
RESEÑAS

Leda Gitahy (comp.). *Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina*, Lecturas de Educación y Trabajo No. 3, Campinas/Buenos Aires/Santiago/Ciudad de México, 1994, 297 pp.

El trabajo y la educación en América Latina

El libro que me propongo reseñar reúne los trabajos presentados en un seminario organizado por la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo en marzo de 1993, en Campinas, Brasil, cuyos resultados corresponden a los esfuerzos de diferentes instituciones y grupos de investigadores de cinco países —Argentina, Brasil, Chile, México y Venezuela— que han estado analizando el proceso de reestructuración productiva desde el punto de vista de las relaciones entre educación y trabajo. Es, por lo tanto, fruto de un debate académico que va más allá de las fronteras nacionales y propone establecer un diálogo entre diferentes investigadores latinoamericanos. Ésta es la primera característica del libro que merece ser destacada.

Los trabajos compilados pretenden, como afirma Leda Gitahy, “contribuir para la discusión acerca de la relación entre cambio tecnológico, trabajo y educación en el marco del proceso de reconversión productiva,

globalización e integración regional en curso en nuestros países”, y se destaca la centralidad que ganan los recursos humanos en el contexto del nuevo paradigma productivo en gestación.

De acuerdo con las múltiples perspectivas analíticas adoptadas por los autores, el volumen está organizado en cinco partes temáticas, a saber: papel del conocimiento; estrategias de modernización; trabajo y calificación; formación profesional, y relaciones de género.

El artículo de Carmen García Guadilla, “Globalización, integración latinoamericana y papel del conocimiento en tres tipos de escenarios” caracteriza de manera general el debate acerca de la gestación de un nuevo paradigma productivo. La diferenciación que la autora hace entre los posibles escenarios futuros, de acuerdo con el papel desempeñado por el conocimiento, refleja las diferentes posiciones académicas, más o menos optimistas, sobre el proceso de cambio en curso. En el libro predomina el enfoque más optimista, desarrollado por autores ta-

les como Carlota Pérez, Piore y Sabel, según el cual es posible aprovechar las ventanas de oportunidad que ofrece la reestructuración productiva.

Sin embargo, se admite que dicho proceso se ha dado de manera parcial y heterogénea, en especial en América Latina. Sus resultados son diferentes no sólo entre el continente y otras regiones del mundo, sino también entre los propios países latinoamericanos y sectores y grupos sociales. En ese contexto guarda especial importancia el análisis de las estrategias implementadas por los diferentes actores sociales involucrados en el proceso de cambio. Cecilia Montero y Roberto Ruas presentan tipologías que buscan dar cuenta de las diferentes estrategias empresariales.

Montero distingue en su artículo dos diferentes modelos: la fragmentación flexible, y la implicación responsable. El primero corresponde a lo que Enrique de la Garza ha denominado "flexibilización salvaje",¹ es decir, un modelo que prioriza la disminución de costos vía la reducción de gastos salariales y sociales de la fuerza de trabajo, busca reducir el poder sindical y no tiene interés en promover la estabilidad laboral—modelo hegemónico en Estados Unidos, Brasil y México—; el

segundo, al contrario, se basa en el compromiso y la cooperación de los trabajadores, al ofrecer contrapartidas tales como altos salarios o la estabilidad laboral—casos de Alemania y Japón, por ejemplo.²

Un análisis un poco más detallado es el que presenta Roberto Ruas en su artículo en el que identifica tres estrategias básicas que han sido implantadas por las empresas brasileñas. La primera es una estrategia de adaptación restrictiva, que equivaldría al *modelo de fragmentación flexible, o flexibilización salvaje*. El autor considera que ésta es más común en los sectores tradicionales, en especial en aquellos que actúan predominantemente en el mercado interno, o que exportan a mercados en los cuales el principal factor de competición es el precio en aquellos sectores que presentan procesos productivos poco flexibles o con baja capacidad innovativa, y posiblemente formas de gestión del trabajo relativamente precarias. Además, señala que las relaciones laborales en este tipo de empresa son más conflictivas. Los empresarios que han optado por la segunda estrategia, de adaptación limitada, han implementado mejoras localizadas o parciales, por lo general desarrolladas fuera de un contexto de programas globales de mejoría. Esta

¹ Cf. Enrique de la Garza, en A. Covarrubias, *La flexibilidad laboral en Sonora, México*, El Colegio de Sonora/Fundación Friedrich Ebert, 1992, pp. 9-28.

² Coriat ha analizado los diferentes modelos vigentes en los casos de Estados Unidos y Alemania, en Benjamin Coriat, *El taller y el robot - ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*, Madrid, Siglo XXI, 1992, pp. 209-240.

estrategia alcanza sectores para los cuales el modelo de adaptación restrictiva ya no es adecuado, ya sea por exigencias de clientes o por la necesidad de obtener mayores niveles de competitividad.

Finalmente, la tercera estrategia, de adaptación global, comprende acciones volcadas a la búsqueda de nuevos patrones de competitividad y productividad, sostenidas en una estrategia amplia de adecuación de los recursos internos a las condiciones impuestas por el entorno macroeconómico. Según Ruas, esta nueva configuración exige de la empresa un proceso de gestión de los recursos humanos que tome en cuenta la necesidad de que los trabajadores se involucren y cooperen en el mismo. Esta tercera estrategia se hace más presente en los sectores metal-mecánico y automotriz de la industria brasileña, y aunque ha tenido excelentes resultados en términos de calidad y productividad, el autor enfatiza las limitaciones todavía existentes para lograr que los trabajadores y su representación sindical se involucren más en este proceso de cambio.

El tema de las relaciones laborales es desarrollado en el artículo de Márcia de Paula Leite. A partir de una periodización del proceso de cambio en la industria brasileña, la autora destaca que desde principios de la década de los años noventa empieza una nueva fase en la cual el empresariado ha implementado importantes cambios en las formas

de gestión de la mano de obra y de la producción. El carácter históricamente autoritario de las relaciones laborales —el antisindicalismo y la resistencia patronal en negociar que los trabajadores se involucren en el proceso de producción— sigue siendo dominante en la industria brasileña, aunque en este ámbito también se percibe un cambio importante, ejemplificado por las negociaciones entabladas recientemente en la Autolatina.

Los artículos de Jorge Carrillo, Graciela Riquelme, Consuelo Iranzo, Marta Novick y Cecilia González, Luis Antonio Caruso y Elenice Leite se centraron en el análisis de los desafíos que presenta el cambio de paradigma productivo para el proceso de calificación y formación profesional de los recursos humanos. Según estos autores, la reestructuración productiva demanda no sólo trabajadores más calificados, sino que también se percibe un importante cambio en los contenidos de dicha calificación. Se destaca el imperativo de contar con una parte técnica y otra actitudinal en la formación del trabajador, de manera que se pueda responder con mayor eficacia a los requerimientos de polivalencia y rotación interna, a la mejora continua, al trabajo en equipo y a la mayor autonomía, responsabilidad e identificación con los objetivos de la empresa por parte de los trabajadores.

Como ya se vio, las nuevas formas de organización del trabajo y de la producción, así como las nue-

vas tecnologías, se han extendido de manera heterogénea, y por lo tanto también se observan diferencias importantes en los requerimientos de calificación. El artículo de Novick y González, hecho con base en datos de la industria argentina, ejemplifica de manera clara dicha heterogeneidad. Las autoras llaman la atención sobre el hecho de que la diversificación en el proceso de reconversión industrial genera importantes dificultades para planificar políticas adecuadas de formación profesional.

Según Iranzo, en el caso venezolano los empresarios han utilizado una estrategia restrictiva de adaptación, para utilizar el término acuñado por Ruas. Una de las prácticas más extendidas en este país es la formación de círculos de calidad, al surgir una demanda de capacitación en el área actitudinal, por medio de la cual se busca desarrollar en los trabajadores el sentido de responsabilidad y de adhesión a la empresa. Sin embargo, son todavía raros los casos en que ello represente la delegación de mayor autonomía o el estímulo a la presentación de sugerencias por parte de los trabajadores. Asimismo, también la polivalencia ha sido una práctica extendida, pero entendida solamente como rotación de tareas de un mismo nivel de complejidad.

La última parte del libro reúne los artículos de Lais Abramo y de Lilitiana Segnini, acerca de las relaciones de género en contextos de inno-

vación tecnológica. A través de una comparación entre la industria de la alimentación y la metal-mecánica en dos países latinoamericanos —Argentina y Chile—, Abramo concluye que a pesar del incremento cuantitativo de la participación femenina en el mercado de trabajo, no hay evidencia de una reversión significativa de la segmentación por género existente. Sin embargo, al menos teóricamente el proceso de reestructuración productiva abriría nuevas oportunidades para las mujeres, puesto que la automatización tiende a disminuir la necesidad de uso de la fuerza física y la inseguridad en el trabajo, mientras que la polivalencia daría acceso a la mujer a puestos más calificados y mejor remunerados. El artículo de Segnini, que presenta los avances de una investigación acerca de un banco estatal y el sindicato de trabajadores en São Paulo, confirma la idea de que aunque se presentan algunos avances la mujer todavía sufre segregación, tanto en lo que se refiere a las posibilidades de avanzar en el mercado interno de trabajo de las empresas, como en el ámbito de la acción sindical.

El libro compilado por Leda Gitahy cumple, indudablemente, con el objetivo que se propuso: contribuir para el debate sobre las relaciones entre cambio tecnológico, trabajo y educación en el actual contexto de reestructuración productiva. Además rompe, en cierta medida, con el *diálogo de sordos* que, según esta

autora, ha caracterizado dicho debate. En ese sentido, vale la pena mencionar algunos consensos básicos que son compartidos por el grupo de autores del libro. En primer lugar, todos parten del hecho de que hay un proceso de cambio en curso, el cual rompe con el paradigma taylorista-fordista, aunque todavía no puede ser caracterizado detalladamente dada la parcialidad con que se han dado los cambios en América Latina y la heterogeneidad que caracteriza a la estructura productiva de los países del continente. En segundo lugar, para hacer el análisis de dicho proceso de cambio, los autores coinciden en que es necesario alejarse de los determinismos, en especial del determinismo tecnológico. En tercer lugar, los autores destacan la necesidad de democratizar las relaciones laborales, al propiciar una mayor participación de los trabajadores y sindicatos en la determinación de la dirección de los cambios a ser adoptada. Asimismo también se destaca la centralidad de los recursos humanos para enfrentar los desafíos presentados por la ya famosa *globalización* y los procesos de integración regional. Aunque los autores citan algunos de los

efectos perversos del proceso de reestructuración productiva, también destacan las oportunidades abiertas por dicho proceso.

Para lograr avanzar en la comprensión sobre las relaciones entre educación y trabajo en América Latina y en las maneras específicas en que se han desarrollado los procesos de cambio en los países del continente, sería interesante contar con análisis comparativos, los que permitirían ampliar el conocimiento acerca de las similitudes y diferencias entre los sistemas de relaciones industriales existentes y las diferentes estrategias empresariales y sindicales adoptadas en el marco de los procesos de globalización e integración regional. La casi totalidad de los trabajos —con la excepción del escrito por Lais Abramo— se refieren al caso de un país aislado, o se caracterizan por un alto nivel de generalidad. Además, sería importante poder ampliar el debate en los próximos volúmenes organizados por la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, hacia otros países, como por ejemplo Colombia y Uruguay, y también hacia otras regiones del continente, como es el caso de la centroamericana.

*Marisa von Bülow**

* Asistente de investigación en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO-México.