios impersonales y discretos. Así, por ejemplo, sugieren que algunas formas de control indirecto estarían expresadas 1) El diseño de la tecnología que estaría posibilitando mayor control sobre factores como: calidad, eficiencia, productividad. 2) La elección del personal, en donde facto como: educación formal y experiencia permiten que trabajadores desarrollen su trabajo sin un control directo.

Chris Smith y Peter Meiksins,¹² en contra de la tesis bravermaniana de la descalificación, señalan que innovación tecnológica no necesariamente produce una descalificación de los trabajadores, más que ser un proceso lineal, se constituye en un factor que fortalece la idea de que ésta puede posibilitar una recalificación de la fuerza de trabajo, influyendo en la construcción de áreas de control diferenciadas.

2. Poder y proceso de trabajo

John Law,¹³ considera que el poder puede ser visto como una consecuencia de suma cero en la distribución del conocimiento lo cual representa una capacidad sumada por la acción. El problema respecto de la tecnología es ver cómo se reconstruyen las estrategias de poder para producir “soldados entrenados y formaciones militares efectivas”, o cómo se puede construir la disciplina. El poder visto a través de lo que posibilita la nueva tecnología, permite la construcción de nuevas formas de dominación y de nuevas habilidades para ejercerlo.

Introduciendo los conceptos de “poder para” y “poder sobre”, y reconociendo su interrelación, Law trata de señalar que su distribución general y la extensión con que pueden ser almacenados y desplegados por un actor dado, está en función de la red de relaciones -quizá como el circuito del poder- en que se encuentra el actor. Es decir, los diferentes caracteres del actor son definidos por esas relaciones (las tendencias, las capacidades o lo que sea para operar sobre y con esas relaciones).

12 Meiksins, Peter y Chris Smith, *Organizing Engineering work. A comparative analysis*, en *Work and Occupations*, Vol 20 No 2, mayo de 1993, pp. 123-146.

13 Law, John, “Power; discretion and strategy”, en *A sociology of monsters: essays on power; technology and domination*, Editado por John Law, 1991.

Su hipótesis central es que los actores actúan en dos dimensiones: a) Como una serie de estrategias supuestas con una acumulación de poder y con ciertos efectos discrecionales; b) Una serie de materiales que reflejan esas estrategias así como una serie de efectos relacionales. Es decir, nos encontramos en un conjunto de relaciones que son organizadas en un amplio rango de caminos diferentes y tienen efectos diferentes.

Por otra parte, el tema del poder ha sido fuertemente ligado a la participación. Podemos identificar dos fuentes teóricas básicas, que se basan en la relación entre participación y poder en las organizaciones, y que podríamos llamar como “teoría de suma cero” y “teoría de suma no cero” (conceptos tomados de la teoría de los juegos).¹⁴

Si definimos el control como la posibilidad de crear efectos deseados y de impedir efectos indeseados, tendríamos que partir de las propuestas de las dos visiones ya señaladas. La teoría de suma no cero argumentaría que la participación de los trabajadores aumentaría el control por parte de todos los grupos o individuos que participan en el proceso de decisión, es decir, todos los grupos pueden lograr una mayor posibilidad de aumentar su influencia sobre la organización sean estos administradores o trabajadores.

Los partidarios de la teoría de suma cero plantean la posibilidad de existencia de fronteras de control en las organizaciones, lo cual supone que la participación es empleada como una forma de lograr reforzar las estructuras de poder suponiendo que la lucha por el control es siempre una lucha por la disminución del control del otro. En esta visión tendríamos que la participación de los administradores puede ser empleada como un medio para lograr la manipulación de los subordinados. La participación, en este sentido, sería una participación de dos tipos, la “psicológica”, referida al grado de influencia que el participante supone tener sobre una decisión; y la “objetiva”, referida a su influencia objetiva.

Estos planteamientos nos conducen a señalar la importancia del estudio de las organizaciones como un punto importante para explicar los sistemas de participación, a través de las innovaciones y experimentaciones que se han construido en los últimos años en ese tránsito hacia lo que algunos autores como Derrida han identificado como el paso al postmodernismo. La coyuntura es interesante en la medida en que nos ofrece la posibilidad, entre otras, de hacer estudios comparativos a partir de la teoría de las organizaciones en cuestiones que tienen que ver con: las condiciones para el desarrollo eficaz de una organización, las características de los diferentes modelos de dirección de estas, los factores que inciden en la participación de los trabajadores, etc.

14 Poole, Michael, *Workers' participation in industry*, Routledge and Kegan Paul, 1978.

Los elementos que inciden en la participación de los trabajadores está vinculada, en el interior de la organización, a la consideración de los objetivos, los métodos escogidos y los lugares en donde la participación es aplicada. Así, podemos tener un nivel primario que podríamos identificar como el institucional y que tiene que ver con la participación en las decisiones de la empresa en aspectos tales como instituciones de participación financiera (que tienen a su vez relación con aspectos tales como la participación en los beneficios -utilidades-, y la designación del capital a su interior), participación en la vida de la empresa (a través del dialogo, la participación en las decisiones en tomo a la organización del trabajo y la producción.

Una perspectiva sobre esto sería considerar a las formas gerenciales como técnicas desarrolladas por la empresa para reforzar los objetivos organizacionales de productividad y mecanismos informales y no institucionalizados de regulación del conflicto.

Estos elementos nos llevan, a su vez, a plantear que, si consideramos a la organización como un espacio de lucha, entonces el análisis organizacional deberá ser a partir de las formas de regulación del conflicto, suponiendo, además, que: el poder es una característica fundamental e ineludible de todas las relaciones sociales; y que toda estructura social organizada es portadora de conflictos y de mecanismos reguladores de esos conflictos.

En el contexto actual de transformaciones, y partiendo de N. Aubert y V. Gaulejac,¹⁵ el poder se complejiza, antes se materializaba en algo, sea una estructura jerárquica o en una estructura organizacional, mientras que ahora estamos pasando hacia una despersonalización del mismo. Formamos, cada vez, más parte activa del ejercicio del poder. Su propuesta incluye la consideración del punto de vista managerial propiamente, tratando de explicar cómo surgen y cómo se constituyen esos nuevos espacios en los que se materializa el poder. Asimismo, incluye la consideración del psicoanálisis como posibilidad de explicar esos cambios a partir de su comprensión como proceso social en el que el papel de los actores es de suma importancia.

Desde esta perspectiva la participación es vista como una posibilidad de incidir en la conformación del poder de las organizaciones ya no sólo sobre los sujetos en tanto trabajadores, sino como miembros de la sociedad, lo cual permite ofrecer una cierta centralidad a la organización como determinante y referente para el cambio de las estructuras de poder y mecanismos de este a nivel social.

15 Aubert, Nicole y Vincent de Gaulejac (1993), *El coste de la excelencia. ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?*, Paidós, México. pp. 191-221

En este sentido, Juliet Webster,¹⁶ señala que el nuevo discurso de la manufactura ha sido también expresado a través de la innovación tecnológica. La organización del trabajo depende estrechamente de las tecnologías con las que se le asocia. De igual forma los programas de organización del trabajo están o son alterados por las diferentes generaciones de tecnología. Tratando de explorar la relación entre el desarrollo tecnológico y la forma en que el diseño y la implementación de la tecnología incorpora los objetivos y requerimientos de la dominación a partir de la organización del trabajo. Su propuesta central es que los sistemas contemporáneos de organización no son únicamente responsables de la estructura en que los sistemas de producción computarizados son desarrollados sino también cómo es que son incorporados a esas nuevas tecnologías.

Un elemento que incorpora esta autora es el hecho de considerar que el diseño de la nueva tecnología, especialmente aquella que tiene que ver con el manejo computarizado y, por lo tanto, con el desarrollo del *hardware* y el *software*, provoca una tensión en términos de poder al observar que la visión idealista de la aplicación de este tipo de tecnologías sería de una forma coherente, sin embargo, al considerar la estrategia y la dinámica de los actores en el uso y asimilación de éstas podemos observar que su aplicación es sumamente caótica.

Stewart Clegg,¹⁷ introduciendo el concepto de práctica disciplinaria, entendido como medio que ofrece microtécnicas del poder que se inscriben no sólo como normales individualmente sino también colectivamente. Ello a partir del cálculo de los modos de racionalización, vistos desde espacios de poder/conocimiento. "Tales prácticas no son únicamente capas de precisar el objeto en las organizaciones, también apoyan la generalización total y no menos efectiva de sanciones disponibles como un resultado de la estructura y el movimiento de ésta. Tales prácticas no son sólo obligadas: no sólo castigan y prohíben; más especialmente avalan y permiten voluntades obedientes y organizacionalmente constitutivas aprovechando formas de productividad y creatividad directas en un proceso transitivo de ambos (vía autoritaria externa) e intransitiva (vía la adquisición por la organización de la propia conducta de los miembros)".¹⁸ En las estructuras de prácticas autoritarias las principales razones de la práctica disciplinaria son muchas, entre ellas desata can: a) la transformación gradual e imperceptible del tiempo en que

16 Webster, Juliet, "Advanced manufacturing technologies: work organization and social relations crystallised", en John Law, op. cit.

17 Clegg, Stewart y Wilson Frona. "Power, Technology and flexibility in organizations", en Law, John, op. cit

18 *Ibid.* P. 243

los cambios pueden ser idealizados como una forma estática; b) el cambio del número de miembros de la organización y los ‘jugadores de poder’ pueden hacer más con una tecnología que puede ser menos competente que su antecesora, sobre todo porque la oposición a las nuevas tecnologías no sólo es por parte de los trabajadores, sino también de aquellos grupos que pueden o están en posibilidades de tomar decisiones sobre su aplicación, especialmente dentro del management.

En la sociología del trabajo brasileña el problema del control ha sido abordado como una forma de expresión del poder. Sergio Storch define al control como la posibilidad de participación en las decisiones. Principalmente de dos formas: 1) La creación de mecanismos para conocer las preocupaciones y frustraciones de los trabajadores en la empresa. Desde esta perspectiva el control es visto como una integración de intereses. 2) La cooperación de los trabajadores a través de mecanismos como los CCC que son empleados para la generación de soluciones a los problemas operacionales de la empresa, implican un elevado grado de participación de los trabajadores en los objetivos. Desde esta perspectiva, el control es visto como una forma de poder al relacionársele con la capacidad de crear los efectos deseados o de impedir los efectos indeseados.

La participación sería una forma de aumentar el control de todos los grupos que participan en la toma de decisiones, ya sean estos administradores o trabajadores. Por otra parte, los diferentes grupos estarían buscando mayores grados de control a costa de la disminución de los grados de control de otros.

Alfonso Fleury,¹⁹ señala que los desarrollos tecnológicos tienen repercusiones sobre el proceso de trabajo, centralmente: provoca un desfase entre las habilidades existentes y las requeridas, transforma la naturaleza del trabajo, modifica la estructura jerárquica. De manera tal que entiende al control como la posibilidad de toma de decisiones en la forma en que se hacen y desarrollan las actividades. Desde su perspectiva, la nueva tecnología estaría posibilitando un mayor control de la empresa a partir del uso de aquellas que permiten una mayor centralización de la información. Asimismo, se estaría transitando hacia la transformación de las relaciones entre *managers* y trabajadores, derivadas de las modificaciones a la estructura jerárquica,

También se ve al control como una expresión del poder dentro de la fábrica, el cual puede ser definido como *poder para* definir lo que es permitido y lo que no. Esa forma de poder estaría vinculada a la forma específica de or-

19 Correa Fleury, Afonso Carlos, “*Organizacao do trabalho na industria: recolocando a questao nos anos 80*”, en Leme Fleury, Maria y Fischer, Rosa Maria, *Proces*, Editora Atlas, São Paulo, 1992

ganización del trabajo. Poder que a su vez estaría influenciado por diferentes condiciones en un proceso dinámico.

BIBLIOGRAFÍA

- Araujo Castro, Nadya y Antonio Sérgio A. Guimaraes, "Além da Braverman, depois de Buroway: vertentes analíticas na sociologia do trabalho", versión revisada de la ponencia presentada al Seminario Interdisciplinario Modelos de organización Industrial, Política Industrial y Trabajo, promovido por la ABET -IEA dA USP, Sao Paulo, 11 y 12 de abril de 1991.
- Attewell, Paul, "What is Skill?" en *Work and Occupations*, Vol. 17 N° 4, noviembre 1990, pp. 422-448.
- Baglioni, Guido y Colin Crouch (comps.), Las relaciones laborales en Europa. El desafío de la flexibilidad, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, *Colección Economía y Sociología del Trabajo*, N° 59, España, 1990, pp. 445.
- Bhide, Amar, "How entrepreneurs craft strategies that work", en *Harvard Business Review*, marzo-abril 1994, pp. 150-163.
- Bonazzi, Giuseppe, "Modello giapponese, toyotismo, produzione snella: alcune questione aperte".
- Braverman, Harry, Trabajo y capital monopolista, Editorial Nuestro Tiempo, Colección Desarrollo, 18 edición en Español 1975, México, 1987, 513 pp.
- Burawoy, Michael, "El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social", *Colección Economía del Trabajo* núm. 31, España, 1989 (edición en inglés 1979), 276 pp.
- Campbell, Stuart, Frank Bechhofer y David McCrone, "Who pays the piper? Ownership and control in Scottish based management buyouts", en *Sociology*, Vol. 26 No. 1, febrero de 1992, pp. 59-79.
- Clegg, Stewart y Fiona Wilson, "Power, technology and flexibility in organizations", en *A Sociology of monsters. Essays on power, technology and domination*, Edited by John Law, EUA, 1991, pp. 223-273.
- Darrah. Charles, "Skill requirements at work", en *Work and Occupations*, Vol. 21 N° 1, febrero 1994, pp. 64-84.
- Davenport, Thomas H., "Saving it's sould: human-centered information management", en *Harvard Business Review*, marzo-abril 1994, pp. 119-133.
- Edwards, Paul K., "Understanding conflict in the labour process: the logic

- and autonomy of struggle”, en *Knights, David y Hugh Willmott, Labour process theory*, MacMillan, Impreso en la República Popular China, 1990, pp. 125-152.
- Edwards, Paul K., El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, *Colección Economía del Trabajo* Núm. 35, España, 1990 (1986 edición original), 378 pp.
- Edwards, Richard, *Contested terrain*, Heinemann, Londres, 1979.
- Freyssenet, Michel, «Processus et formes sociales d’automatisation. Le paradigme sociologique», en *Sociologie du Travail*, N° 4-92, pp. 469-498.
- Friedman, Andrew, “Managerial strategies, activities, techniques y technology: towards a complex theory of the labour process”, en *Knights, David y Hugh Willmott, Labour process theory*, MacMillan, Impreso en la República Popular China, 1990, pp. 177-208.
- Geary, John, “New forms of work organization and employee involvement in two cases study sites: plural, mixed and protean”, en *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 14 (1993), pp. 511-534.
- Gordon, Richard. «Les entrepreneurs, l’entreprise et les fondaments sociaux de l’innovation», en *Sociologie du Travail*, N° 1-89, pp. 107-124.
- Grayson, Paul, “Skill, autonomy, and Technical change in Canada”, en *Work and Occupations*, Vol. 20 No. 1, febrero 1993, pp. 23-45.
- Greenberg, Edward S., *Workplace Democracy. The political effects of participation*, Cornell University Press, EUA, 259 pp.
- Grenier, Guillermo y Raymond L. Hogler, “Labor Law and Managerial ideology: Employee participation as a social control system”, en *Work and occupations*, Vol. 18 N° 3, agosto 1991, pp. 313-333.
- Hassard. John, «Pour un paradigme ethnographique du temps de travail», en *Revue internationale des sciences sociales*, Vol. 119, febrero de 1989, pp. 97-110.
- Heisig, Ulrich y Wolfgang Littek, “Competence, control, and work redesign”, en *Work and Occupations*, Vol. 21 N°, 1, febrero 1994, pp. 4-28.
- Hodson, Randy, “Workplace behaviors: Good soldiers, smooth Operators, and saboteurs”, en *Work and occupations*, Vol. 18 N° 3, agosto 1991, pp. 271-290.
- Hogart, Terence, “Worker support for organizational and technical change: workplace industrial relations in UK manufacturing - the case study evidence”, en *Work, employment & Society*, Vol. N° 2, junio de 1993, pp. 189-212.
- Ibarra Colado, Eduardo y Montaña Hirose, Luis (coords.), *El orden orga-*

nizacional. *Poder, estrategia y contradicción*, Ediciones y Distribuciones Hispánicas-UAM, México, 1991, 378 pp.

Köhler Cristoph y Klaus Schmierl, "Cambios tecnológicos y organización en la fábrica", en *Cimworld*, N° 20, Agosto-septiembre 1990.

Law, John, "Power, discretion and strategy", en *A Sociology of monsters. Essays on power, technology and domination*, Edited by John Law, EUA, 1991, pp. 165-191.

Leme Fleury, Maria Tereza y Fischer, Rosa Maria (coords.), *Proceso e relações do trabalho no Brasil*, Editora Atlas, São Paulo, 1992, 220 pp.

Littler, Craig R., "The labour process debate: a theoretical review 1974-1988", en *Knights, David y Hugh Willmott, Labour process theory*, MacMillan, Impreso en la República Popular China, 1990, pp. 46-94.

Mathias, Gilberto, "Acumulación del capital, proceso de trabajo y nuevas formas de las luchas obreras en América Latina", Ponencia presentada en el seminario sobre Internacionalización del capital, transformaciones del proceso de trabajo y nuevas formas de dominación, organizado por el Departamento de Estudios de Posgrado en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y la Facultad de economía de la UNAM, 3-14 de marzo de 1980, México, D.F.

Meiksins, Peter y Chris Smith, "Organizing Engineering work. A comparative analysis", en *Work and Occupations*, Vol. 20 No. 2, mayo de 1993, pp. 123-146.

Moldaschl, Manfred, *Control del management y autorregulación del trabajo - El concepto de control en la Sociología industrial*, Traducción del alemán de Heike Dorit Gruhn, 1993.

Sainsaulieu, Renaud, *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques & Dalloz, Paris, Francia, 1991, pp. 387.

Salerno, Mario Sergio, *Flexibilidade, organizacao e trabalho operatório: elementos para análise da producao na indústria*, Tesis de Doctor en Ingeniería, Universidade de São Paulo, 1991, 232 pp.

Schumann, Michael, "Forza lavoro e produzione snella nell'industria metalmeccanica tedesca".

Spencer, Kenneth, "Skill, Meanings, methods, and measures", en *Work and Occupations*, Vol. 17 N° 4, noviembre 1990, pp. 399-421.

Steiger, Thomas y William Form, "The labor process in construction: Control without bureaucratic and technological means?", en *Work and occupations*, Vol. 18 N° 3, agosto 1991, pp. 251-270.

- Steinberg, Ronnie, "Social construction of skill. Gender, power, and comparable worth", en *Work and Occupations*, Vol. 17 N° 4, noviembre 1990, pp. 449-482.
- Streck, Wolfgang, "The uncertainties of Management in the management of uncertainty: employers, labor relations and industrial adjustment in the 1980s", en *Papeles de economía Española*, 1986.
- Thompson, Paul y David McHugh, *Work Organisation. A critical introduction*, MacMillan, Hong Kong, 2° reimpresión, 1992, 416 pp.
- Thompson, Paul, "Crawling from the wreckage: the labour process and the politics of production", en *Knights. David y Hugh Willmott, Labour process theory*, MacMillan. Impreso en la República Popular China, 1990, pp. 95-124.
- Trice, Harrison M. *Occupational Subcultures in the workplace*, ILR Press-Cornell University, 1993, 285 pp.
- Vallas, Steven Peter, "The concept of skill: a critical review", en *Work and Occupations*, Vol. 17 N° 4, noviembre 1990, pp. 379-398.
- Wajcman, Judy, "Patriarchy, technology, and Conceptions of skill", en *Work and Occupations*, Vol. 21 N° 1, febrero 1994, pp. 29-45.
- Webb, Janette, "The mismanagement of innovation", en *Sociology*, Vol. 26 No. 3, agosto de 1992, pp. 471-492.
- Webster, Juliet, "Advanced manufacturing technologies: work organization and social relations crystallised", en *A Sociology of monsters. Essays on power, technology and domination*, Edited by John Law, EUA, 1991, pp. 192-222.
- Womack, James P. y Daniel T. Jones, "From lean production to the lean enterprise", *Harvard Business Review*, marzo-abril 1994, pp. 93-105.