

LA GLOBALIZACIÓN Y SU EFECTO EN LA ADMINISTRACIÓN LABORAL: ¿AJUSTE O NUEVO PARADIGMA?

Miguel Jiménez Torres

Profesor investigador del Departamento de Administración de la UAM-A

En los últimos años la política gubernamental ha orientado sus estrategias para la formación de una cultura laboral nueva, acorde con la apertura comercial y de inversiones extranjeras con miras a implementar un nuevo paradigma empresarial ideológico que conduzca a la modernidad globalizadora, con base en el apoyo de las empresas multinacionales y en detrimento de las nacionales, tomando como piedra de toque la globalización.

En este trabajo se realiza una breve descripción de varios paradigmas administrativos que, en su tiempo, cumplieron con proyectar a la sociedad capitalista una ideología en función de sus intrínsecas necesidades de desarrollo. De esta manera, pretendemos explicar el cambio de paradigma administrativo acorde con las actuales necesidades de desarrollo del sistema capitalista.

Enfoques administrativos

Las primeras teorías administrativas surgen ante la necesidad del capital de lograr el control del proceso de trabajo en los talleres de las grandes organizaciones. Son en realidad un intento por reorganizar, conforme a los intereses empresariales, tanto el saber como el sentir obreros. El proceso de acumulación

requería vencer todo obstáculo que se presentara en su camino: las primeras teorías administrativas lograron contribuciones significativas en este sentido, al proponer tanto mecanismos técnicos eficientes como justificaciones ideológicas que persuadieran a los explotados de que se obraba en su beneficio.

Una nueva forma de saber se impone por la organización científica del trabajo (OCT). En realidad, se trata de la negación misma del saber; es decir, sólo un saber hacer mecanizado, parcial, justificado por la búsqueda permanente de hacer mejor las cosas. Por otra parte, una nueva forma de sentir se inicia con las relaciones humanas (RH); los sentimientos se redefinen y ajustan a las exigencias del proceso productivo. El control del proceso de trabajo desconoce el saber y el sentir obreros. Se propone el bienestar económico, la felicidad y la satisfacción como elementos de compensación.

Estas teorías recurren sistemáticamente a conceptos derivados de ciencias exactas y sociales que les permitirán justificar científicamente los sistemas coercitivos de control del proceso de trabajo y, con ello, la voluntad de los trabajadores. No se puede hablar todavía de una ciencia administrativa sino más bien de un esfuerzo ecléctico que acentúa y legitima la dominación de las clases desposeídas.

Michael Crozier (1971) considera que en la teoría

de OCT, la única motivación para el trabajo se encontraba en las recompensas pecuniarias; al momento de establecerse un sistema justo de retribuciones, el individuo se limitaría simplemente a ejecutar su trabajo.

Esas dos escuelas del pensamiento administrativo contienen puntos de contacto significativos, independientemente de sus particularidades, que nos permiten intentar una reflexión global. Esta visión parcial nos conduce a precisar el objeto primordial de su inquietud teórico-práctica: el control del proceso de trabajo. En este nivel, hay dos grandes preocupaciones que caracterizan a esta orientación. La primera es el establecimiento y control de las reglas del juego: estructuras y procedimientos (formales e informales); la segunda, que se da simultáneamente, es el proceso de legitimación de aquellas. Ambas, bajo los lemas de eficiencia productiva y efectividad recompensante, instauran en forma definitiva el control del proceso de trabajo. Estas escuelas tienen presente que las relaciones de explotación han requerido de una cierta concepción no sólo organizacional, sino también social que permita legitimar su permanencia.

Desde los inicios de la teoría administrativa, otro elemento de inquietud ha sido la necesidad de colaboración. La OCT postula como prerrequisito para la aplicación de sus principios la colaboración entre dirigentes y dirigidos, mientras que las RH, sin abandonar esta idea, enfatizan la colaboración a través de los pequeños grupos. La primera propicia un paradigma de colaboración jerárquica formal, en tanto que la segunda presenta un paradigma basado en lo espontáneo e informal. La transición de una corriente a otra a través de una ruptura con los modelos anteriores, es más bien una continuidad sutil de adaptación de los mecanismos de control del proceso de trabajo.

No se trata únicamente de la función de legitimación en la conciencia imaginaria del obrero colectivo: las RH también forman parte de la respuesta capitalista a las demandas obreras y un intento —por lo que originalmente no se abandonó el paradigma— de incrementar las utilidades mediante las mejoras, primero del ambiente físico y, segundo, del ambiente organizacional (satisfacción, motivación, etcétera). Recordemos, por otro lado, que la OCT había elaborado también un discurso legitimador, aparentemente menos concreto en la mente de los obreros, basado en la ecuación (Ibarra, y Montaña, 1985):

Como quedó anotado anteriormente, la OCT respondió satisfactoriamente a los intereses capitalistas a través de una representación falsa de la organización y de su papel en la sociedad, la cual hizo posible la introducción de técnicas que permitieran incrementar las utilidades de los empresarios a través del ejercicio de un poder que quiso legitimarse en una concepción mítica de la organización. La OCT usó el paradigma de la eficiencia productiva mediante el desarrollo y la puesta en práctica de procedimientos y estructuras que niegan aparentemente las relaciones de poder cuando, en realidad, lo que se deseó fue la institucionalización de un poder formal legitimado. Es evidente que, justo bajo este término de eficiencia productiva, se ocultó la formulación misma del dominio sobre la clase trabajadora.

En los escritos de Taylor inicialmente se destaca que se trata de un simple manual para lograr la eficiencia, pero en un análisis más profundo coincide con la propuesta de H. Braverman cuando afirma: *la llamada administración científica es un intento por aplicar los métodos de la ciencia a los problemas crecientemente complejos del control de trabajo en las empresas capitalistas en rápido crecimiento* (Braverman, 1974). La determinación de la vida del obrero en aras de la eficiencia no es neutral: obedece a un paradigma de dominación impuesta por los intereses del capital (Ibarra y Montaña, 1985).

Ese paradigma se basó en el procedimiento disciplinario y el mecanismo estructural de vigilancia, los cuales radican en el dominio organizacional y social para asegurar una supuesta coherencia interna que legitime su funcionamiento. Finalmente, en la OCT se manifiesta en términos generales que:

[...] la administración científica tiene, como cimientos: el firme convencimiento de que los verdaderos intereses de unos y otros son únicos y los mismos; que no puede haber prosperidad para el patrón, en un término largo de años, a menos que vaya acompañada de prosperidad para el obrero y viceversa (...) Para lo cual propone una cierta colaboración: Esta colaboración, estrecha, íntima y personal, entre la dirección y los obreros, constituye la esencia de la administración científica moderna (*Ibid.*: 32).

Colaboración entendida siempre en términos individuales y entre patrones y obreros. No obstante, la

posibilidad de utilizar mecanismos correctivos no se excluye nunca.

Esta colaboración se solicita siempre a los trabajadores con discursos individualistas. Taylor consideraba al trabajador de manera individual; a él se dirigían castigos y recompensas. La gratificación más importante residía en el incremento de bienestar económico que los obreros gozarían al utilizarse los principios propuestos por la OCT. Este progreso se concretaba en el pago de salarios y primas. Así, el salario, que representa la forma concreta de la explotación en el modo de producción capitalista, se presenta ahora como una recompensa al obrero; sin embargo, ésta siempre depende del progreso económico de la organización y la relación política de subordinación del trabajo al capital no hace más que reforzarse.

Taylor propone el pago de un salario justo que permita la reproducción de la fuerza de trabajo y que esté convenientemente disfrazado de un mayor bienestar económico. Así, se instauró el paradigma de que en las organizaciones productivas se deberían aplicar los conceptos emanados de las ciencias administrativas, los cuales deben orientar las relaciones laborales dentro de cada empresa u organización que se dedique a la producción de bienes o servicios destinados al consumo de la sociedad, en primera instancia, y ampliar sus alcances y beneficios a lo largo y ancho de otras sociedades del mundo.

Esas orientaciones administrativas se constituyeron en el nivel metodológico como un obstáculo al conocimiento de la realidad social, la cual se redujo a un conjunto de datos dispersos y poco coherentes debido a su vacío teórico. Surgen las herramientas matemáticas (correlación, regresión, análisis factorial, entre otras) como la panacea científica a través de las cuales se pueden “derivar” conclusiones “ciertas” de la realidad social cuantificada (Rendón y Montaña, 1983). Así, la validez científica se remite a la correcta utilización de la lógica simbólica y a su pretendida neutralidad valorativa, liberando de toda crítica al sistema social instituido. Por lo tanto, obligan a una política laboral nueva, acorde a ciertos intereses o perspectivas.

Ahora bien, en lo que respecta a otro enfoque del pensamiento administrativo que surge después de la segunda posguerra, cuando las empresas norteamericanas se expanden por todo el mundo, surge un nuevo paradigma basado en la escuela de las nuevas relaciones humanas (ENRH), el cual se amparó en varias disciplinas sociales: psicología, sociología, antropo-

logía, etcétera, en virtud de que con el modelo globalizador se amplió e insertó en la ideología ya no sólo de dos países (Estados Unidos y Japón), sino que se expandió hacia las principales potencias industrializadas de Europa.

Ahora, recordemos que en las RH la estructura informal surge “espontáneamente”, como una especie de mecanismo de defensa contra la creciente desorganización: los grupos informales se constituyen así como un elemento de compensación simbólica ante la pérdida de los individuos con sus grupos primarios. Ahora bien, los autores de las NRH pregonan que la estructura informal se origina en la incapacidad de la organización para facilitar el crecimiento psicológico; para ellos, en la organización del futuro, deberán desaparecer las estructuras inflexibles burocráticas para dar lugar a estructuras participativas que permitan el logro de la auto realización, desapareciendo por consiguiente la estructura informal.

Este nuevo enfoque resaltó a la colaboración como aspecto fundamental. La participación es el elemento central que permite la cooperación; sin embargo, éste ha sido entendido tradicionalmente por la teoría de la organización como una acción voluntaria y, por tanto, libre. Las RH consideran la colaboración como un hecho natural y la solicitan por medio de la satisfacción; mientras que las NRH lo hacen mediante su concepto central: la motivación; así, la relación satisfacción-productividad se transforma en motivación-productividad.

Por otro lado, se dice que la escuela de las NRH sí logró aportar una serie de técnicas específicas—obviamente no desligadas de la ideología—: enriquecimiento de tareas, grupos de resolución de problemas, grupos autónomos, ampliación de tareas, entre las más conocidas. Las estructuras planteadas que permiten operativizar los requerimientos capitalistas, se revisan a la luz de la teoría de la motivación, dando por resultado una de las grandes paradojas que conocemos: “el dinero no es una necesidad del individuo, sólo de las organizaciones”. Hay que señalar, para no perder de vista las condiciones en que fueron planteadas estas premisas, que esta teoría surge en momentos en que las perspectivas económicas y políticas de Estados Unidos eran muy promisorias.

La modificación de las estructuras organizativas en los países industrializados está en función de los requerimientos técnicos del capital; y el complemento de estos requerimientos reside en los planteamientos ideológicos que la legitiman y la refuerzan. Esta

libertad acotada es en realidad una libertad relativa o, más bien, la percepción de una libertad inexistente. Los círculos de calidad, por ejemplo, se encierran en el terreno de lo fáctico, impidiendo la entrada de lo político; se decide cómo, pero no por qué. El trabajador se siente más libre, pero no lo es en realidad; la libertad descontextualizada de todo referente social y limitada al terreno de las decisiones no estratégicas de la organización, oprime al trabajador haciéndole creer que participa voluntariamente y que, además, se le permite dar un sentido a su vida.

Queda visto que en este paradigma administrativo: la satisfacción de las verdaderas necesidades en el trabajo se consiguen sólo con plena libertad, encubriendo que las condiciones de trabajo dependen de las circunstancias y formas específicas que adquiere el modo de producción en un momento determinado de la historia. Cambiar éste significa hacer posible lo que hasta la fecha ha sido meramente una tecnología-ideología al servicio de una pequeña minoría.

Ahora pasaremos a otro paradigma que se justifica en la modernidad organizacional, la que destaca el concepto de racionalidad local. De entre los componentes de esta racionalidad se aborda la cantidad y la calidad en tanto principios concretos que orientan la acción organizada. Estos habían sido considerados como antagónicos desde el surgimiento de la teoría de la organización a principios de siglo, hasta que la contundencia del modelo japonés en la década de los años setenta puso en tela de juicio los postulados básicos de la administración científica, los cuales se reelaboran constantemente en diversas modalidades (Ibarra y Montaña: 1988).

El cambio de paradigma de lo cuantitativo a lo cuantitativo-cualitativo, en tanto procesos instituyentes organizacionales diferenciados, acarrea necesariamente una serie de consecuencias que escapan a la esfera misma de la producción o de la organización, entendidas incluso como espacios semicerrados, ya que tienen consecuencias en ámbitos sociales amplios y forman parte de los procesos mismos de civilización (Montaña 1992).

Contrario a lo que se cree comúnmente, la calidad no es un atributo desconocido en occidente, ya que los primeros intentos por controlarla surgieron casi simultáneamente con el modelo mismo de la cantidad. Sin embargo, ésta era considerada como un proceso posterior a la producción, como un simple residuo negativo de la eficiencia productiva. Así, los primeros intentos de control de la calidad se origi-

naron en la conocida empresa *Western Electric* a principios de los años veinte, justo en la época en que se inicia la corriente de las RH (Montaña 1985).

Se calcula que cerca del 13 por ciento de los trabajadores de los talleres de la *Hawthorne* estaban asignados al departamento de inspección (Dobyns, Lloyd y Claré Crawford-Mason, 1991), talleres de los cuales salieron precisamente los dos autores más famosos en la actualidad en lo referente a la implantación de sistemas de control de calidad: Joseph M. Juran y W. Edwards Deming. Éstos son reconocidos autores además de los primeros en haber introducido los fundamentos estadísticos de la calidad en el Japón, la cual no fue asumida exclusivamente como un problema de racionalidad instrumental, sino reelaborado bajo la influencia de las especificidades culturales. "Técnica occidental y mentalidad japonesa", diría Morishima, retomando la metodología weberiana, para explicar este éxito oriental, resultando un capitalismo "nacionalista, paternalista y anti-individualista" (Morishima, 1984). La calidad deja así de pertenecer al ámbito de lo estrictamente técnico e individual para constituirse en una expresión de tipo cultural. Así, cuando Juran y Deming empiezan a difundir los métodos estadísticos de calidad, los ingenieros japoneses no lo asumen secuencialmente sino lo incorporan al proceso mismo de producción.

Resulta interesante recordar el contexto geopolítico de la región al momento de la llegada de estos expertos para construir un nuevo cinturón de desarrollo que aislara y detuviera el avance de otro sistema de producción llamado socialismo, contra el cual se competía por la supremacía mundial, y que no se consideraba entre las expectativas del proyecto estratégico norteamericano; por tal motivo se apoyó a la industria japonesa, generando una alta demanda de productos japoneses necesarios para la logística bélica. No obstante, la mala calidad de éstos y la necesidad de modificar el estatus de Japón –de enemigo derrotado a un fuerte aliado–, coadyuvaron de manera importante a la creación de un terreno fértil para el desarrollo de nuevas visiones acerca de la calidad.

Durante los años sesenta, para enfrentar la falta de diversificación, las empresas norteamericanas recurrieron a las figuras clásicas de adquisición y fusión, dando lugar a una nueva forma de asociación: el conglomerado diversificado (Bienaymé, 1973). Estos nuevos esquemas, caracterizados por bases tecnológicas diversas y tipos de productos diferentes, requerían nuevos paradigmas organizacionales y adminis-

trativos. La planeación estratégica (PE) surge entonces como un intento para dar coherencia y operatividad a estas prácticas (Rendón y Montaña, 1989). Así por ejemplo, se amplían el horizonte de actuación y los efectos sinérgicos, a la vez que se sustituye la noción de objetivos por el de misión.

La calidad se asoció a actividades tales como el desarrollo tecnológico y la participación de los trabajadores. Esta última muy relacionada, a su vez, con el sustrato cultural. Las cosmogonías, es decir, las visiones del mundo, provenientes de esa conciencia colectiva, anárquica, desordenada y lejana que denominamos cultura y que permite la inserción del individuo en su entorno social, no son fácilmente exportables. De ahí, el reduccionismo en el que cayó el modelo occidental a fin de hacer operativos los valores y las creencias de la colectividad.

La individualización pregonada por los procesos modernizadores tendría que volver la mirada a los aspectos cualitativos del comportamiento –muchos considerados premodernos– para avanzar en esta dirección. No obstante, la cultura corporativa se levantó no como un intento de construcción organizacional a partir de las especificidades culturales, sino como un mecanismo tendiente a la interiorización de ciertos valores relacionados indirecta, pero estrechamente, con los imperativos de la racionalidad económica. La modernidad se cerraba sobre sí misma.

Recientemente se ha planteado que la empresa japonesa es la versión más acabada de la posmodernidad organizacional y que es un ejemplo a seguir por todos los países del orbe, dentro del concepto de globalización.

Globalización

Es un equivalente de la “internacionalización económica”, y por lo tanto es un fenómeno íntimamente vinculado con el desarrollo capitalista, intrínsecamente expansivo, con experiencia colonial e imperial, lo que constituye una de sus más claras expresiones históricas y contemporáneas. Es en este sentido que la globalización ocurre en los contextos de poder y contradicciones del capital, es decir: en una economía internacional, relativamente abierta y con grandes y crecientes flujos comerciales y de inversión de capital entre las naciones. Entonces no es un fenómeno nuevo, inédito ni irreversible.

Es cierto que estos flujos de bienes, inversiones,

producción y tecnología tienden a ajustarse a pautas de especialización y de división internacional del trabajo, así como que el peso del comercio y de la inversión se va modificando a favor de esta última, un hecho especialmente notorio a partir de la década de los ochenta, cuando la inversión extranjera directa, (IED) profundiza su papel como eje organizador de la estrategia capitalista.

El estudio de la globalización se instala como un nuevo paradigma montado sobre varias falacias, mitos o *slogans*, como decir que es un fenómeno nuevo, y homogeneizador que conduce a la democracia, el progreso y el bienestar universal; que lleva a la desaparición progresiva del Estado y que los actuales procesos de regionalización, tipo tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC) y el tratado de libre comercio con la Unión Europea o son consecuencia de la globalización o inevitablemente conducen a ella.

Un ingrediente importante de este paradigma –en el que tanto críticos como defensores de la inversión extranjera directa (IED) a menudo coinciden–, ha sido la creencia de que se ha gestado un poderoso mercado global que rápidamente vuelve obsoletas las fronteras nacionales y, además, que las corporaciones nacionales se erigen como autor autónomo en las relaciones económicas internacionales. En realidad encontramos que es un caldo de cultivo de relaciones profundamente leoninas en el orden económico estratégico, conocido en la literatura científica como imperialismo, signado por la inequidad, el conflicto, la dominación, la apropiación del excedente y las contradicciones interestatales, de clase y etnia, de género y de mercados.

Pablo González Casanova ha sintetizado el meollo del asunto así: la globalización es un proceso de dominación y apropiación del mundo. La dominación de Estados y mercados, de sociedades y pueblos, se ejerce en términos político–militares, financiero–tecnológicos y socio–culturales. La apropiación de los recursos naturales, de las riquezas y del excedente producido se realizan –desde la segunda mitad del siglo XX– de una manera especial, en que el desarrollo tecnológico y científico más avanzado se combina con formas muy antiguas, incluso de origen animal, de depredación, reparto y parasitismo, que hoy aparecen como fenómenos de privatización, de nacionalización, desregulación, con trasferencias, subsidios, exenciones, concesiones, y su revés, hecho de privaciones, marginaciones, exclusiones, depauperaciones que

facilitan procesos macrosociales de explotación de trabajadores y artesanos, hombres y mujeres, niños y niñas. La globalización se entiende de una manera superficial, es decir, engañosa, si no se le vincula a los procesos de dominación y de apropiación.

Esta versión asume y promueve la idea de que dominación y apropiación son resultados inevitables de la globalización, porque se trata de una ruptura histórica y de un nuevo paradigma tecnológico ante los que no existen alternativas. Se justifican así las crecientes iniquidades, polarización, concentración de la riqueza y brutal redistribución regresiva del producto mundial bruto a favor de los países capitalistas avanzados, de sus empresas multinacionales y de su enramado de relaciones clientelares con el tercer mundo. De paso, se oscurece la percepción de que la globalización ocurre en el marco de un sistema de relaciones internacionales económicas que opera con los dados cargados a favor de los países capitalistas avanzados.

No existe fundamento alguno que dé sustento a las nociones tan difundidas del actual globalismo de que se ha constituido un sistema mundial autorregulado y que, por lo tanto, la economía escapa a los controles políticos; que en tal sistema global las economías nacionales están subsumidas y son rearticuladas en el sistema por medio de procesos y transacciones de un ente global que se independiza y se desapega del medio ambiente social; que los mercados y la producción sólo son regulados por ellos mismos y, en general, que la economía global se sistematiza, se reglamenta y se regula a sí misma, lo que implica que también se autopreceptualizaría, por lo que el Estado nacional, sus mecanismos reguladores de los actores económicos, el territorio y la soberanía son recientemente irrelevantes u obsoletos.

Desde esta perspectiva de nuevo paradigma, el del globalismo es un discurso justificante del *status quo* que cuenta con una elaborada y prolifera estructura conceptual fundamentada más en pilares axiomáticos y deductivos que científicos o históricos, difundidos y consolidados en lo que Thomas Kuhn llegó a considerar al señalar que la conformación de un paradigma se hace con base en las realizaciones científicas universalmente reconocidas por todos los miembros de un grupo social determinado, ya que, durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad (Kuhn, 1971).

En su uso establecido, un paradigma es un modelo

o patrón aceptado que, se pretende, sea de largo plazo, pero cuando las condiciones que favorecen la presencia del fenómeno considerado como problema y que requieren de un cambio en sus soluciones, es cuando se presenta la llamada ruptura epistemológica, y provoca que el paradigma entre en crisis. Esto ocurre cuando los procesos que se aplican como regla general para la resolución de los problemas ya no arrojan los resultados esperados; a esto se le llama crisis del paradigma y obliga a la búsqueda de nuevos procesos para solucionar los fenómenos que han evolucionado. Por lo tanto, el proceso de nuevas soluciones se concibe como la creación y establecimiento de un nuevo paradigma, el cual permite encontrar nuevas soluciones adecuadas al fenómeno, es decir: una serie de propuestas generalmente aceptadas y reconocidas que durante cierto tiempo proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad empresarial política o académica, afectando sus concepciones sobre el pasado y dando los principales tintes a sus cuadros sobre el futuro.

Como podemos ver, el concepto de globalización se ha querido introducir como nuevo paradigma con alcances extralimitados, alrededor de los cuales se reúnen ingentes esfuerzos institucionales, públicos y privados, cuyas secretarías de Estado, oficinas presidenciales, cámaras legislativas y de comercio, estructuras jurídicas y financieras, servicios de asesoría y otros órganos, frecuentemente debaten, organizan o auspician, conferencias, seminarios y abundantes publicaciones que conducen a la mitificación del concepto globalización.

Este paradigma postula la existencia de una especie de mutación histórica, de un corte radical en la historia de la modernidad. Existen quienes plantean que a partir de la década de los setenta –siglo XX– se inicia otra etapa histórica de la globalización y de la posmodernidad. El planteamiento, sobre la evolución histórica, considera que la modernidad muestra una disposición a asumir y a explicitar la última novedad de pensamiento de frontera, y que la globalización está en proceso de disolver las fronteras nacionales, hace cada vez más obsoleto el Estado nacional y define, afecta y determina de tal manera el curso a seguir (algunos han llegado incluso a establecer paralelismos) en materia de política económica, que no es mucho lo que pueden hacer las sociedades nacionales, las clases sociales afectadas o las culturas o etnias ante los efectos omnímodos de



la globalización, ya que es un determinismo paralizante. La versión moderna de globalización incluye la creencia de que unas corporaciones multinacionales cosmopolitas están creando un nuevo orden político mundial.

Como bien lo ha expresado Alain Touraine (1996), estamos frente a una construcción ideológica, no frente a la descripción de un nuevo entorno económico porque no sólo las economías siguen siendo ante todo nacionales (lo que es cierto sobre todo en los dos extremos del horizonte económico, en Estados Unidos y China). No sólo el mundo parece encaminarse hacia una trilaterización –Norteamérica, Japón y la Unión Europea–, más que hacia una globalización. No sólo en el terreno de las comunicaciones de masas asistimos a una hegemonía norteamericana más que a la internacionalización sino que, lo que es más importante, a la creación de redes financieras mundiales y no a la creación de una economía mundial. Todo se refleja en una cifra citada muy a menudo, y desde luego impresionante: sólo el dos por ciento de los movimientos de capital corresponde al intercambio de bienes y servicios. Estamos reviviendo a mayor escala lo que a principios de siglo se llamó imperialismo, es decir, el predominio del capital financiero internacional sobre el capital industrial nacional (Lenin, 1968).

Como vemos, la implantación de este nuevo paradigma encubre las verdaderas necesidades del sistema capitalista por seguir aumentando las zonas de influencia de los países industrializados para que sus empresas multinacionales sigan obteniendo pingües ganancias. Así se han creado nuevos conceptos que trascienden a los grupos humanos dominados por el poderío de estos países industrializados. Entre las

principales afirmaciones que encubren la realidad y que vienen a ser la base de la nueva cultura laboral, se encuentran los siguientes: reducción de costos, aumento de productividad y eficiencia, ventajas competitivas, diversificación de productos, posicionamiento de segmentos de mercado, trabajo en equipo, nuevas cadenas productivas, aprendizaje organizacional, conocimiento continuo y discontinuo, discurso individualista, ahora colectivista (trabajo en equipo); aprendizaje en cadena e innovación conjunta.

Una de las aportaciones novedosas de este nuevo paradigma es que ya no se dirige al trabajador común y corriente (que sólo tiene instrucción elemental), sino que ahora está destinado a trabajadores con nivel de licenciatura y de posgrado, ya que serán quienes elaboren el nuevo conocimiento, innovando la tecnología de punta con la cual se puede desplazar a la competencia, reduciendo costos y mejorando los niveles de producción y productividad, poniendo de esta manera el avance tecnológico productivo en manos de la nueva clase trabajadora súper especializada, dejándole a estos trabajadores la iniciativa para generar nuevos y mejores saberes.

El establecimiento del paradigma a través de la teoría administrativa mantiene y controla la forma de pensar y de actuar de la clase trabajadora para que ésta se mantenga y acepte de forma callada, sumisa y obediente las exigencias que requiere la nueva conformación y necesidades del sistema de producción basado en la libre empresa.

Conclusiones

Hemos visto cómo se han creado paradigmas acordes con las diferentes etapas por las que ha pasado el sistema capitalista basado en la libre empresa. Actualmente, la evolución de las nuevas condiciones económicas y financieras, que ha modificado las estructuras productivas de los países altamente industrializados por la necesidad de seguir ampliando sus zonas de influencia, al viejo fenómeno del imperialismo capitalista le ha asignado un nuevo nombre: globalización, el cual persiste en la internacionalización del capital, en beneficio de las grandes empresas multinacionales las que, en su necesidad por reducir los costos incrementando la productividad, la diversificación de productos para lograr nichos de mercados privilegiados que les proporcionen la multiplicación de sus ganancias y utilidades a través

de sus zonas de influencia, sólo han provocado que los aspectos financieros dominen a las economías nacionales, generando así el aumento de la dependencia de los países en vías de desarrollo o emergentes hacia las empresas multinacionales, en sus aspectos políticos, sociales y financieros y económicos en general.

Acorde con estas necesidades del sistema, ha sido necesario crear un paradigma que permita conservar a los grandes grupos sociales empobrecidos (clases trabajadoras) bajo la tutela de unos cuantos grupos empresariales transnacionales que controlan y dirigen los destinos de las políticas gubernamentales de los países en vías de desarrollo

Este nuevo paradigma bautiza al viejo fenómeno de la internacionalización del capital con un nuevo nombre y nos trata de hacer creer que es un fenómeno nuevo, producto de la modernidad a la que ha llegado el desarrollo a finales del siglo xx y que, en consecuencia, se requiere de una nueva visión del mundo, basada en el respeto a la libertad de mercado y en la reducción sensible de la participación del Estado en las actividades económicas. Se trata de eliminar la regulación y la vigilancia de las actividades de los empresarios para que puedan libremente satisfacer las necesidades del consumidor individual, ya que ellos poseen el capital necesario para realizar inversiones productivas que permitan la generación de empleos y, con ello, propiciarán el bienestar de las clases trabajadoras y de la sociedad en general.

Detrás de esta apariencia ideológica de benevolencia, progreso y bienestar, se encubren las verdaderas y tradicionales intenciones que han mantenido al sistema capitalista desde que surgió la revolución industrial en Inglaterra y que ahora, en vísperas del siglo XXI, se agravan con necesidad de estrictos ajustes en su funcionalidad con el capital monopolista financiero internacional que ha enmarcado a las últimas crisis en que se han visto envueltos los diferentes países a lo largo de la década de los noventa del siglo xx.

Los gobiernos nacionales, incapaces de romper con este sistema capitalista o de generar alternativas económico-financieras, se ven obligados a reproducir y justificar las bondades de la globalización como panacea para los problemas sociales de pobreza y estrechez, de mercados globales y regionales, fomentando políticas que aparentemente aseguran y elevan el bienestar de los niveles de vida, pero que en verdad sólo se ajustan para encubrir la descarnada realidad.

Fuentes Bibliográficas

- Crozier, Michael (1971), *El fenómeno burocrático*, México, FCE.
- Ibarra Colado, Eduardo (1985), "Notas para el estudio de las organizaciones en América Latina a partir de la reflexión crítica de la teoría de la organización", *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*, México, UAM-I.
- _____ y Luis Montaña H. (1991), *El orden organizacional*, México, UAM-I.
- _____ y Luis Montaña H. (1985), *Mito y poder en las organizaciones*, México, UAM-I.
- _____ y Luis Montaña H. comps. (1988), *Teoría de la organización: fundamentos y controversias*, México, UAM-I.
- Kuhn Thomas S. (1971), *La estructura de las revoluciones científicas*, México, FCE.
- Lenin, V. I. (1968), *El imperialismo, fase superior del capitalismo*, Pekín, Ediciones en Lenguas Extranjeras.
- Marx, Carlos (1982), *Prólogo a la contribución de la crítica de la economía política*, México, Siglo XXI.
- Montaña, Hirose Luis (1985), "La escuela de las relaciones humanas: premisas para un debate", Eduardo Ibarra Colado y Luis Montaña Hirose, coords., *Historia del pensamiento administrativo*, T. I, México, UAM-I.
- _____ (1993), "La modernidad organizacional. Una aproximación al estudio de las realidades locales", *Estrategias organizacionales*, UAM-I.
- Morishima, Michio (1984), *Por qué ha "triunfado" el Japón. Tecnología occidental y mentalidad japonesa*, México, Grijalbo.
- Ouchi, William (1982), *Teoría Z*, Barcelona, Ediciones Orbis.
- Rendón Cobián Marcela y Luis Montaña Hirose (1989), "La anticipación de la ganancia de los modelos de evaluación de proyectos. Una aportación al análisis estratégico", varios, *Estrategia, desarrollo y política económica*, México, UAM-I.
- Saxe-Fernandez John (1999), *Globalización: crítica a un paradigma*, México, Plaza Janés,
- Taylor, Frederick, (1982), *Principios de la administración científica*, México, Herrero.

Publicaciones Periódicas

- Braverman, Harry (1983), "Trabajo y capital monopolista", *Nuestro Tiempo*, p. 107.
- Dobyns, Lloyd y Clare Crawford-Mason (1991), "Quality or Else. The Revolution in World Business", *The Washington Times*, vol. 6, núm. 10, p. 487-511.
- Gonzalez Casanova, Pablo (1998), "Los indios de México hacia el nuevo milenio", *La Jornada*, sept. 9, p. 12.
- Touraine, Alain (1996), "La globalización como ideología", *El País*. Madrid.

Otras Fuentes

- Montaña Hirose, Luis (1992), "El sistema de producción japonés. Una dinámica organizacional en cadena", ponencia presentada en el VII Congreso Internacional, Asociación Latinoamericana de estudios Afroasiáticos, Acapulco.