

II Conferencia Internacional
"La Obra de Carlos Marx y los desafíos del Siglo XXI"
"Sujeto y poder revolucionarios: teoría y práctica".

PONENCIA

MARX Y LAS NUEVAS FORMAS DE GESTIÓN

Lic. Rafael Alhama Belamaric
Lic. Francisco M. Alonso Arrastía

I.- VISIÓN MARXISTA DE LAS RELACIONES DE PRODUCCIÓN Y LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

Las relaciones de producción son caracterizadas como "las relaciones que se establecen entre los hombres con motivo de la producción, el cambio, la distribución y el consumo."¹

A diferencia del feudalismo, que era estático por naturaleza, el capitalismo sobrevive gracias al cambio continuo. Ello llevó a Marx afirmar que: "La sociedad actual no es algo pétreo e inmovible, sino un organismo susceptible de cambios, y sujeto a un proceso constante de transformación."²

La situación de explotación feroz que sufría la clase obrera le hicieron concebir a Marx la necesidad del cambio revolucionario al convertir en actor principal del cambio a esta clase explotada. Sin embargo, con las más variadas armas, desde la represión más feroz hasta la compra de consciencias y la propaganda, el régimen capitalista ha podido ir superando las tensiones que a cada momento surgían.

Genialmente, Marx señaló la necesidad del cambio revolucionario por la imposibilidad de que la evolución hacia el comunismo se asentara sobre las mismas bases impuestas por la división del trabajo existente hasta aquel momento. Así, expresaba que el propio desarrollo del capitalismo ha "convertido en cuestión de vida o muerte el sustituir esa monstruosidad que supone una mísera población obrera disponible, mantenida en reserva para las variables necesidades de explotación del capital, por la disponibilidad absoluta del hombre para las variables exigencias del trabajo; el sustituir al individuo parcial, simple instrumento de una función social de detalle, por el individuo desarrollado en su totalidad, para quien las diversas funciones sociales no son más que tantas manifestaciones de actividades que se turnan y se relevan."³

El cambio del sistema económico-social siempre fue visto como que llevaría a que las nuevas relaciones de producción que implicaría la abolición de la anterior división del trabajo. Sin embargo, las concepciones sobre el socialismo en muchos casos han

¹ Marx, Carlos. "El Capital" . "El Capital" Ediciones Venceremos Editora Nacional de Cuba. La Habana 1965.

² Marx, Carlos. "El Capital" Prólogo a la Primera Edición, Primer Tomo Pág. XXIV Ediciones Venceremos Editora Nacional de Cuba. La Habana 1965.

³ Marx, Carlos. De "El Capital" en "La Sociedad Comunista" pag.64-65. Editorial Ciencias Sociales 1985

hiperbolizado la función distributiva sobre la productiva independientemente de que se rodee de una mística y discurso productivista y hasta caer en concepciones que bien pudieran catalogarse de economicistas. *Pero el período de transito tiene que apoyarse, básicamente, en un nuevo sistema de producción con un sistema distributivo basado en las nuevas relaciones de propiedad.*

Por ello, Federico Engels expresaba: “La sociedad, al adueñarse de todos los medios de producción para emplearlos socialmente y con arreglo a un plan, acaba con el sojuzgamiento a que hasta hoy se ha visto sujeto el hombre bajo el imperio de sus propios medios de producción. La sociedad no puede, evidentemente, emanciparse sin emancipar a todos los individuos. **No hay, pues, más remedio que subvertir desde los cimientos hasta el remate todo el antiguo régimen de producción, haciendo principalmente que desaparezca la vieja división del trabajo.** Su lugar debe ocuparlo una organización de la producción en la que, de un lado, ningún individuo pueda desentenderse de su parte en el trabajo productivo, que es condición natural de la existencia humana, cargándola sobre otros, y en la que, de otra parte, el trabajo productivo se convierta, de medio de esclavización, en medio de emancipación del hombre, que brinde a todo individuo la posibilidad de desarrollar y ejercitar en todos los sentidos todas sus capacidades, tanto físicas como espirituales, y se transforme de una carga en un goce.”

“Tampoco debe pensarse que la abolición de la vieja división del trabajo solo puede llevarse a cabo a expensas de la productividad del trabajo. Todo lo contrario. Ella se ha convertido, por obra de la gran industria, en una condición de la propia producción.”⁴

Pero si bien las relaciones de producción no deben enfatizarse especialmente sobre los aspectos distributivos, que serán siempre necesariamente limitados por los aspectos productivos, no deben, por demás, desconocer que son una de las formas más importantes, mediante las cuales los hombres se relacionan.

Por eso no se debe caer en un reduccionismo de creer que las condiciones materiales de producción y de vida, ajeno al desarrollo del hombre, puedan conducirnos a un socialismo avanzado ya que ello sería una visión del materialismo en esencia metafísico y alejado de la dialéctica.

Todo esto nos conduce a una duda básica: ¿Ha existido realmente una propuesta, una teoría de la construcción del socialismo o más bien lo que ha existido una idea de lo que no debía repetir el socialismo basado en la experiencia capitalista?

Ernesto Guevara Serna alertaba hace más de 35 años sobre la imposibilidad de alcanzar una sociedad superior con los mismos esquemas y mentalidad; de que una sociedad superior no se lograba solo con un mayor nivel de vida ni una mayor producción sino que era una consecuencia de un nivel superior tanto material como de conciencia.

En contraposición, si analizamos el paradigma soviético vemos que el mismo se basaba en la más aguda división del trabajo con una dirección autocrática apoyada por un profuso método burocrático concebido y elaborado hasta concretarse como planes generales y específicos para toda la Economía. Era, excluida la conquista de la propiedad social, una agudización de las contradicciones citadas por Engels:

⁴ Engels, Federico. “Anti-Dühring” en “La Sociedad Comunista” pag.62-63. Editorial Ciencias Sociales 1985

“Ahora, juzguemos de la pueril idea del señor Dühring, de que la sociedad puede posesionarse del conjunto de los medios de producción sin revolucionar de raíz todos los medios de producción, y, sobre todo, sin abolir la vieja división del trabajo; como si todo quedase arreglado con sólo «tener en cuenta las circunstancias naturales y las aptitudes personales», aunque haya masas enteras de existencias que sigan encadenadas ni más ni menos que antes, a la producción de *un solo* artículo, «poblaciones» enteras entregadas a una sola rama de producción, aunque la humanidad siga dividiéndose, exactamente lo mismo que antes, en una serie de «modalidades económicas» mutiladas, como por ejemplo, «peones de carretilla» y «arquitectos». Es decir, que la sociedad se convierte en dueña y señora de todos los medios de producción para que cada individuo siga siendo esclavo de su medio de producción, sin más libertad que la de elegir *cual* de ellos.⁵ (el subrayado es nuestro)

Indiscutiblemente que el poner todos los esfuerzos del país, con el entusiasmo de unos y la obediencia de los otros, en función de un desarrollo, creó en corto tiempo proezas en la otrora URSS que ninguna difamación podrá ocultar, pero el modelo carecía de la comunicación (no la propaganda), de la participación decisoria y de la retroalimentación necesaria para superarse a sí mismo día a día. Y los errores autocráticos y burocráticos, la utilización inadecuada de viejos esquemas organizativos y de dirección tradicionales que respondían a otro momento histórico, y sobre todo, a la organización social de la sociedad capitalista lo llevaron a la bancarrota. La poca participación real y efectiva de los trabajadores en las decisiones, y la imposibilidad de modificar las estructuras y funcionamiento de esquemas políticos y productivos verticalistas, determinaron el fracaso de los que algunos denominaban “socialismo real”.

LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN Y LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

La sociedad se ha ido modificando desde la irrupción del modo de producción capitalista. A partir de la producción y distribución en masa las organizaciones crecían en tamaño. La economía de escala -mientras más grande mejor- fue considerada no solo como la garantía de eficiencia de las empresas industriales sino también las de servicios y las de todas las instituciones sociales. Sin embargo, la fragmentación de los trabajos y el control centralizado requería de complejas reglas y regulaciones que eran junto al fortalecimiento de las barreras jerárquicas las condiciones ideales para el florecimiento del burocratismo.

A partir de los años 60, la acumulación de contradicciones de la organización del trabajo con las nuevas condiciones provocaron diferentes experimentos y experiencias prácticas en nuevas formas de organizar el trabajo. Estas nuevas condiciones fueron las siguientes:

Primero , ocurrió un cambio básico en la tecnología. Durante mucho tiempo la mecanización fue la principal característica del cambio tecnológico y correspondientemente la organización asumió formas mecanicistas. Sin embargo con la introducción de la automatización condujo a nuevas demandas de introducir sistemas descentralizados de control. Dentro de estos sistemas los hombres no podían ser tratados como piezas reemplazables pues tenían que tomar decisiones que no podían programarse. Sus principales funciones eran aprender, juzgar y actuar responsablemente, en contraposición de la mecanización en la que las funciones básicas eran alimentar y operar las máquinas.

⁵ Engels, Federico. “Anti-Dühring” en “La Sociedad Comunista” pag.68. Editorial Ciencias Sociales 1985

En segundo lugar, los mayores niveles educacionales de la fuerza de trabajo implicaban la necesidad y la posibilidad de cambios organizativos. Ya no eran los grandes contingentes de obreros agrícolas con poca calificación los que se incorporaban a trabajos mecanizados en la industria y los servicios sino de jóvenes graduados de técnico medio y universitarios los incorporados. Por ello, los trabajos de perfil estrecho y que requerían poca calificación y entrenamiento no se avenían a las expectativas de las nuevas fuerzas y el ausentismo y la fluctuación laboral comenzaron a alcanzar niveles cada vez más elevados.

En tercer lugar las condiciones cambiantes del mercado y la internacionalización de los mismos hicieron altamente vulnerables a las empresas con una alta especialización que no podían adaptarse a las expectativas y exigencias de los comercializadores y consumidores.

Así, mientras que en el período que va hasta los años 50 había predominado la producción y distribución en masa y se dependía de las denominadas economías de escala (mientras más grande era la empresa se podían alcanzar costos menores), en el período siguiente se evidenciaron las grandes desventajas que la acompañaban. Se había hecho patente que la mecanización y el crecimiento en tamaño de las empresas iba acompañado de un factor indeseable: el burocratismo, ya que la excesiva división de los trabajos y el control centralizado requería de complejas reglas y regulaciones y creaban problemas de comunicación, de calidad de la producción, de falta de una respuesta rápida y de la flexibilidad necesaria ante los problemas cada vez más complejos que se presentaban

Antes de hablar de las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT), es necesario sintetizar el **modelo referente básico** de la **organización del trabajo tradicional**, o del taylorismo como prefieren denominarlo algunos autores, en alusión al precursor, aunque el modelo siguió desarrollándose por un grupo de seguidores en las primeras décadas del siglo XX.

El enfoque taylorista, conocido también como enfoque científico del trabajo, debe sumarse otro precursor relacionado con el establecimiento de los principios del enfoque científico de la administración moderna, a saber Fayol. Este complemento es lo que se conoce e identifica en la historia de la organización del trabajo como la época de la Organización Científica del Trabajo.

Veamos los que consideramos como los **Principios Fundamentales de la Organización del Trabajo Tradicional**:

1- Separación entre el trabajo manual y el intelectual.

La época industrial y la gran industria de hace un siglo exigía para competir en aquel momento un mayor rendimiento y productividad, lo cual se alcanzaba separando las funciones especializadas de dirección, como la planificación, la organización y el control así como de las actividades que garantizaban el funcionamiento de la empresa, de la ejecución propiamente dicha, primeramente más manual y luego más mecanizada.

Es un ejemplo claro del carácter y contenido del trabajo establecido sobre la base de una división social del trabajo.

Ahora bien, en la misma medida en que las funciones de regulación de las operaciones, el aseguramiento técnico directo, la necesidad de tomar decisiones en el curso de proceso productivo, es decir, el contenido del trabajo ha ido avanzando y enriqueciéndose en sus múltiples elementos por separado, el carácter del trabajo, es

decir las ocupaciones que clasifican y califican a los trabajadores debía haber cambiado en la misma medida. Sin embargo, los distintos tipos de actividades laborales por los elementos que los identifican se mantienen relativamente similares.

Las categorías de carácter y contenido de trabajo se intervenculan y se superponen pero no se ha producido un salto cualitativamente superior que permita calificarlo de radical y revolucionario. Este aspecto por si solo habla claramente lo poco que se avanzó en el socialismo en la introducción de un nuevo modelo de organización del trabajo y un nuevo tipo de trabajador.

Si en la sociedad socialista suponemos que no se deben contraponer las distintas categorías ocupacionales con el nivel técnico-educacional y cultural, no hay razón para no superar la división social y la división funcional del trabajo establecido históricamente en un momento dado. Aunque hablamos de todas las categorías, se debe hacer hincapié en la categoría de **obrero** relacionado con la ejecución directa y la distancia que lo separa de las actividades intelectuales, como para que ello se haya constituido en un principio básico de organización del trabajo, y de la propia empresa.

No es la función en sí, ya sea de ejecución o de dirección, de planificación, de organización o control la que ha determinado o determina la existencia de una u otra categoría con sus contenidos, como expresan algunos autores, sino es el principio establecido de división social del trabajo establecido por los ideólogos del capitalismo.⁶

Los obreros siguen definiéndose como los que "directamente o a través de los medios de trabajo modifican, transforman o cambian de estado el objeto de trabajo, se encargan directamente de la instalación y funcionamiento correcto de los medios de trabajo, cambian de lugar los objetos y medios de trabajo...". Evidentemente se trata de una relación histórica determinada de interrelación entre la **fuerza de trabajo y los medios y objetos de trabajo**, históricamente establecido, y que se ha ido modificando y se sigue modificando, aunque los factores siguen siendo los mismos.

Mientras, la categoría de los técnicos se define como "los que realizan el trabajo analítico, constructivo-organizativo y de control.." Si las NFOT buscan cada vez más, la integración de actividades, funciones o procesos, es evidente que la clasificación anterior deberá refundirse y redefinirse. De lo contrario, no se produce la integración de los trabajos o actividades intelectuales y manuales.

La revolución científico-técnica y tecnológica ha elevado de manera extraordinaria la complejidad del trabajo, de tal manera que la preparación profesional del obrero tal y como

⁶ "Entre las mayores incomprendiones y tergiversaciones del marxismo, se encuentra la reducción de la clase obrera a quienes están ligados de manera más o menos directa a la producción y servicios de carácter material, al trabajo físico y de escasa o mediana calificación. Tal posición no deja espacio para el trabajo complejo". Esta cita del trabajo de los autores Rafael Cervantes Martínez y Ortelio Pérez Díaz del libro "Los cambios en las estructuras socioclasistas" se completa con otra cita de otro trabajo de Darío Machado Rodríguez del propio libro, al decir : "El sociólogo alemán Hans Roder, luego de recordar que las diferencias sociales que se originan en la división social del trabajo subsistentes en el socialismo, son también una herencia del pasado, señaló:" Sin embargo, sería falso considerarlas solo como vestigios históricos. La sociedad socialista, en la cual domina el principio de cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo, contiene en sí misma las condiciones materiales objetivas para la reproducción sujeta a leyes y socialmente necesaria de las diferencias sociales basadas en la división del trabajo en el socialismo, y originadas en ella", e indican el camino complejo a seguir en nuestra sociedad.

se define, requiere de un nivel incomparablemente superior al de hace medio siglo atrás, de manera que debe integrar la definición de técnico para llevar a cabo las NFOT, las definiciones de las categorías ocupacionales deben cambiar.

Pero, las definiciones de las categorías ocupacionales y los contenidos de los cargos y ocupaciones en la práctica, reflejan precisamente el avance de las NFOT.

Cabe aquí un recordatorio y una reflexión en relación con la definición del proceso de trabajo de Marx, que señala que el proceso de trabajo se descompone en: actividad personal del hombre o trabajo propiamente dicho, el objeto sobre el cual actúa el trabajo, y el medio por el cual actúa. La combinación de las relaciones de los factores o las "formas de existencia material del proceso de trabajo", su interdependencia, es lo que distingue las diferentes épocas económicas, señala Marx..

La primera manufactura radicaliza al extremo **la unión de la fuerza de trabajo y el medio de trabajo**, de manera tal que el uso efectivo de los medios requería un conjunto de cualidades sobre todo físicas y en menor medida intelectuales, así como hábitos y aprendizaje. Ese conjunto del obrero, formado por ese aprendizaje mínimo necesario, los hábitos y el medio de trabajo, constituía una técnica.

Las formas del proceso de trabajo han ido cambiando, y con el establecimiento de la gran industria, la técnica ya no será el conjunto de un medio de trabajo y de un obrero, sino el conjunto de ciertos materiales y de los instrumentos de trabajo. Y esta unidad se expresa en la aparición de la tecnología.

El desarrollo en ascenso de la máquina-instrumento independiza a esta de la fuerza de trabajo, es decir, los medios de trabajo y el trabajador separados adquieren formas de evolución diferentes, y hacen posible una relación de unidad diferente, **la unidad del medio de trabajo y del objeto de trabajo**. Este desarrollo tiene más de un siglo y ha llegado hoy a situaciones inimaginables entonces. Baste citar las maquinas con control numérico por ordenador (CNC), diseño asistido por ordenador (CAD), con combinación con sistemas de fabricación (CAM), sin mencionar los sistemas flexibles de producción de la automatización compleja y la robotización del último decenio, y los sistemas de gestión y la informática al servicio de actividades de trabajo.

El hecho que la época de la informatización acentúa la transformación de trabajo vivo en trabajo pretérito, no significa que la creación de valores no se siga apoyando en la explotación del trabajo vivo, sino que el capital impone al trabajo formas de trabajo complejas, formas mas sofisticadas de intensificación de la explotación del trabajo y de alineación del trabajador, y que, contradictoriamente, pueden hacerse denominar como Nuevas Formas de Organización del Trabajo.

El reemplazo de la fuerza en la función del instrumento, en que se suprime el contacto directo con el objeto de trabajo, lleva en la mecanización compleja o en la automatización compleja a una **transformación completa de la relación entre el trabajador y los medios de producción**. En esta misma medida el trabajo colectivo o el "trabajo socializado" de Marx adquiere mayor importancia, y esto **debería llevar a un nivel cualitativamente superior del contenido y el carácter del trabajo**.

La información del objeto de trabajo, el hecho que el trabajador lo aprehenda, no depende ya de la cultura artesanal adquirida mediante el hábito de la fuerza de trabajo, sino de la forma de los instrumentos, el mecanismo de su funcionamiento, que se va más allá de lo

individual y requiere de un comportamiento colectivo, y de niveles de conocimientos individuales y colectivos no concebidos hace un siglo atrás.

En esta reflexión se encuentra la explicación de lo que deben constituir las NFOT hoy día para nosotros, en nuestra sociedad, y también cómo se ha desarrollado la organización del trabajo y la formación de los trabajadores en el último siglo, que aunque con grandes diferencias, son diferencias relativas que no han permitido desarrollar NFOT con una base verdaderamente fuerte.

El desarrollo de los instrumentos y de los mecanismos de funcionamiento también obliga a una redefinición de las categorías ocupacionales, puesto que exigen la integración en lugar de la separación de las partes ejecutivas y ejecutoras o de las funciones operacionales y las funciones técnicas.

La división funcional del trabajo va cambiando en dependencia del carácter de las funciones que desempeñan las distintas categorías de trabajadores, y las funciones originales han variado y varían. No se trata, como muchas veces se ha dicho que se contraponen los conceptos de nivel técnico-educacional y las categorías, y que un trabajador con formación media o superior puede desempeñar funciones de obrero, sino que las funciones combinen con las profesiones, con incidencia desde el punto de vista técnico-organizativo. La elevación de la complejidad del trabajo exige un replanteo de las funciones.

Esto lleva a la necesidad también de que el principio fundamental de la organización del trabajo tradicional, la organización del tiempo, se deba replantear, puesto que el punto clave de la "racionalización" tradicional de los procesos, el tiempo, no puede ser la esencia de las NFOT, lo cual no significa que no se tenga en cuenta. En caso de mantenerlo en primer plano, los procesos de socialización y la dimensión social en los procesos de trabajo, pierden valor, o se utilizan como argumento de baja eficiencia, como ha ocurrido en experiencias ya históricas (Kalmar vs Uddevalla, Suecia).⁷

Para avanzar y reflexionar desde el punto de vista técnico-organizativo alrededor de distintos elementos tradicionales, un lugar especial lo ocupa la **División y Cooperación del Trabajo**, que establece la distribución de las actividades dentro del proceso de trabajo a partir de la fragmentación de las tareas, y a la vez establece las formas de agrupación de los trabajadores para llevar a cabo una actividad de trabajo. Tiene como importancia la necesidad de superar la concepción de la división y cooperación tal y como se establecía apenas medio siglo atrás para poder desarrollar las NFOT con un énfasis en la cooperación pudiera decirse que en detrimento de la división del trabajo.

⁷ Se citan en la bibliografía dos experiencias de la Volvo (Suecia) consideradas clásicas de las NFOT. En la década de los años 70 en Kalmar se concibió que cada fábrica se dedicara al montaje de un subconjunto que correspondía a una función o a una posición sobre la carrocería del auto. Cada fábrica comprendía un Grupo de trabajo de 15-20 personas. La línea de montaje era corta, con 4-5 pasos, con ciclos de tiempo en torno a 5 minutos. La velocidad de la línea era monitoreada por un computador central. Los tiempos eran calculados por el método MTM. Los operarios podían rotar los puestos.

A partir de experiencias anteriores, y tomando en cuenta los avances tecnológicos se diseñó el proceso de producción en Uddevalla con cambios en la organización, en los contenidos de trabajo e incluso desde el punto de vista arquitectónico para los flujos. La diferencia con la experiencia anterior es una mayor autonomía a partir del montaje completo de un vehículo en una estación fija por un Equipo de 10 operarios.

No se trata de contraponer las formas tradicionales y las NFOT; incluso pueden coexistir, acercarse y hasta superponerse. De hecho en la práctica lo han hecho y lo hacen desde hace varias décadas, siempre y cuando los elementos tradicionales desde el punto de vista o la dimensión técnica como también se conoce, no entran en contradicción con los elementos de la dimensión social. Y es aquí donde se han dado los mayores problemas en las distintas experiencias y aplicaciones en diversos países en relación con las NFOT.

En la misma medida en que predominan los elementos de las NFOT con una nueva dimensión social, del subsistema social y el subsistema cultural, se anulan los elementos tradicionales, incluso desde el punto de vista técnico. Quizás el elemento que mayor claridad brinda acerca de este cambio, o del cambio que aún está por producirse, como parte de los nuevos principios a establecer, es el referido a la autonomía y la toma de decisiones, que va a determinar la arquitectura o el diseño de estructuras organizativas de dirección, así como la complejidad de cargos y ocupaciones; si antes se concebía desde arriba, y siempre desde arriba, y antes de la ejecución, las NFOT exigen que sea en tiempo real y en el puesto donde se ejecuta.

2- Simplificación de la actividad y de la organización del trabajo teniendo por base la tarea

La fragmentación de tareas, el "trabajo fragmentado" (Friedmann,G. 1946) de manera tal que se multiplican las funciones hasta donde se quiera, es uno de los aspectos culturales que mayor peso ha tenido de la organización del trabajo tradicional en la organización de la empresa hasta nuestros días.

Hay que tener en cuenta que, según la Ley de Dinámica de Sistemas, la de Fragmentación, expresa que si se divide un sistema en sus partes componentes este pierde dinámica. En consecuencia, la fragmentación de tareas reduce la dinámica de los procesos, y la fragmentación de las funciones o departamentalización de la empresa de forma tradicional reduce la dinámica de la empresa; es decir, son acciones que van en contra del establecimiento y funcionamiento del sistema-empresa, y de los enfoques integrales que trabajan fundamentalmente los procesos.

Es por eso que es necesario reconocer la prioridad de los recursos humanos como función directiva principal, cosa que aún no pasa de la formalidad, tanto en el mundo como entre nosotros, y la importancia de la dirección participativa con el tratamiento de los componentes comportamentales de las personas, de los grupos y de las propias organizaciones, para el establecimiento y desarrollo de las NFOT, como lo fuera el tratamiento ingenieril del tiempo y los movimientos o el ritmo del proceso de trabajo del taylorismo-fordismo.

3- Sistema de control y supervisión

El tercer principio se refiere a una de las funciones que mas que como uno de los componentes de la función de dirección, se ha convertido a lo largo del último siglo en el factor emblemático de los distintos estilos gerenciales o de dirección, que influyen y pueden determinar una u otra forma de trabajar, incluso que se manifieste una forma de una manera diferente a como fuera concebido. Existen verificaciones de sobra que confirman que la capacidad para dirigir, para motivar, para comunicar, para influir, son dimensiones de la efectividad de los directivos. Y la motivación, la comunicación y el

liderazgo, son entre otros los factores principales para las NFOT con una dimensión social destacada.

La división social y técnica del trabajo, reflejado en la separación entre la concepción y la ejecución antes referido, en la estandarización de objetos de trabajo, de los instrumentos y de los procedimientos para ejecutar las tareas, se completa y complementa con el principio de control, tanto sobre el trabajador como sobre los resultados de su trabajo; llámense número de piezas o parámetros de calidad. Las personas, antes fueron controladas de cerca para alcanzar los estándares fijados, luego según el desempeño, o los procedimientos a seguir o el "comportamiento técnico" en la cadena

HACIA UN ACERCAMIENTO A REALES FORMAS SOCIALISTAS DE PRODUCCIÓN

Como hemos visto anteriormente las nuevas formas de organización del trabajo dentro de los desarrollos de la Gestión Empresarial actual implican un aparente acercamiento a los planteamientos de los clásicos del marxismo. Sin embargo no debemos dejarnos llevar por estas apariencias: las NFOT son solo el ropaje con las que la continua transformación del capitalismo pretende esconder que los dueños son los únicos y verdaderos beneficiarios de la mayor intensificación del trabajo y extensión de la jornada mediante la utilización de técnicas de mayor "implicación" o "involucramiento" y "participación" de los trabajadores.

Otra debiera ser la situación pero "con el surgimiento y desarrollo de la URSS y los países socialistas no surgió ni se desarrollaron, ni teórica ni prácticamente unas concepciones y modelos propios que se convirtieran en las alternativas imprescindibles para un desarrollo cualitativamente diferente y superior. En la esfera de los recursos humanos ni siquiera hubo planteamientos formales, mucho menos originales que además fueran modelos para una empresa eficiente y eficaz"⁸ Habría que hacer verdad la afirmación de Frei Betto " Por ser Cuba un país diferente – el único socialista en el Occidente y uno de los escasos que existen hoy en el mundo – allí suceden cosas diferentes." Con todo respeto, "los escasos que existen hoy en el mundo" han asimilado a plenitud todo el arsenal de formulas tayloristas y neoliberales y por tanto su proyecto es muy diferente de " el único socialista en el Occidente". Es necesario para la teoría y la práctica marxista el desarrollo de modelos alternativos y Cuba y Latinoamérica

Para ejemplificar algunas de las contradicciones actuales no hablaremos de los problemas con la Dirección Integrada por Proyectos, de el Trabajo en Grupos, ni la Reingeniería sino que analizaremos uno de los caballos de batalla de las NFOT: la "**calidad total**".

La necesidad imperiosa de reducir el tiempo de vida útil de los productos, buscando aumentar la velocidad del circuito productivo y de ese modo ampliar la velocidad de producción de valores de cambio, hace que la **calidad total** sea, en la mayoría de las veces, el envoltorio, la apariencia o el perfeccionamiento de lo superfluo, una vez que los productos deben durar poco y tener una reposición ágil en el mercado. La calidad total, por eso no se puede contraponer a la tasa de utilización decreciente del valor de uso de las mercancías, sino debe adecuarse al sistema de metabolismo socioeconómico del capital, afectando de ese modo la producción de bienes y servicios, así como las instalaciones y maquinarias, y la propia fuerza de trabajo.⁹

⁸ Alhama Belamaric, Rafael. "Principios generales para la aplicación del Sistema Integral de Gestión de los Recursos Humanos. IEIT, La Habana, 1995, pag. 5.

⁹ Del artículo "La nueva morfología del mundo del trabajo" de Ricardo Antunes publicado en el libro "La vulnerabilidad laboral del modelo exportador en México" coordinado por Fernando Pozos

Claro que aquí no se está cuestionando la necesidad de renovación como efecto del avance técnico-científico, sino el hecho de convertir en descartable, superfluo y desperdicio lo que debería ser preservado, evitando la destrucción incontrolable y degradante de la naturaleza, así como del enorme proceso de destrucción de la fuerza humana de trabajo, causada por el proceso de liofilización organizativa de la “empresa reducida”.

¿Es que acaso vamos a seguir incorporándonos a esta forma de pensar como si los términos del capitalismo del desperdicio fuera nuestra ideología? No. Es necesario desarrollar alternativas que faciliten los cambios imprescindibles a hacer y para ello los marxista cientifistas sociales tenemos una labor impostergables en el plano teórico y práctico.

BIBLIOGRAFÍA

Alhama,R.y Alonso F.: “Nuevas Formas de Organización del Trabajo”, IEIT inédito, 2003.

Alhama Belamaric, Rafael. “Principios generales para la aplicación del Sistema Integral de Gestión de los Recursos Humanos. IEIT, La Habana, 1995, pag. 5.

Alonso Arrastía, Francisco. “La Participación de los Trabajadores. Su nueva perspectiva dentro del Perfeccionamiento Empresarial” Ponencia

Antunes, R.: ¿Adiós al trabajo?, Cortez Editora, Brasil, 2001.

Cappelli, P. y Rogovsky,N.: "¿Qué calificaciones requieren los nuevos sistemas de trabajo?", Revista Internacional del Trabajo, N° 2, 1994.

Castro, Fidel. Globalización Neoliberal y crisis económica global. Oficina de Publicaciones del Consejo de Estado, La Habana, 1999.

Castro, P.: Sociología do trábalo, Edit. Niteroi, 2003.

Engels, Federico. “Anti-Dürring” y “La guerra civil en Francia”,. Ed. Ciencias Sociales 1985

Kanawaty G. “Managing & Developing New Forms of Work Organization” , OIT, 1981

Lenin, Vladimir Ilich “El Estado y la Revolución” tomo 33 de Obras Completas

Machado. Darío L.”Burocracia y Burocratismo” Editora Política. 1990

Marx, Carlos “El Capital” Ediciones Venceremos Ed. Nacional de Cuba. La Habana, 1965

Marx Carlos “Crítica del derecho político hegeliano” Editorial de Ciencias Sociales, 1976

Miller, Delbert C. y Form, W,H. “Sociología Industrial” Ediciones Rialp S.A. Madrid 1969

Moore W.E. “ Las relaciones industriales y el orden social” 1946

OIT Prog. Intern. de mejoramiento de condiciones y medio ambiente de trabajo (PIACT) 1975

Petras, James. “Imperio vs. Resistencia” Casa Editorial Abril, La Habana 2004.

Pozos, Fernando (compilador) “La vulnerabilidad laboral del modelo exportador en México” artículo “La nueva morfología del mundo del trabajo” de Ricardo Antunes

Prokopenko,J. y Katz,: Productivity and Quality Management, ILO, Geneva, 1997

Colectivo de Autores. “Los cambios en la estructura socioclasista”. Edit. Ciencias Sociales, La Habana, 2003.