

Proceso de trabajo en el nuevo capitalismo. Alcance en la industria automotriz en México

Fecha de recepción: 20-06-2013

Fecha de aceptación: 18-06-2014

Alejandro Espinosa Yáñez¹

RESUMEN

Nuevas configuraciones de subordinación laboral rehacen el espacio laboral, al no constituirse “desde bases disciplinarias (el confinamiento, el encierro), sino, mucho más, desde el control continuo y las comunicaciones instantáneas (máquinas cibernéticas, computadoras, robótica, mediatización masiva) en espacios abiertos” (Franco y Gonçalves, 2005). Los sujetos que viven estas experiencias laborales edifican sentidos de pertenencia, identidad y relaciones laborales en un proceso todavía germinal, o se entiende este proceso en su complejidad si le apartamos de la modificación del tiempo de trabajo, de su resignificación, en la que ha jugado un papel de primer orden, inicialmente, la industrialización, manifiesta en los requerimientos del taller asociados a la sincronización del tiempo de los trabajadores y los ritmos de las máquinas, con el ideario discreto del énfasis en la continuidad y la puntualidad, ahora superado por los nuevos requerimientos de control menos visible, ilegible, de discontinuidad, por objetivos y de autovigilancia. ¿Cómo se manifiesta esta configuración en los procesos de trabajo?, es parte de una exploración a realizar. Avanzando en este sentido, suponemos que el denominado paradigma de la Excelencia (Aubert y de Gaulejac, 1993; Ibarra, 1994) –con poca evidencia empírica que lo sustente– no está presente en la información recolectada, no está diseminado en la realidad laboral mexicana, no obstante la presencia mayor en la industria automotriz, como sector punta de la industria. Desde una postura crítica de los estudios de Administración, sostenemos que se ha sobredimensionado al paradigma de la Excelencia en el discurso administrativo.

Palabras clave: Nuevo capitalismo, proceso de trabajo con control electrónico, subordinación laboral.

¹ Profesor-Investigador en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco. Correo electrónico: aley@correo.xoc.uam.mx

ABSTRACT

New configurations of labor subordination reconfigure labor space, while not constituting themselves “from disciplinary bases (confinement, seclusion) but, far more, from the continuous control and the instantaneous communications (cybernetic machines, computers, robotics, mass-mediatization) in open spaces” (Franco & Gonçalves, 2005). People who live these labor experiences build senses of ownership, identity and labor relationships in a still germinal process. This process is not understood in its complexity if we move it away from the modification of the working time, its resignification, in which, initially, industrialization has played a first-rate role, expressed in the requirements of the workshop associated to the synchronization of the workers’ time and the rhythms of the machines, with the discreet thinking of the emphasis on continuity and punctuality, now overcome by the new requirements of a less visible, unreadable control, of discontinuity, by objectives and of self-surveillance. How does this configuration manifest itself within the work processes? The answer to this question is part of an exploration we must carry out. Foreseeing in this sense, we suppose that the so called paradigm of excellence (Aubert & de Gaulejac, 1993; Ibarra, 1994) –with just a few empiric evidence which holds it– is not present in the gathered information, it is not disseminated in the labor Mexican reality, in spite of the greater presence in the automotive industry, as the leading sector of the industry. From a managerial studies critical point of view, we argue that the paradigm of excellence has been oversized in the managerial speech.

Keywords: New Capitalism, working process with electromagnetic control, laboral subordination

Introducción

Arteaga y Gutiérrez, reflexionando sobre la industria automotriz en México, hacen referencia del “desarrollo de un operario involucrado, con iniciativa, pero también revalorado en cuanto a sus habilidades y conocimientos para aportar soluciones a los problemas diarios de la producción”, destacando algunos conceptos como, citan, “el que hace el trabajo es el que más conoce del mismo” (Arteaga, y Gutiérrez, 1996: 284). Siguiendo esta veta, el propio Arteaga retoma a Shimada, a propósito del “concepto de *humanware*: ‘El término tecnología, como generalmente es usado en occidente, connota la maquinaria. Sin embargo, la maquinaria no puede trabajar sin la guía proveniente de los humanos. Si nosotros definimos tecnología como la manera de producir, entonces la maquinaria es sólo un aspecto de la tecnología. Es a través de la interacción e interdependencia de la maquinaria y de los recursos humanos —*humanware*— que la tecnología se convierte en un concepto lleno de significado” (Shimada en Arteaga, 1998: 18). En el mismo nivel, Ortega Olivares señala sobre la matriz antropocéntrica que hay un aumento en la productividad, comprometiendo “a los trabajadores con la excelencia productiva” (Ortega, 2008: 245), que en la formulación de Boltanski y Chiapello sobre la creación de nuevos oficios y saberes, así como nuevas formas de ganancia, en su ensamble “han hecho énfasis en lo que la gestión de recursos humanos denomina ‘la implicación del personal’” (Boltanski y Chiapello, 2002: 41).

Esta discusión sobre la implicación de los trabajadores llevó a Humphrey a anotar a principios de los noventa (siglo XX) que las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT), pensando en la administración de calidad total, los círculos de calidad, la manufactura celular, los equipos de trabajo, entre otros, “podrían, desde luego, imponer otras exigencias a los trabajadores, incluyendo la realización de nuevas funciones y trabajar con un mayor grado de calidad, confiabilidad y continuidad. También significa que los trabajadores tendrían que estar preparados para responder con prontitud a los problemas y eventos no previstos” (Humphrey, 1993: 45). Montaña, por su parte, alude a la neoliturgia administrativa: “Administración participativa, grupos de expresión, círculos de calidad, etc., constituyen nuevas formas de ejercicio de la autoridad que buscan inculcar el espíritu de empresa a cada trabajador. Los modos de regulación y de dominación de la fuerza de trabajo se apoyan menos sobre la obediencia mecánica que sobre la iniciativa: responsabilidad, capacidad de evolucionar, de armar proyectos, motivación, flexibilidad, etc., dibujan una nueva liturgia administrativa (...) Se trata menos de someter el cuerpo que de movilizar los afectos y las capacidades mentales de cada asalariado” (Ehrenberg, en Montaña, 2007a: 69-70). En un sentido cercano, Harrison y Laplante distinguen cómo el énfasis en la “confianza mutua entre los agentes, la innovación, la comunicación abierta, el aprendizaje permanente serán los tratos que caracterizan la nueva

empresa, más que ciertas expresiones objetivas de la organización del trabajo tales como las reglas y la jerarquización del trabajo” (Harrison y Laplante, 1994: 699).

122 Son muchas las referencias teóricas a la implicación del trabajo, al relieve de la calidad total en el quehacer ordinario de los pisos de las fábricas, oficinas, de múltiples espacios laborales, empero no hay la suficiente correspondencia en evidencia empírica que las soporte. A la par de lo enunciado, el conjunto de planteamientos sobre la calidad total, más allá de sus diferencias, desembocan en el papel del trabajador. Bajo la premisa de que ha habido cambios en las formas de vigilancia, teniendo como base material los cambios en las implicaciones de los trabajadores en los procesos de trabajo, lo que resalta es que el paso de la vigilancia visible y externa a la vigilancia discreta pero aún externa, hasta llegar a la autovigilancia (cf. Foucault, 1980; Ibarra, 1994; Franco y Gonçalves, 2005; De Gaulejac, 2006), supone que, en relación con la calidad, ésta se encuentra en todo el proceso –las máquinas, los manuales de procedimientos, lo adquirido vía los códigos de ética, los puentes disciplinarios con normas y valores extra e interorganizacionales-, en su ensamble complejo y resumido en un discurso sobre la calidad, constituyéndole en un dispositivo de control sistemático e interiorizado². En términos generales, lo enunciado por los autores citados develan para el caso mexicano una tarea urgente en el campo de los estudios organizacionales y del trabajo: explorar cuáles son los alcances de las NFOT en México, concretamente para nuestros fines, en la industria automotriz, coincidiendo con De la Garza de que aún se tiene poca evidencia empírica en los estudios de las organizaciones (“parquedad en la investigación empírica”) (De la Garza, 2006: 124). Este es parte de los objetivos a cumplir en la presente exposición, partiendo del supuesto de que el denominado paradigma de la Excelencia (Aubert y de Gaulejac, 1993; Ibarra, 1994) –con poca evidencia empírica que lo sustente- no está presente en la información recolectada, no está diseminado en la realidad laboral mexicana, no obstante la presencia mayor en la industria automotriz, como sector punta de la industria. Dicho de otra manera, se ha sobredimensionado al paradigma de la Excelencia en el discurso administrativo, sin sustento empírico en el que se apoye.

Sobre la “máquina que cambió al mundo”

Haciendo un ejercicio retrospectivo, el automóvil vino a modificar criterios en torno al tiempo y el espacio, convirtiéndose “en la mercancía Ser del capitalismo” (Juárez, Lara y Bueno, 2005: 12). Ubicado plenamente como un producto urbano, en sus

² Esta tarea perenne era esbozada por Braverman, al apuntar que la “transformación de la humanidad trabajadora en ‘fuerza de trabajo’, en un ‘factor de producción’, en un instrumento del capital, es un proceso incesante y sin fin” (Braverman, 1987: 168). En el mismo sentido, De la Garza señala, retomando a Edwards, que “los procesos productivos implican una negociación cotidiana del orden” (De la Garza, 2006: 124).

usos redujo las distancias –es sólo una metáfora- entre el campo y la ciudad, en los desplazamientos de un punto geográfico a otro. Asimismo, ha propiciado un sentido de lo que es el disfrute; de ahí las afirmaciones de Salvador Novo respecto a que en la Ciudad de México ya no se hacían estrictamente paseos, pues éstos no se realizaban a pie. Pensemos en el ejemplo de Evelyn Ellis proporcionado por Womack, Jones y Roos (1992): se convirtió hace más de cien años, en 1896, “en el promotor parlamentario de la derogación de la ley que limitaba la velocidad del automoción y había organizado una carrera de emancipación entre Londres y Brighton”. Más allá de lo señalado en lo que hace a los usos del automóvil, éste –aunque no es difícil unirse al consenso- ha cambiado al mundo. Su influencia decisiva en las formas de organización del trabajo –el tránsito de la producción artesanal al denominado fordismo y de éste a la producción ajustada, al toyotismo, en su conjunto a las denominadas NFTO- no sólo ha llegado a lo inmediatamente próximo a la industria del automóvil, sino en general al vasto mundo de la producción y el trabajo.

123

Mientras que para la producción ajustada y la producción artesanal el peso de las cualificaciones de los trabajadores es significativo, en la producción en masa hay una tendencia creciente a la descualificación. Dicho de manera enfática: frente al ajustador de tornillos de Ford –de la cadena-, el trabajador polivalente. Sin embargo, paradójicamente, la creación de nuevas calificaciones, *ad hoc* con la experiencia de la Administración Científica del Trabajo, propiciará la separación entre concepción y ejecución, tareas de diseño a cargo del ingeniero industrial y el ingeniero de producción. En la producción ajustada, por el peso del trabajo colectivo –círculos de calidad, mejoramiento continuo, entre otros-, se da una ruptura con el taylorismo y su principio de separación entre concepción y ejecución.

En tanto que la producción en masa concentra espacialmente todas las condiciones para la producción generando fenómenos de monopolio, la producción artesanal y la producción ajustada actúan con criterios de desconcentración y descentralización. El relieve en la producción en masa descansa en el conjunto de innovaciones que propiciaron la cadena de montaje y posteriormente la cadena de montaje de flujo continuo. Dicho de otra manera, la movilidad de la cadena y la inmovilidad del operario. Frente a esto, en la producción ajustada destaca “la cadena de suministro ajustada”.

El dominio del fordismo no sólo afectó a sus competidores sino en especial a los trabajadores, modificando radicalmente para muchos sus modos de vida. Además, en lo que se refiere al esfuerzo humano para el despliegue del trabajo, el fordismo disminuyó el esfuerzo para aumentar la productividad pero aumentó la fatiga individual (cf. los trabajos de Aubert y De Gaulejac, 1993; Laurell y Noriega, 1990), hecho que permite comprender las altas tasas de rotación en la experiencia fordista del primer cuarto del siglo XX. Un problema pertinente, aunque no es nuestro objeto resolverlo en estas páginas, es atender a la posible desafección que acarrea la producción ajustada. En algunas narraciones sobre la industria automotriz

se señala que los efectos de la producción ajustada es un juego de bromas frente a *Tiempos modernos* (la película de Ch. Chaplin), que alude a la rutinización de locura del taylorismo-fordismo (cf. Womack et al 1990). En otras elaboraciones hemos hecho anotaciones sobre los efectos de las formas de organización en el nuevo capitalismo, frente a discursos en la Administración en los que resalta la apología de la calidad total, la excelencia, el discurso del *management* (Espinosa, 2013).

En este sentido, es importante destacar algunos aspectos relacionados con la producción, los trabajadores y la distribución en la producción ajustada, los cuales a su vez atraviesan el trabajo: en lo que hace a la producción, la producción ajustada elimina el exceso; en cuanto al trabajador, hay un vivo debate sobre si incrementa la calificación o no, pues el trabajador tiene un mayor control del proceso del trabajo y del entorno (las voces críticas de Rifkin y, lejana pero aún importante, la de Braverman); deviniendo de lo anterior, este mayor involucramiento implica, a diferencia de la castración que produce el taylorismo-fordismo, una tensión creadora; no se puede disociar esto último de la erosión de la fórmula taylorista-fordista en lo que tiene que ver con el fundamento de la separación entre concepción y ejecución; sin embargo, este mayor involucramiento como virtud es también su principal debilidad, pues se presenta a la producción ajustada como una fórmula de organización del trabajo "frágil". La razón: el peso que tienen los trabajadores al mantener un nexo de correspondencia y reciprocidad con el empresariado. Si esto no sucede, fracasa la producción ajustada. En lo que se refiere a la distribución y el consumo, en la producción ajustada se parte del supuesto del cliente cercano, situación que en la producción en masa es irrelevante. Asimismo, se destaca la relación entre producción ajustada y distribución ajustada.

Bajo las consideraciones enunciadas, vale señalar que en los escenarios laboral y organizacionales hay una disputa principal entre los que afirman que la flexibilidad, la polivalencia y las nuevas formas organizacionales están deparando para el presente y futuro mejores condiciones, en tanto desde otras rendijas analíticas que atisban el horizonte, lo aprecian como algo "flojamente acoplado", preñado de incertidumbre, ante lo que subrayan que asistimos a la reedición de marcos disciplinarios en los que el consenso se está presentando como falsa democracia industrial, la reedición de un neofordismo.

En el conjunto de la exposición, un eje central es la tecnología, en la perspectiva de la construcción social –la que se ubica en la discusión que abrimos, como el peso de los muertos que oprime como una pesadilla el cerebro de los vivos (Marx)-, la tecnología conteniendo lo histórico. En los siguientes apartados planteamos un escenario de discusión que nos parece pertinente y que consideramos debe ocupar la atención de la academia y los actores del trabajo.

La experiencia en México

Hagamos un recorrido por la información estadística relacionándole con el problema que estamos abordando. En un breve recorrido, del año 2003 al 2006, se observa un ligero incremento en la participación del valor agregado en la manufactura, al pasar de 18.8% a 18.9%. En el caso de la industria automotriz, todo esto con base en información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el incremento va del 2.9% al 3.3%. Parece imperceptible, pero es importante señalar que la industria automotriz se encuentra por encima de la media manufacturera.

En lo que hace a las remuneraciones de los trabajadores asalariados, como se aprecia en el siguiente cuadro también hay un ingreso superior en los trabajadores automovilistas que en el promedio de los trabajadores manufactureros (esto sin ignorar como lo señalan distintos estudios, que el ingreso promedio del trabajador de la industria automotriz se encuentra muy por debajo de las condiciones salariales en los países centrales. Cf. Arteaga y Carrillo, 1988; Juárez, 1994).

125

Cuadro 1
Remuneración de asalariados

Millones de pesos corrientes				
Remuneración de asalariados				
	2003	2004	2005	2006
Manufactura	455317	478462	507060	528913
Automotriz	70577	75012	80843	86403
Porcentaje	15.50	15.68	15.94	16.34

Fuente: ENESTyC, INEGI, 2005³

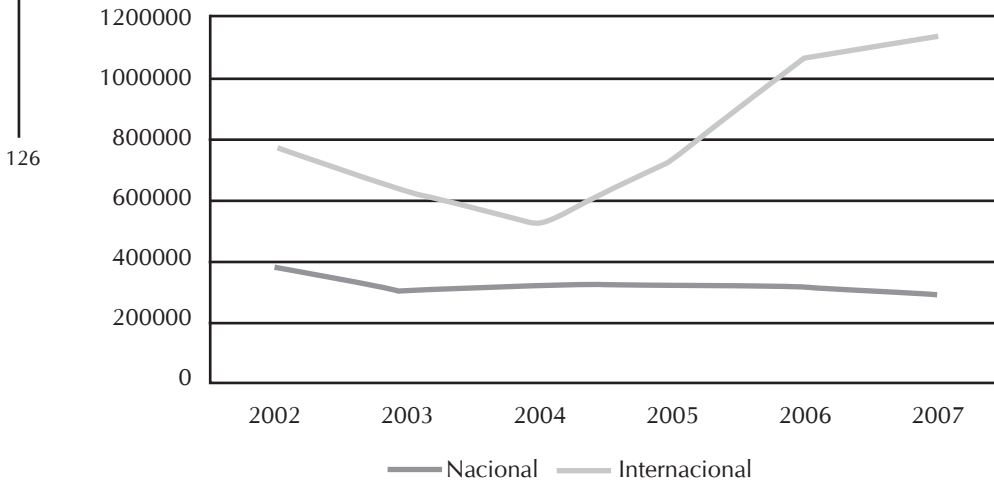
En lo que se refiere al destino del esfuerzo productivo, el mercado internacional es el principal receptor del trabajo desplegado en la industria automotriz. Esto en la década de los noventa ya era una realidad (cf. Juárez, 1994; Arteaga y Carrillo, 1988)⁴. En la línea del tiempo que va del 2002 al 2007, de la producción total en

³ Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación en el Sector Manufacturero (2005).

⁴ Es una historia más amplia. Señala Herrera: "A lo largo de los años ochenta se ha operado en la industria del automóvil en México, como respuesta a una crisis de dimensiones internacionales, una profunda reestructuración. Los principales elementos de ella son: a) la creación de un sector exportador, que se ha convertido en el eje dinámico de la rama. Ahora bien, en ese sector coexisten dos subsectores diferenciados. Uno de ellos, en operación desde los años setenta, es de hecho una industria maquiladora de autopartes. El otro, instalado en los ochenta, es un moderno subsector productor de unidades completas y motores, fabricados para el mercado externo" (Herrera, 1992). Otra anotación sobre el relieve de la producción para el exterior es el aportado por Bueno: "Aquellas plantas que se han mantenido a flote son las que producen para el mercado mundial, prueba de ello son las cifras publicadas en relación al incremento de ventas al extranjero, que de junio de 1994 a junio de 1995 se elevó en un porcentaje del 29.4%, lo que muestra que algunas de las empresas de autopartes, ya están preparadas para competir en el mercado internacional. Según declaraciones de un representante de AMIA, 'la industria de autopartes realiza el 11% de las exportaciones mexicanas'" (Bueno, 1995). El conjunto de citas de la fuente *El Cotidiano* fue extraído de su página electrónica, por lo cual no aparece la página acorde a la publicación impresa.

el año 2002, el 67.12% tenía como destino el mercado internacional, llegando para el año 2007 al 79.61%, después de una ligera caída en 2004. Apreciemos gráficamente el desempeño económico citado.

Gráfica 1
Producción de automóviles según el mercado



Fuente: ENESTyC, INEGI, 2005

Hay una correspondencia entre la producción para el mercado externo y el ingreso de tecnologías que alimenta el ensamble de procesos productivos, en particular las tecnologías de punta, como se puede distinguir en el siguiente cuadro.

Cuadro 2
Maquinaria y equipo en establecimientos manufactureros

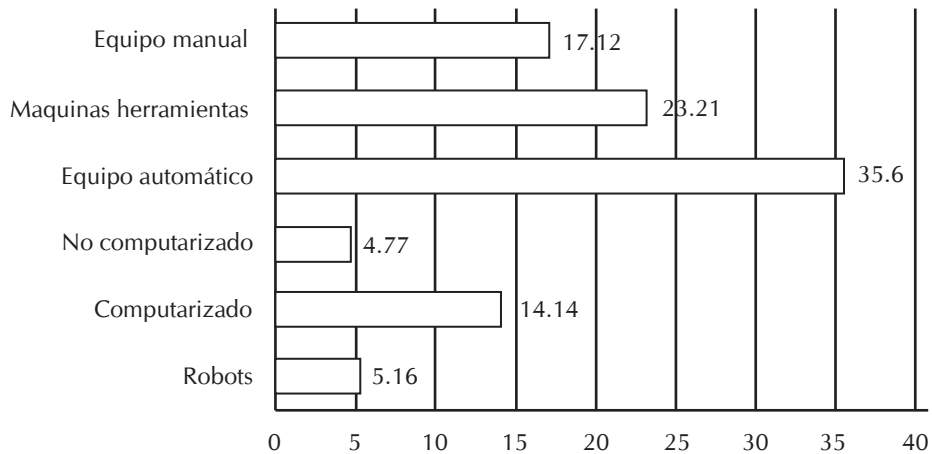
Establecimientos manufactureros que adquirieron maquinaria y equipo para el proceso productivo por rama de actividad, según tipo y origen del mismo.	Equipo manual		Máquinas herramienta		Equipo automático	
	Nacional	Extranjero	Nacional	Extranjero	Nacional	Extranjero
Total manufactura	42027	3240	33310	4179	4456	2861
Equipo de transporte	321	108	269	148	117	176
Automóviles y camiones	13	7	16	9	11	9
Carrocerías y remolques	104	1	82	7	4	6
Partes para vehículos automotores	168	164	77	101	17	1
Establecimientos manufactureros que adquirieron maquinaria y equipo para el proceso productivo por rama de actividad, según tipo y origen del mismo.						
	Control numérico no computarizado		Control numérico Computarizado		Robots	
	Nacional	Extranjero	Nacional	Extranjero	Nacional	Extranjero
Total manufactura	744	644	748	1199	53	192
Equipo de transporte	29	52	35	123	8	60
Automóviles y camiones	1	3	4	7	2	7
Carrocerías y remolques	2	12	3	3	1	1
Partes para vehículos automotores	26	36	28	111	5	52

Fuente: ENESTyC, INEGI, 2005

Después de constatar el relieve de la producción para el mercado exterior, ahora acerquémonos a la distribución relativa de la maquinaria y equipo de producción de los establecimientos manufactureros, poniendo particular atención en el caso del sector de la industria automotriz, en cuanto al tipo de maquinaria y equipo utilizado. En el caso de la manufactura en general, véase la siguiente gráfica.

128

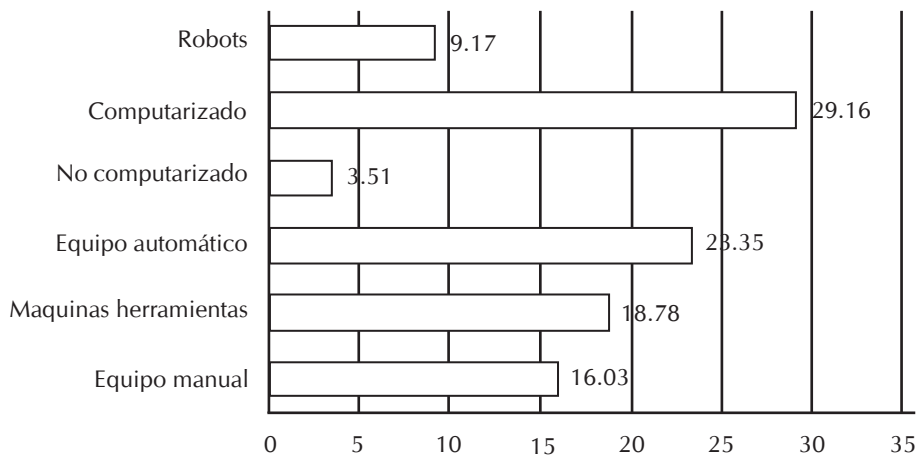
Gráfica 2
Distribución de la tecnología



Fuente: ENESTyC, INEGI, 2005

Lo anterior en la manufactura en general, pero ahora atendamos específicamente el caso de la industria automotriz.

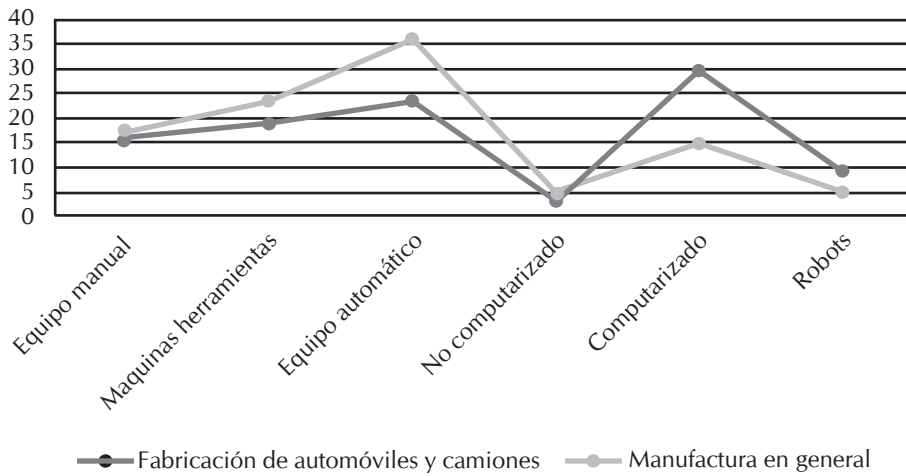
Gráfica 3
Fabricación de automóviles y camiones



Fuente: ENESTyC, INEGI, 2005

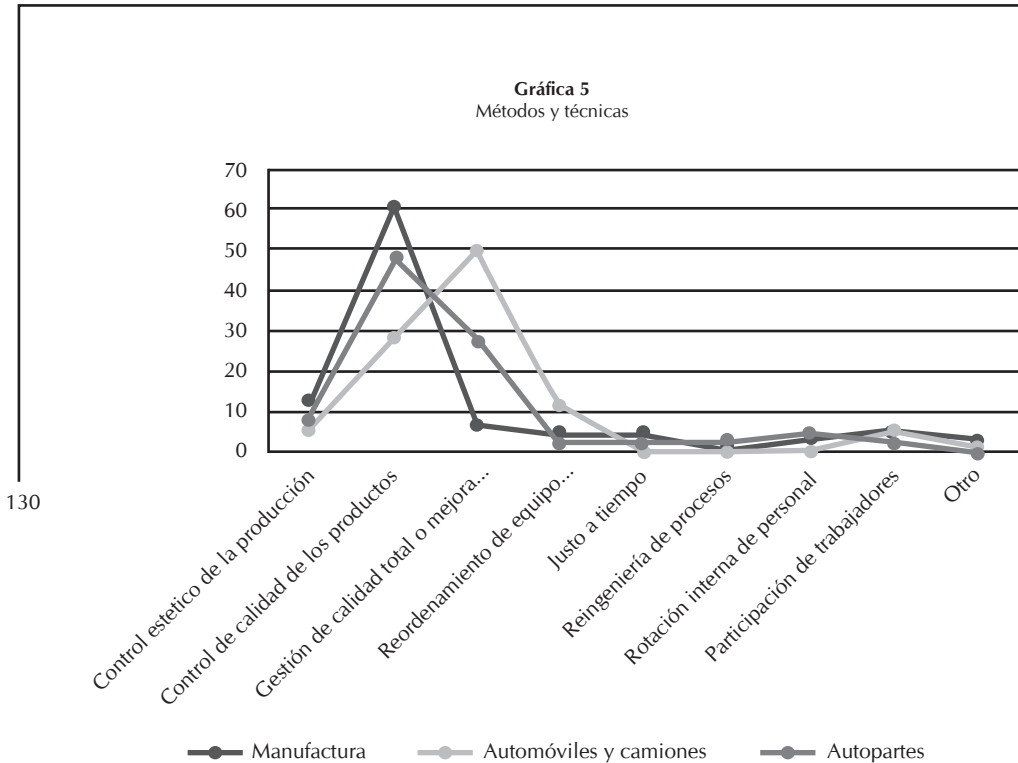
Al apreciar las diferencias existentes en el sector manufacturero, resalta la presencia de tecnología más moderna en la experiencia automotriz.

Gráfica 4
Maquinaria y equipo



Fuente: ENESTyC, INEGI, 2005

En lo que se refiere a los principales métodos o técnicas, el mayor relieve lo tiene el control de calidad de los productos. La mejora continua, como parte del sistema de gestión de la calidad total, ocupa un lugar menor en la manufactura en general, pero un lugar importante en la industria automotriz. Por otro lado, el sistema justo a tiempo no ocupa un lugar de relieve, de la misma manera en que la reingeniería de procesos, la rotación interna de personal (flexibilidad y oportunidad de aprovechar las derramas tecnológicas) y la participación de los trabajadores, tan evocada en las narraciones manageriales y en el análisis de las NFOT, presentan un bajo perfil en la experiencia mexicana.



130

Fuente: ENESTyC, INEGI, 2005

La contratación de personal tiene un lugar de bajo relieve en la manufactura (8.72%), pero de manera específica en la industria automotriz está por encima del 30%. La utilización de trabajo subcontratado se ubica en la manufactura en el 2.8%, en tanto en la fabricación de automóviles y camiones llega al 10.99%. Por otro lado, la creación de puestos de confianza ocupa un rango bajo, 3.56%, en la manufactura, empero el promedio en la industria automotriz se ubica por encima de los 27 puntos porcentuales. Lo mismo ocurre en las disparidades en los cambios en la organización del trabajo, en la introducción de nuevas tecnologías, así como en la capacitación del personal y en el énfasis en la calidad y la productividad, al estar en todos los casos la industria automotriz muy por encima del conjunto de la manufactura. Desde otro ensamble de variables, acerquémonos nuevamente al empuje de la industria automotriz frente al conjunto de la manufactura.

Cuadro 3
Nuevas tecnologías en la manufactura

	Mejorar la calidad de los productos	Diseñar nuevos productos	Mejorar los Procesos Productivos	Diseñar, mejorar o fabricar Maquinaria y equipo para uso propio	Otra
Total manufactura	51.10	21.39	19.92	7.30	0.29
Fabricación de equipo de transporte	48.44	20.12	26.37	4.49	0.20
Fabricación de automóviles y camiones	66.67	6.67	26.67	0.00	0.00
Fabricación de carrocerías y remolques	65.31	16.33	17.35	0.00	0.00
Fabricación de partes para vehículos automotores	45.43	21.33	27.98	4.71	0.28

Fuente: ENESTyC, INEGI, 2005

Como se aprecia, el peso de las tecnologías es más decisivo en la industria automotriz que en general en la manufactura, aunque mirando los datos generales es pertinente al mismo tiempo reconocer las disparidades, que solamente pueden estudiarse con más precisión en esfuerzos de indagación con el fin de recolectar evidencia empírica.

Cuadro 4
Ganancia e inversión en establecimientos por tamaño

	Grande	Mediano	Pequeño	Micro
Número de unidades	2330	2783	14999	331062
Diferencia entre G e I	699016895	91858375	79727242	51612346
Distribución de la diferencia	300007.25	33006.96	5315.50	155.90

Fuente: ENESTyC, INEGI, 2005

A partir de lo expuesto, podemos señalar las importantes diferencias entre las unidades económicas de acuerdo a su tamaño, sus volúmenes de ganancia, la distribución de la riqueza en México, pero no tenemos información fina para acercarnos a lo que realmente nos interesa en estas páginas. En ese tenor, producto de la misma Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación en el Sector Manufacturero (2005), en la que nos hemos apoyado a lo largo de la exposición,

podimos aproximarnos de manera más detallada, en lo que se permite de detalle en una visión general –el Control numérico se descompone en No computarizado y Computarizado-, a la diferencia en las empresas, en este caso en donde lo tecnológico juega un papel de primer orden. Considerando 67203 unidades económicas, ubicadas en distintos sectores de la economía, en las que se han introducido técnicas de administración de operaciones y de reingeniería, encontramos lo siguiente, en porcentajes: en lo que hace al Control estadístico del proceso, se encuentra en un 14.81%; el Control en calidad de los productos alcanza al 72.50%; la Mejora continua se ubica en 7.79%, en tanto el Reordenamiento de equipo y máquinas ocupa un lugar en el 4.91% del conjunto general de los establecimientos seleccionados por contar con estos atributos tecnológicos.

132 La gran empresa obtiene más ganancias, utiliza bastante más sus capacidades en comparación de las unidades económicas de menor tamaño, así como invierte más en tecnologías y en el cambio administrativo. Esto se aprecia nítidamente en el caso de la capacitación.

Cuadro 5
Capacitación en manufactura
Capacitación a trabajadores en establecimientos manufactureros por rama, de acuerdo al tamaño

Porcentajes	Total	Grande	Mediana	Pequeña	Micro
Total manufactura	7.65	73.16	62.52	36.9	5.4
Fabricación de equipo de transporte	31.34	83.72	74.57	51.66	9.11
Fabricación de automóviles y camiones	24.14	43.75	0	0	0
Fabricación de carrocerías y remolques	16.85	84.62	58.33	40.44	8.83
Fabricación de partes para vehículos automotores	41.16	87.8	79.75	59.52	10.88

Fuente: ENESTyC, INEGI, 2005

Atendamos la información del cuadro. Es muy superior la capacitación que se da en la industria automotriz en comparación de la brindada en general –incluyendo en el promedio a la propia industria automotriz- en la manufactura. Pero hay otro aspecto por resaltar: el peso significativo de una capacitación mayor en los grandes y medianos establecimientos. Correlacionando ingresos con número de integrantes en las unidades económicas, se puede colegir que los trabajadores de las unidades económicas más grandes perciben mejores ingresos y así sucesivamente, de acuerdo a su tamaño. Podemos suponer que en las unidades económicas con más presencia de tecnologías modernas, el control electrónico ha ganado un lugar, aunque

ante la ausencia de trabajo empírico con esta línea de análisis no hay posibilidad de ubicar la presencia tecnológica de control en los destacamentos de los trabajadores automotrices, más allá de la enunciación general. Asimismo, en los datos oficiales de la estadística mexicana tampoco hay pistas suficientes para ubicarlos. Más allá de esta dificultad, y reconociendo que los nuevos trabajadores sometidos al control de la tecnología electrónica forman parte del escenario laboral, más en la industria automotriz que en el promedio de los trabajadores manufactureros, lo que sostenemos en esta exposición es que hay una disminución en la capacidad de resistencia en los operadores de la industria automotriz (menos acciones de huelga, sometimiento, acomodo y consenso) frente a las formas modernas de organización del trabajo.

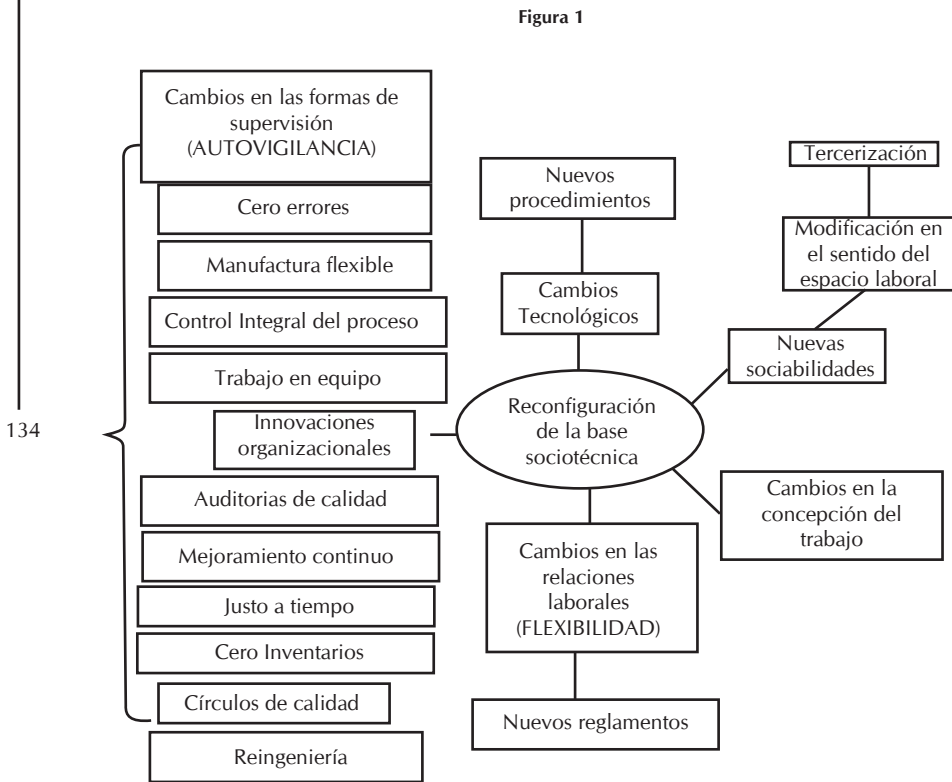
El escenario laboral mexicano expresa lo planteado por Castel, en cuanto a la mutación compleja, inscrita en “un período incierto de transición hacia una inevitable reestructuración de las relaciones sociales de producción”, que tensionan el escenario laboral en cuanto al modelo disciplinario y el de la excelencia, con la coexistencia de formas precarias de inserción laboral y de implicaciones de nuevas formas de sometimiento, lo mismo bajo condiciones disciplinarias que de las NFOT, de la “excelencia” en el sentido planteado por Aubert y De Gaulejac (1993).

133

Dime qué herramienta o máquina operas para entender cómo organizas tu proceso de trabajo

Partiendo de la premisa de que el proceso de trabajo es el proceso socialmente organizado, en el cual se dan relaciones de transformación sistemática de sujetos con los medios y objetos del trabajo, así como con otros sujetos laborales, generando transformaciones individuales, colectivas y del medio ambiente, es decir como conjunto de fases requeridas para la transformación que el hombre lleva a cabo a fin de convertir la naturaleza en algo útil, transformando su propia naturaleza el sujeto, esta premisa obliga reconocer el relieve de las herramientas que se utilizan en el proceso. El cambio tecnológico implica cambios en el sujeto laboral, pues como indicaba Marx, el problema no es la construcción de una poderosa máquina sino del sujeto que la operará, lo que a su vez implica modificaciones en la extensión del músculo y talento humanos⁵.

⁵ Marx hace referencia al doctor Ure al plantear que “la dificultad principal no consistía tanto en la invención de un mecanismo automático...La dificultad estribaba sobre todo en la disciplina necesaria para hacer que los operarios renunciases a sus hábitos irregulares dentro del trabajo y para identificarlos con la regularidad invariable del gran autómeta. Inventar y poner en vigor un código de disciplina fabril ajustado a las necesidades y a la celeridad del sistema mecánico: he aquí una empresa digna de Hércules” (en Marx, 1974: 116-117).



John Bessant, en *Managing Advanced Manufacturing Technology*, invoca el peso de la tecnología en el crecimiento económico de las naciones. Mapeando su trabajo, observamos que en *"Hacia la fábrica 2000"*, Bessant rememora, sin nostalgias, la importancia económica de la Gran Bretaña en el siglo pasado. El tránsito podría indicarse como el de una presencia económica dominante en el mundo a una disminución radical de su presencia. La misma suerte indica el autor respecto a los Estados Unidos.

A diferencia de estas historias, el caso japonés y alemán -naciones derrotadas en la segunda guerra, que tuvieron que realizar un enorme esfuerzo de reconstrucción- ilustran sobre un proceso inverso: de la debilidad a la presencia considerable de sus economías. En ambos casos, el papel principal lo juega la tecnología. Para sustentar sus ejemplos señala que "gran parte del crecimiento productivo se relaciona de alguna manera con el progreso técnico".

Al aproximarse al cambio tecnológico, el autor citado despliega una tipología en la cual distingue cuatro tipos de cambios tecnológicos:

1. incrementales -presencia constante, la cual no debe subestimarse-;
2. radicales -ruta discontinua, que propicia nuevos enfoques respecto a los productos y los procesos-;

3. sistemas de nueva tecnología -cambios de largo aliento con mayor fuerza de irradiación en sectores y en términos organizacionales-;

4. nuevo paradigma tecno-económico, el cual presenta frecuencias temporales menores a las precedentes, aunque produce verdaderas revoluciones por lo cual su influencia es determinante en el tiempo. No sólo tiene impactos en el marco económico sino en la sociedad entera.

Para ubicar este tipo de transformaciones en el tiempo es común recurrir a la propuesta cronológica de Kondratiev referida a las ondas largas. En esta elaboración se resaltan seis aspectos que las caracterizan: involucran a tecnologías claves con capacidad expansiva; la expansión tiene límites, subrayándose ahora la reducción de costos y la disminución del crecimiento económico, esto es, períodos de crecimiento y declive; la emergencia del crecimiento económico se da de manera principal en industrias en transición; en un grupo tecnológico algunas industrias comienzan a fortalecerse teniendo un papel clave en la siguiente onda -como fuerzas embrionarias-; a cada onda le conciernen los grupos tecnológicos y las formas de organización dominantes asociadas con el grupo; los impulsos para el cambio provienen de múltiples direcciones como son el surgimiento de nuevas tecnologías, problemas crecientes y formas de organización ligadas a la onda previa -aquí se trasluce la idea de Marx de la relación entre fuerzas productivas y relaciones de producción.

Con lo hasta ahora expuesto se puede afirmar que para algunas narraciones académicas, lo tecnológico es dominante, a pesar de indicar como un factor de influencia las formas de organización de la onda anterior. Retomando consensos referidos a la crisis del taylorismo-fordismo, Bessant apuntaba al peso de la quinta onda, esto es, a la posibilidad de que esté surgiendo -en los destiempos y contrariempos históricos- un nuevo paradigma (con formas más flexibles de organización). Las indicaciones respecto al declive inglés y norteamericano, y la emergencia del dominio japonés y alemán, tenían la intención de llegar aquí para firmar que es una evidencia la situación descrita. Se enfrenta la humanidad, así, a un cambio de paradigma.

Frente a la crisis del sistema de producción en masa, con características de rigidez y estandarización, se ha transitado hacia un modelo de especialización flexible. En términos de diagnóstico, se da el consenso respecto a la crisis del taylorismo y la presencia ante un mundo que cambia. En esto se engancha Lutz, y compartimos su enganche. Al igual que otros teóricos que parten del consenso de la crisis del taylorismo, y en esta medida compartiendo en parte las preocupaciones de Altmann, Lutz alude a la racionalidad post-taylorista resaltando sus contradicciones y, como bien indica el título, el futuro incierto -véase asimismo la discusión que abre Castel sobre "el ascenso de las incertidumbres" (2010)-. Lutz nos acomoda las anteojeras para compartir la visión sobre uno de los temas centrales en los estudios laborales y de las organizaciones: el problema de la cualificación-descualificación del trabajo.

En el escenario de la discusión destaca pues el desgaste, la erosión del taylorismo, así como una reordenación de la división internacional de trabajo-mu-

danza en los consumidores, en correspondencia a los nuevos sistemas tecnológicos. El conjunto de lo anterior se constituye en base para cambios extensivos y rápidos en la tecnología y el trabajo; múltiples direcciones de los procesos, en particular dos destacadas: producción nueva con reprofesionalización y, por otra parte, modelos de fábrica donde se justifica el trabajo productivo capacitado.

Concluamos estas notas con algo que consideramos de primer orden, lo que Lutz denomina las encrucijadas y patrones de desarrollo de trabajo y la tecnología. Este autor señala que se observan tres tendencias típico-ideales (patrones), que están en la escena:

a) "Taylor asistido por computadora", que implica la continuación de la división del trabajo horizontal, vertical y funcional, así como mayor flexibilidad por el uso de la informática;

136

b) "Drucker asistido por computadora", con una fuerte dosis de humanización del trabajo que tendría como correlato la eliminación de la división del trabajo taylorista. Aquí encuentran un lugar de importancia los grupos parciales autónomos reprofesionalizados, sin diferenciaciones jerárquicas. El uso de la informática tiene que ver con la reducción-eliminación del *estres*. A diferencia del viejo planteo durkhemiano, mayor cohesión por la comunicación;

c) "Huxley asistido por computadora". Eliminación parcial de la división del trabajo taylorista. Descentralización y creación de unidades organizacionales autónomas. Significación de que los ingenieros y otros profesionales monopolizan el proceso reeditando la separación de la concepción-ejecución⁶. En el énfasis en la fuerza de trabajo no calificada se queda la sensación de un neotaylorismo.

De estos tres modelos devienen dos encrucijadas: por un lado, la que plantea la disyuntiva entre el conservadurismo estructural o la reprofesionalización de la fuerza de trabajo. El debate en torno a la importancia de disponer de trabajo capacitado. Encarando aquélla, la que pone a discusión el debate entre homogeneidad o dicotomía del trabajo recapacitado. Mientras que a la primera se le asocia más con Taylor asistido por computadora, a la segunda se le ubica con Drucker asistido por computadora.

Sobre la última, si bien presenta dificultades para su aplicación, no está de más adherirnos a lo que sugiere Lutz, respecto a que el quiebre del taylorismo abre la puerta a la flexibilidad y a la innovación. No obstante, si los procesos de la destrucción de modos de vida y economías tradicionales, por una parte, y el cálculo de capital humano (educación-ocupación) junto a la perversión de la estructura educativa, por otro, convergen, es posible pensar en que el modelo de Huxley asistido por computadora puede ser dominante.

⁶ En uno de sus sesgos, las disputas entre los administradores, los ingenieros y los psicólogos industriales, los expertos en relaciones humanas y en el último tiempo los sociólogos del trabajo, por ocupar los lugares centrales en las definiciones y rumbos de la empresa, son una muestra de un problema de nodrizas disciplinarias intransigentes. Frente a esto la realidad organizacional exige trabajo multidisciplinario, enfoques de articulación frente a la escisión teórica.

Así, si Lutz se inclina por Drucker, por su “estabilidad real a largo plazo”, y reconociendo su superioridad técnica, social y económica, su aplicación depende de la madurez de la sociedad, en términos de cambios radicales en la empresa y en los sistemas societales. En lo que hace a Huxley, es difícil, sostiene Lutz, su compatibilidad con los principios de la sociedad libre y moderna, pero su encanto reside en el fortalecimiento de la meritocracia, elemento no ausente en las sociedades industriales.

Consideraciones finales

La forma en que se han incrustado los avances tecnológicos, modificando los procesos de trabajo y la forma de relación de los sujetos con los medios y objetos del trabajo, reconfigurando nuevos esquemas de subordinación laboral, ya no solamente se expresan dentro de los muros de los corporativos, aunque aquí ocupan un lugar principal. La incorporación del flujo continuo, de las máquinas cibernéticas, de las computadoras, de la robótica, se materializan en las prácticas laborales de manera diferente en el conjunto de la industria manufacturera, destacando su mayor presencia en el sector de la producción automotriz.

Utilicemos en esta parte final de la exposición algunas ideas planteadas por De Bresson. Una preocupación se presenta de manera permanente en los trabajos de De Bresson: el papel que juegan los hombres, en este caso los trabajadores. Dotándolos de vida, o menos petulante, reconociendo que no son simples máquinas, y que éstas no pueden ser entendidas sin el concurso de lo humano (el saber hacer que tanto subraya), este relieve precisa del establecimiento de la diferencia por lo que al señalar que la tecnología (su parte dura y su dirección central -*el software*-) se articula con el “saber hacer”, lo que hace es aludir a la técnica humana (en medio hay mediaciones y construcción de subjetividades, experiencias diferenciadas. Incluso es posible pensar por eso en resistencia).

Ahora bien, es importante aludir al cambio técnico, como espacio privilegiado del saber hacer, frente al conocimiento técnico. El argumento es sencillo, puede haber cambios técnicos sin que necesariamente se haga referencia al conocimiento técnico, esto materializado por ejemplo en la modificación de equipo. Así, y señalado de manera enfática, “el conocimiento humano no es simplemente una condición suficiente; es siempre una condición necesaria”, indica De Bresson, el cual da tres razones que se oponen a la visión dominante de los gerentes preocupados únicamente en el que se sepa trabajar la máquina, ignorando la incorporación de las técnicas primitivas en la tecnología moderna, las habilidades y el uso de sus productos nuevos. De ahí que una pregunta se imponga para el autor: ¿los obreros serían desplazados por robots? Esto no sucederá de manera general ni a rajatabla, pensando simplemente en la significación del trabajo del hombre en la producción de robots. Posiblemente la ausencia del hombre lleve a la “ilusión” de la independencia de las máquinas del trabajo humano, pero aun al pensar que el hombre

inventa, calibra y arregla éstas cuando es necesario, subsiste el desplazamiento en fases completas del proceso de trabajo, específicamente en la industria automotriz. No obstante, la ilusión-sueño de los directivos es en su amplitud no posible.

Detrás de los cambios tecnológicos están fuerzas sociales e intereses de grupos y clases, lo que significa tomar partido en la lectura de que la tecnología no es neutral. Ubicando el tema en términos históricos, el pivote central que motiva los cambios es la intención de acrecentar las ganancias. Apartándonos de ideologías, es la búsqueda de ganancia –como lo dominante- lo que genera de manera decisiva algunos cambios. Asimismo, el capital ha generado un cierto tipo de familia en el que tres variables poderosas se vinculan: la unidad familiar, la tecnología y el capitalismo.

Vale señalar que el cambio técnico no puede ser instrumentado sin el consentimiento de los trabajadores (un asunto de absoluta contemporaneidad); asimismo, resaltando el papel que juega la experiencia y la habilidad, De Bresson ubica como mediación a los trabajadores entre el conocimiento formal y la producción. Desde esta perspectiva, el conocimiento formal puede ser aprendido por los trabajadores, pero en el caso de los *managers* es difícil que ellos accedan a la experiencia y habilidad de los trabajadores, afirman algunos autores. En el primer sentido, el planteo de Arteaga pensando justamente en trabajadores de la industria automotriz es muy sugerente: "...reconocimiento de que *él que hace el trabajo es el que más sabe de él*, promueven y requieren el paso del uso de la fuerza de trabajo como *mano de obra* al de *gestora de la producción*" (Arteaga, 2011: 6). Llegar a esto implica también cambios sustantivos en la gerencia, la que promueve y alienta el tránsito de mano de obra a gestora de producción, lo que significa una revuelta gerencial, de la autocracia y la unilateralidad a la capacidad de delegar decisiones, reconocer saberes y trabajar en procesos de construcción de confianza. Este escenario edulcora la dominación, pero no la suprime. Este escenario tiene presencia en la realidad del trabajo en México, pero su alcance sigue siendo limitado.

Generalmente los analistas no atienden el saber hacer, que implica poner atención en los grupos, el poner mayor énfasis a la relación gente-máquinas. El correlato es que lo social juega un papel de mayor relieve que lo técnico. Dicho enfáticamente, la industria no operaría sin el acuerdo de los trabajadores. Asimismo, las normas reales del acuerdo para el funcionamiento del trabajo no están escritas. En lo que hace al conocimiento, éste se divide en la perspectiva que estamos trabajando: información codificada (formal), conocimiento informal (co-trabajadores, "ir al hoyo", refiriéndose a la solución que se da a un problema de manera interactiva) y experiencia-habilidad. En general, el "conocimiento letrado no tiene relación con la mayor parte del aprendizaje en el trabajo", sugiere De Bresson. Concluyamos tajantemente subrayando la importancia del trabajo humano, como el "lugar más eficiente para almacenar información sobre una máquina específica es el operador quien la ha visto trabajar y funcionar". Aunque las tendencias a la eventualidad –lo que es una realidad en la dinámica económica mexicana-, el bajo relieve en la ro-

tación interna, la robotización de fases del proceso de producción y, sobre todo en la participación limitada de los trabajadores, de acuerdo a los resultados expuestos, a la par de una subcontratación en expansión, de contención salarial y de la articulación de lo disciplinario como prácticas laborales aún dominantes sobre prácticas más abiertas, continúan erosionando la capacidad de almacenamiento humano.

Bibliografía

140

- Arteaga García, Arnulfo y Jorge Carrillo (1988), "Automóvil, Hacia la Flexibilidad Productiva", *El Cotidiano*, no. 21, UAM-A, enero-febrero.
- Arteaga García, Arnulfo (1999), "Cambios en la organización de la producción", *Memoria del V Seminario de Investigación Laboral*, STPS, México.
- Arteaga García, Arnulfo (2011), "Cambios en la organización del trabajo y su impacto en la fuerza laboral: de mano de obra a gestor de la producción. Estudio de caso en la industria automotriz en México", Tesis de doctorado en Estudios Organizacionales, UAM-I, México.
- 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.
- Bessant, John R. (1991), *Managing Advanced Manufacturing Technology: the Challenge of the Fifth Wave*, NCC-Blackwell Pub, Inglaterra.
- Boltanski, Luc y Eve Chiapello (2002), *El nuevo espíritu del capitalismo*, Akal Ediciones, Madrid.
- Bowles, Samuel y Herbert Gintis (1981), *La instrucción escolar en la América capitalista. La reforma educativa y las contradicciones de la vida económica*, Siglo Veintiuno Editores, México.
- Braverman, Harry (1987), *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, Nuestro Tiempo, México.
- Bueno, Carmen (1995), "La Cultura Organizacional de las Empresas de Autopartes Ante la Globalización", *El Cotidiano*, no. 73, UAM-A, noviembre-diciembre.
- Castel, Robert (2010), *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*, FCE, México.
- Castel, Robert (2004), *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*, Paidós, Buenos Aires.
- Coriat, Benjamín (1982), *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, SXXI, México.

- De Bresson, Chris (1987), *Understanding Technological Change*, Black Rose Books, Canadá.
- De Gaulejac, Vincent (2006), "Management y comunicación: del poder disciplinario al poder managerial: el poder de la comunicación", en Páramo, Teresa (coord.), *Sociedad y comunicación. Una mirada al siglo XXI*, UAM-I/Plaza y Valdés, México.
- De la Garza, Enrique (2006), *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*, FCE-UAM, México.
- Espinosa Yáñez, Alejandro (2013), "Nuevas condiciones de trabajo y de los asalariados, nuevos procesos organizacionales", *Veredas*, Número especial, UAM-Xochimilco, México.
- Foucault, Michel (1980), *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la Prisión*, Siglo Veintiuno Editores, colección Nueva criminología y Derecho, México.
- Franco, Silvia y Luis Gonçalvez (2005), "Clínica laboral: nuevos abordajes clínicos y organizacionales para los síntomas contemporáneos", en Schvarstein, Leonardo y Luis Leopold (comps.), *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*, Paidós, Argentina.
- Gasparini, Giovanni (1998), "Temps et travail en Occident", en Jean-Francois Chanlat, (ed), *L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées*, Les Presses de l'Université de Laval/Editions Eska, Montreal.
- Harrison, Denis y Normand Laplante (1994), "Confiance, coopération et partenariat. Un processus de transformation dans l'entreprise québécoise", *Relations industrielles*, vol. 49, no. 4, Canadá.
- Hassard, J. (1998), "Pour un paradigme ethnographique du temps du travail", en Jean-François Chanlat (dir.), *L'individu dans l'organisation, les dimensions oubliées*, Les Presses de l'Université Laval, Eska, Paris.
- Herrera, Fernando (1992), "Reestructuración de la Industria Automotriz en México y Respuesta Sindical", *El Cotidiano*, no. 46, UAM-A, marzo-Abril.
- Humphrey, John (1993), "Relaciones industriales y nuevas formas de organización del trabajo", en Rainer Dombois y Ludger Pries, *Modernización empresarial: tendencias en América Latina y Europa*, Fescol y Nueva Sociedad, Caracas.

- Ibarra, Eduardo (1994), "Organización del trabajo y dirección estratégica. Caracterización de la evolución de los paradigmas gerenciales", en *Argumentos para un debate sobre la modernidad. Aspectos organizacionales y económicos*, Serie de Investigación 13, UAM-I, México.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía –INEGI-(2005), *Censos Económicos*, varios años.
- INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación en el Sector Manufacturero*, México.
- Juárez, Huberto, Arturo Lara y Carmen Bueno (coords.) (2005), *El auto global. Desarrollo, competencia y cooperación en la industria del automóvil*, Conacyt-BUAP-UAM-UIA, México.
- Juárez, Huberto (1994), "Productividad en la Industria Automotriz: El Caso de VW de México", *El Cotidiano*, no. 64, UAM-A, septiembre-octubre.
- Laurell, Asa Cristina y Noriega, Mariano(1990), *La salud en la fábrica*, Era, México, 1990.
- Lutz, Burkart (1992), "The contradictions of Post-Tayloristic Rationalization an the Uncertain Future of Industrial Work", en Altmann, Norbert, Christoph Köhler y Pamela Meil (eds.), *Technology and workin German industry*, Estados Unidos de América.
- Martínez García, Beatriz (2005), "Las nuevas formas de organización del trabajo: obstáculo para la construcción de una identidad, en Schvarstein, Leonardo y Luis Leopold (comps.), *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*, Paidós, Argentina.
- Marx, Carlos (1974), *El capital. Crítica de la economía política*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Montaño, Luis (2007), "Nuevos modelos organizacionales y violencia en el trabajo", en Peña, Florencia, *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, Eón-SEDISEM-UAM-A, México.
- Offe, Claus (1992), *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Alianza Universidad, España.

- Ortega Olivares, Mario (2008), "El autocontrol laboral en los híbridos toyotistas", *Veredas*, no. 16, UAM-X, México.
- Ouchi, William (1982), *Teoría Z. Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*, Fondo Educativo Interamericano, México.
- Rifkin, Jeremy (1996), *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Paidós, España.
- Sennett, Richard (2007), *El nuevo capitalismo*, Anagrama, Barcelona.
- Sennett, Richard (2009), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Anagrama, Barcelona.
- Tixier, Pierre-Éric (1988), "Légitimité et modes de domination dans les organisations", *Sociologie du travail*, no. 4, Francia.
- Womack, J.P. D.T.Jones y D. Roos (1992), *La máquina que cambió el mundo*, McGraw-Hill, México.
- Zurla, Paolo (1989-1990), "Calidad y cultura del trabajo en los años ochenta", *Sociología del Trabajo*, no. 8, España, invierno, España.