



Revista Venezolana de Gerencia
ISSN: 1315-9984
rvgluz@yahoo.es
Universidad del Zulia
Venezuela

Añez-H., Carmen

El capital intelectual: nuevo enfoque de la flexibilización laboral
Revista Venezolana de Gerencia, vol. 10, núm. 30, abril - junio, 2005, pp. 310-324
Universidad del Zulia
Maracaibo, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29003008>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

El capital intelectual: Nuevo enfoque de la flexibilización laboral*

Añez H., Carmen**

Resumen

Los aspectos a desarrollar en el trabajo, se refieren a los factores que determinan la aplicación de la flexibilidad laboral, las ventajas para el capital y, el capital intelectual como nueva forma de la flexibilización. Para tal fin, se realizó una revisión teórica sobre la temática. Los resultados reflejan que la globalización ha tenido un efecto negativo en el entorno laboral, una muestra es el desmantelamiento de las relaciones laborales, a partir de la implementación de la estrategia de flexibilización para disminuir los costos laborales. El empresario está considerando valorar el capital intelectual, debido a que el conocimiento de los trabajadores le genera más valor a las empresas. Se concluye, que la flexibilización laboral sigue vigente como estrategia del capital. La valoración del capital intelectual es parte de esa estrategia, que persigue aumentar la competitividad de las empresas, incentivando a los trabajadores a aportar su conocimiento a las organizaciones, construyendo respuestas, innovando y solucionando problemas de acuerdo a los cambios y exigencias del mercado. A pesar de esto, la precarización sigue afectando a los trabajadores.

Palabras clave: Globalización, flexibilidad laboral, capital intelectual, competitividad, precarización.

Intellectual Capital: A New Focus on the Flexibility of Labor

Abstract

The aspects to be developed in this paper, refer to the factors that determine the application of labor flexibility, the advantages for capitalization, and intellectual capital as a new form of flexibilización. In order to do this a bibliographical review of theory was undertaken. The results reflect that globalization has had a negative effect on the labor environment, and an example of this is the dis-

Recibido: 04-07-23. Aceptado: 05-03-03

* Este trabajo constituye un avance del Programa de Investigación Estrategias de Modernización. Financiado por el CONDES.

** Socióloga. Magíster en Intervención Social. Adscrita al Centro de Estudios de la Empresa (CEE). Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCES). Universidad del Zulia (LUZ).
E-mail: carmenanez@hotmail.com

mantling of labor relationships, based on the implementation of a flexibilization strategy to diminish labor costs. The manager is considering the value of intellectual capital, because the knowledge level of workers generates more value in companies. The conclusion is that labor flexibilización continues to be effective as a capital strategy. The evaluation of intellectual capital is part of a strategy that pursues increasing the competitiveness of companies, motivating workers to contribute their knowledge to organizations, constructing answers, and innovating and solving problems according to the changes and demands of the market. In spite of this, precariousness continues affecting workers.

Key words: Globalization, labor flexibility, intellectual capital, competitiveness, precariousness.

1. Introducción

El modelo de producción basado en la racionalidad del taylorismo, tuvo su impacto en la economía mundial al lograr la eficiencia de la producción. Dicho modelo estaba basado en la uniformidad de la organización del trabajo estructurado por un conjunto de operaciones y la división de tareas simples, requiriéndose un alto número de trabajadores en las empresas.

Es preciso señalar, que el desarrollo del modelo taylorista hizo necesario regular las relaciones entre el capital y el trabajo, a través de la figura de los convenios laborales, en los cuales se especificaba de acuerdo a Alonso (1991), “*la carga del trabajo por puesto, su remuneración, así como las condiciones generales de contratación*”, con el propósito, de mantener una relativa estabilidad en la organización.

Sin embargo, el capital a pesar de las ganancias obtenidas con el modelo de producción implantado, comienza a notar que la protección y beneficios de los trabajadores significaban un alto costo, lo que limitaba su rentabilidad e inversión.

A mediados de los años setenta y principios de los ochenta el sistema capitalista entra en crisis. El modelo de susti-

tución de importaciones caracterizado por un intervencionismo del Estado en lo económico y en la regulación del bienestar social comienza a agotarse, por no estar preparado para el proceso de cambio que se venía gestando en el escenario mundial. Coincide con la crisis el auge del neoliberalismo que poco a poco se va apoderando del mercado, difundiéndose a escala mundial la estrategia de producción flexible con una nueva concepción de organización, orientada por la reducción de inventarios, desperdicios, eliminación de gerencias o departamentos, y por lo tanto, de funciones. Se comienza por lo tanto, a definir lineamientos enmarcados por la globalización, la transnacionalización de las decisiones políticas, el surgimiento del mercado como ente liberalizador de la economía, entre otros. Esta nueva concepción se extiende al recurso humano, planteado la reforma del sistema de relaciones laborales.

Las estrategias de flexibilización dirigidas a la fuerza de trabajo, se definen con la intención de reducir costos para aumentar la inversión en el mercado. Entre las fuerzas involucradas se encuentran el capital y los trabajadores con posiciones e intereses antagónicos, “*los empresarios operando dentro del marco económico, político e ideológico del neoli-*

beralismo le dan primacía a la necesidad de flexibilizar los códigos laborales" (Figueroa, 1995: 203), mientras los trabajadores rechazan dicha reforma por representar la violación de sus derechos.

Sin embargo, el capital a pesar de los beneficios obtenidos con la flexibilización laboral, se está planteando redefinir dicha estrategia, considerando la puesta en práctica de la gestión del conocimiento y el capital intelectual, basada en la significación que tiene el recurso humano para agregar valor a la empresa. Para el logro de esta estrategia, el capital plantea como finalidad identificar e incentivar a la fuerza de trabajo al desarrollo de sus capacidades en función de lograr una competitividad sostenible. Las innovaciones, creaciones y conocimiento del trabajador, pasan a conformar la propiedad intelectual de la organización.

2. Factores que determinan la aplicación de la flexibilidad laboral

Las economías cada vez están más integradas, producto de las reformas y ajustes impuestos por la globalización, tales como: la apertura de los mercados, la anulación de permisos de importación, modificaciones de las leyes nacionales específicamente las referidas a la legislación laboral, donde se establece la desregulación de las relaciones laborales con lo cual se eliminan las garantías del trabajador. Por otra parte, se incorporan en las economías los avances tecnológicos y de la informática para intensificar la competitividad en el mercado, entre otras. Dicha integración en el ámbito de la globalización, conduce a que las empresas cam-

bien sus paradigmas gerenciales, adquiriendo un nuevo rol en el mercado, convirtiéndose en "el centro nervioso de la sociedad en su conjunto, centro que emite señales al mercado y que el Estado debe captar para orientar las políticas económicas" (OIT, 2002:2). Dicho rol, está propiciando que la empresa se convierta en el centro motor para aumentar la productividad y cumplir con el propósito de una mayor rentabilidad de su capital, así como de posicionarse en mejores condiciones en el mercado bajo los criterios de eficiencia, excelencia y creatividad.

La priorización de la acumulación de riqueza impuesta por la globalización está orientada por los lineamientos del neoliberalismo, entre los cuales se pueden mencionar la libre circulación de las mercancías y los flujos financieros, minimizar la intervención del Estado en las políticas económicas, así como en las políticas sociales que puedan contradecir las exigencias del mercado, la flexibilización del mercado de trabajo, entre otros. Dichos lineamientos están generando una empresa virtual en la que el proceso de trabajo se organiza en distintos espacios geográficos y por empleadores diferentes. Aquellas empresas que siguen bajo los métodos tradicionales de gestión, no entran en las nuevas formas de producción internacional. En este mismo orden de ideas, Romero (2000:8) señala, que "el proceso de globalización obliga a prepararse ante las nuevas dinámicas del mercado moderno para competir y desarrollar ventajas comparativas y competitivas para no ser excluidos del mercado nacional e internacional".

En pocas palabras, los países no tienen escape a tal situación. Para poder

insertarse en el mundo global tienen que asumir y adaptarse a los nuevos condicionamientos del mundo global, en el cual no hay alternativas distintas a las que impone el orden neoliberal, con el mercado como ente regulador de las relaciones sociales de cada país y a escala internacional. De acuerdo a éste planteamiento Castells (2003), señala que con la internacionalización de los mercados *no se puede jugar en el mismo campo con reglas de juego diferentes*. El neoliberalismo ha conseguido por lo tanto, implantar el libre mercado en el interior de los países, funcionando sin interferencias de ningún tipo.

Ante las exigencias de la economía global, las empresas tienden a competir bajo los parámetros del mercado único, desarrollando para su consolidación a escala mundial, cambios radicales en la organización del trabajo, en la producción y fundamentalmente en las relaciones laborales. Dichos cambios apuntan a reducir el tamaño de las empresas, mediante la conformación de organizaciones planas con procesos productivos flexibles, lo que lleva consigo, la eliminación de trabajo, nuevas formas de contratación y de condiciones laborales.

Las empresas ante los lineamientos y presión del mercado, diseñan un conjunto de dispositivos o estrategias que reflejan *"los esfuerzos que se despliegan para adaptar las estructuras, los lugares de influencia, las relaciones entre la dirección de la empresa y los trabajadores y las organizaciones sindicales a las exigencias del nuevo orden económico"* (OIT, 1998: 2).

En el mundo globalizado las élites empresariales se convierten en el actor

supremo por encima del Estado y del trabajo, lo que ocasiona, de acuerdo a Ermita (1999: 2), *"que el poder político sea cada vez menos autónomo y que, en general, los contrapesos nacionales pierdan parte en su eficacia; entre ellos, el Derecho del trabajo y la acción sindical"*, factores que son considerados obstaculizadores del desarrollo del mercado.

Desde esta óptica, el gran reto de las economías mundiales es regular las relaciones sociales, con la finalidad de limitar la acción del Estado en la política nacional, asegurando la movilidad del capital sin límites de fronteras hacia aquellos países que por sus condiciones de subdesarrollo aceptan la inversión y penetración en sus mercados del capital extranjero, como una "vía de inserción en la economía global", poniendo a disposición de las empresas transnacionales los recursos naturales y el capital humano para ser explotados.

El capital transnacional condiciona a los gobiernos para realizar cambios en las leyes y políticas proteccionistas, en especial las que regulan a los trabajadores, imponiendo la flexibilización de los derechos y beneficios de la fuerza laboral, lo que permite conjuntamente con otros factores reducir costos para poder penetrar, competir y ampliar su radio de acción en el mercado nacional e internacional.

El condicionamiento a los gobiernos por parte del capital, da como resultado que se acreciente la internacionalización de la economía de los países desarrollados, lo que implica el auge de sus mercados a costa de *"disminuir las posibilidades de acción autónoma de cada país, condicionándolos cada vez más a la aplicación de las políticas de las econo-*

más vecinas" (Ghymers, 2003:148), bajo los conceptos medulares de "estabilización, privatización, desregulación de las relaciones de mercado y liberalización de los mercados de capitales" (Rincón, 2003:39). Esta acción revela que es necesario pensar sobre los efectos de la inequidad del capitalismo, lo cual se expresa a grossó modo en el dominio económico y político en el mundo, el saqueo sin límites de los recursos naturales, el aumento de la pobreza, la disminución de los salarios, el auge del desempleo, el incremento del empleo informal y del trabajo infantil, entre otros.

La tendencia que marca la globalización hacia un mercado único, afecta particularmente a los países subdesarrollados, al tener que enfrentarse a un mercado mundial agresivo que no se corresponde a las condiciones internas, ni a los lineamientos de desarrollo de cada región. A pesar de las condiciones adversas (el poco avance tecnológico, un sector económico deprimido, un mercado no competitivo, la dependencia financiera de los organismos multilaterales, un Estado altamente burocratizado y caracterizado por la ineficiencia, ineeficacia y la corrupción), los países para participar en el ámbito internacional, han tenido que asumir una serie de ajustes y reformas, entre las cuales se encuentran, la anulación de permisos de importación, modificaciones en las leyes para incentivar la inversión extranjera, flexibilizar las relaciones laborales, entre otras. Dichos ajustes sólo benefician a los capitales extranjeros; ya que los países subdesarrollados, de acuerdo a Rincón (2003: 33), "no han podido lograr su desarrollo interno..., los cambios experimentados por la econo-

mía mundial, los nuevos desarrollos tecnológicos y la globalización de los mercados y la producción han acentuado la interdependencia".

La apertura de las economías nacionales hacia un mercado único genera como consecuencia, que el Estado-Nación no tenga las herramientas para influir en cómo se deben desarrollar las políticas de sus mercados, pasando dichas economías, las estructuras sociales y laborales a la competencia internacional.

El Estado social constituido para regular, corregir las imperfecciones del mercado, redistribuir las cargas y privilegios bajo el criterio de la igualdad, es abolido para ser sustituido por el mercado, sustentado en que éste es el más idóneo para dinamizar la economía con un nivel de eficiencia, promover la asignación de recursos de acuerdo a las ventajas comparativas y fortalecer el crecimiento y desarrollo de los mercados regionales e internacionales. Sin embargo, los países que se han abierto a la economía mundial específicamente los latinoamericanos están viviendo un proceso de deterioro, entre los cuales se pueden mencionar la perdida de competitividad frente a las empresas transnacionales que han invadido nuestros mercados, gran parte de los presupuestos públicos están afectando los servicios ya que se desvían a las obligaciones internacionales contraídas, la internacionalización del mercado de trabajo genera la precarización y aumento de la pobreza al regirse las relaciones laborales por los lineamientos del mercado mundial, el cual fija los salarios y el volumen de la fuerza de trabajo de acuerdo a la oferta más baja, eliminando los beneficios sociales.

Por consiguiente, pareciera que la política económica y la integración de los mercados desde la óptica de la globalización están impactando negativamente a las economías débiles, acentuando la desigualdad entre países y dentro de sus sociedades. Esta desigualdad para los defensores del neoliberalismo es legítima y propicia el desarrollo interno para poder competir. En este orden de ideas Sepúlveda y Vega (2000: 6), señalan que “*la desigualdad no sólo es legítima en cuanto corresponde a la mayor o menor eficiencia con que cada uno hace uso de su libertad, sino que constituye un elemento esencial para el desarrollo económico*”. Contrario a esta posición, Wannoffel (1995:12) plantea que la desigualdad como norte para lograr el desarrollo, permite el establecimiento de “*una sociedad de bajos salarios, fuera de las relaciones laborales tradicionales, trabajadores sin frontera, es decir, sin protección social, provocando el miedo permanente a caer*”.

Ineludiblemente la transformación económica que se lleva a cabo en la mayor parte de los países, que supone la incorporación de nuevas tecnologías, la transformación de los procesos productivos y organizacionales, afecta significativamente la naturaleza y contenido de las relaciones laborales. Aparecen nuevas formas de contrato de empleo, específicamente los contratos unipersonales, eventuales y la tercerización, con la finalidad de instaurar la polivalencia, el uso discrecional de la fuerza de trabajo, eliminación de beneficios sociales, entre otros. La reducción de los costos laborales y la flexibilización de las normas, son consideradas como el único camino para

facilitar la adaptación de las empresas a un entorno cambiante y competitivo.

Se puede inferir que la globalización e integración económica condiciona, las relaciones laborales, dejando de ser parte de la cultura laboral de las naciones para convertirse en una cultura global. Los resultados y experiencias evidencian que la regulación laboral y condiciones de trabajo apuntan a su homogenización, lo cual implica usar mano de obra más flexible, contratada individualmente por determinado tiempo, sin protección social ni sindical. Convirtiéndose la flexibilización en uno de los pilares fundamentales del neoliberalismo para favorecer al capital foráneo.

3. Hacia dónde se dirige la flexibilización laboral

A pesar de los beneficios obtenidos por el capital con la estrategia de flexibilización laboral, éste comienza ha entender que el modelo bajo el cual el trabajador tiene que adaptarse e intentar sobrevivir a las condiciones impuestas por las organizaciones y por el mercado se está agotando. Este planteamiento obedece, de acuerdo a Rosillón (2001:3), “*a las consecuencias de la llamada nueva economía: incertidumbre, reestructuraciones, desempleo y nuevas formas de trabajo, estos factores están generando impactantes consecuencias en el ser humano, en la sociedad y por ende, en las empresas*”.

Esta realidad, ha hecho “repensar” el regreso a la forma de empleo tradicional, basada en un modelo donde sus funciones se delineen en las áreas de planificación de recursos humanos, reclutamiento, selección, entrenamiento, capa-

citación, relaciones laborales y seguridad industrial. Esto garantizaría una mayor eficiencia y productividad en la empresa, así como un empleo estable con acceso a obtener información, conocimiento y capacitación sobre los adelantos tecnológicos y gerenciales que se están aplicando en la organización.

De acuerdo a esta óptica, el trabajador sería capaz de asumir compromisos al identificarse con la organización, participando en la toma de decisión ante los cambios permanentes de las funciones y tareas ejecutadas. En concordancia con este planteamiento, Machado (2001: 56) apunta, que estamos *"iniciando el siglo XXI, cuya característica es el cambio permanente. Donde el concepto de trabajo está en proceso de cambio que le permite al trabajador crecer como persona, profesional y obtener garantías plenas"*. El empleo permanente, la seguridad social, la empatía del trabajador con la organización, son aspectos que se están planteando como motivadores para una mayor creatividad y productividad por parte de la fuerza laboral.

A pesar de la idea de volver a las relaciones laborales tradicionales, esta concepción no se ha materializado en las empresas, ya que sigue prevaleciendo en el capital el criterio de que volver a las contrataciones estables con beneficios onerosos para el trabajador, con derecho a la capacitación, a crecer dentro de la organización, es minimizar las ganancias y limitar la expansión en el mercado.

Sin embargo, se han realizado cambios en la orientación de la gestión de recursos humanos, obedeciendo éstos a la implantación de nuevos mecanismos de competencia y ganancia ex-

traordinaria, para lo cual el criterio que prevalece es el profundizar la utilización de la fuerza laboral por ser los creadores del valor. Se plantea una gestión directa en el capital variable; vale decir, salario, prestaciones y fundamentalmente sobre el control del conocimiento de los trabajadores en el proceso productivo. La ideología neoliberal que postula la regulación de las relaciones laborales sigue vigente, pero con matices más flexibles que buscan eliminar radicalmente las trabas que en la actualidad no han permitido una mayor elasticidad en la calificación del trabajo. Se tiene por lo tanto, como objeto al trabajador y su calificación dentro del proceso productivo, ambos están inmersos de acuerdo a los cambios del mercado en una constante innovación, respondiendo en el momento justo y proyectando el futuro con capacidades propias y sustentadas en conocimiento actualizado para mantener la empresa compitiendo en el mercado.

Por lo tanto, a partir de los cambios y fluctuaciones del mercado, la flexibilidad se reafirma como solución para una mayor productividad, centrando la estrategia en el *conocimiento del trabajador*, quien se encarga de crear los soportes de una nueva etapa de crecimiento, posicionamiento y competitividad de las empresas, a costa de su explotación y desmejoramiento de sus beneficios socioeconómicos.

En este marco, la gestión del trabajo y por ende las relaciones laborales se articulan al incremento sustancial de la productividad, elevar la calidad y reducir los costos en general, entre ellos los laborales. De acuerdo a este señalamiento, Bossi, *et al.* (2001) plantean, que se están

incrementado las exigencias hacia los trabajadores para alcanzar los estándares planificados en la organización, aplicando el capital presiones que van desde la contención salarial, la disminución de beneficios, como condición para mantener sus puestos de trabajo y por ende, incrementar su productividad.

Frente a esta nueva orientación de la flexibilización laboral, se modifica la condición del trabajador en el proceso productivo, requiriéndose que realice un trabajo complejo, polivalente, capaz de responder a la precisión que exigen las empresas con respecto a la producción, poseedor de altos niveles de conocimiento acordes a las nuevas tecnologías, a los cambios del mercado. Dichas condiciones le permitirán inserte en el desarrollo de una cultura activa y creativa para generar conocimiento a la organización.

Se puede afirmar que el capital no está dispuesto a retomar el modelo tradicional de relaciones con sus trabajadores y mucho menos a reconsiderar los siguientes aspectos: el *fortalecimiento de la negociación colectiva*, vista como una estrategia para fijar y equilibrar equitativamente las relaciones entre el capital y trabajador, bajo los principios del diálogo y acuerdos voluntarios de ambas partes. El *aumento de los salarios*, no sólo con base en la productividad del trabajador, sino también tomando en cuenta la inflación. La *organización sindical autónoma*, que participe en la elaboración del modelo económico y reparto social, así como en la defensa y negociación de los derechos de los trabajadores.

4. Capital intelectual: elemento clave de la nueva visión de flexibilización

La etapa inicial de los cambios dirigidos hacia una nueva visión del trabajo por parte del capital, establece la desaparición de tareas repetitivas y prefijadas por la empresa. Las recientes exigencias organizacionales tienen como objetivo la innovación, por lo que se espera que el recurso humano contratado, tenga mayores habilidades, una formación polivalente para movilizarse en un amplio espectro de ocupaciones. Esto resulta imprescindible ante los cambios rápidos de los bienes y servicios, exigencias de aumento de la calidad, sofisticación de las tecnologías, entre otras.

Para acceder al mundo de verdaderos retos que se suscitan en el mercado globalizado, las organizaciones están adoptando la gestión del conocimiento y el *capital intelectual*, conformado por recurso humano que represente para la organización conocimiento, habilidad y capacidad. Estos tres elementos se evalúan, de acuerdo al estado inicial del trabajo y de la capacidad del trabajador para transformarlo. El propósito es construir organizaciones inteligentes basadas en el conocimiento de la fuerza laboral, que genera valor económico a la empresa. Por lo tanto, los activos más valiosos de las empresas son los intangibles que tienen su origen en el conocimiento, habilidades y actitudes de los trabajadores, lo que representa un intento sistemático y organizado para transformar la ventaja competitiva capaz de traducirse en beneficios importantes para el capital.

La valoración del capital intelectual no se basa sólo en los conocimientos y habilidades que pueda tener el trabajador, va más allá, se toma en cuenta el conocimiento y el hacer, para lo cual la organización incorpora en su proceso de análisis las competencias clave, asunto vital para lograr adaptarse a los cambios competitivos del mercado. En ese sentido, las estrategias gerenciales se apuntan a identificar y evaluar el capital intelectual en cuanto a las innovaciones y respuestas a los cambios exigidos por el proceso de globalización. Queda así, aparentemente bajo la responsabilidad de la fuerza laboral la construcción de organizaciones basadas en el conocimiento, de lo contrario, no podrán competir de acuerdo a los lineamientos del mercado. En este orden de ideas, Trahtemberg (2000: 12), sostiene “que los recursos humanos son y serán cada vez más, un factor determinante de la competitividad de la empresa, interesándose en el personal capacitado, ya que puede percibir más rápida y claramente los cambios”.

Debido al auge e importancia que se le está dando al capital intelectual, se han diseñado modelos para ser aplicados en las organizaciones, basados en cinco fuerzas de creación de valor, de acuerdo a Bossi *et al.* (2001: 4) son “*innovación, conocimiento, capital humano, tecnología de la información e inversiones en capital intelectual ..., colocando el énfasis en la justificación del valor del mercado de la empresa, que tiene al sumar el capital financiero y el capital intelectual*”. A su vez, Bossi *et al.* (2001) reseñan, el modelo de Brooking creado en 1996, en el cual se señala que el valor de mercado de la empresa, es explicado por la suma de los

activos tangibles y el capital intelectual, introduciendo en su propuesta el concepto de índice de capital intelectual, para medir el rendimiento del recurso humano.

Estos modelos entre otros, condicionan al trabajador a aumentar su actitud, disposición a la innovación y al logro de los resultados organizacionales, el objetivo es alcanzar y mantener la competitividad en el mercado nacional e internacional. La empresa para ello, necesita trabajadores con conocimiento especializado, competitivo, actualizado, que esté a la par de los cambios constantes de la economía.

En este escenario actúa el trabajador, quien debe aportar conocimiento a la organización para permanecer en su puesto de trabajo, ofreciendo respuestas, innovando y solucionando problemas, asunto que acentúa la división del trabajo, “separando a quienes tienen acceso al conocimiento y pueden adaptarse al mundo y sus requerimientos de aquellos que no pueden hacerlo” (Zambrano, 2001:132). Esto permite señalar, que dentro de la organización se constituye una especie de mercado interno, donde prevalece la competencia entre los trabajadores, la cual se enmarca en la aplicación de su conocimiento para alcanzar la estabilidad del empleo. Anteriormente el conocimiento estaba concentrado en la cúspide de la gerencia, mientras que en la empresa moderna deberá estar difundido en todo el personal, para poder alcanzar la competitividad.

El trabajador al demostrar su aporte o valor agregado al capital, puede lograr el derecho a la promoción, ascensos, aumentos salariales, entre otros, beneficios que lo comprometen aún más con la empresa al tener que profundizar su co-

nocimiento y capacidades para poder seguir ascendiendo, a pesar de continuar siendo un asalariado precarizado pero estable en su trabajo. Este tipo de trabajador se integra con mayor facilidad a los objetivos del capital, lo que resulta una gran ventaja por ser flexibles y de mayor movilidad dentro de la empresa. La cultura empresarial requiere un trabajador que participe, coopere, innove, se involucre en el conocimiento y aplicación de los cambios tecnológicos del mercado que le permita crear, imaginar y resolver problemas. *"La nueva práctica productiva requiere que el trabajador participe en la concepción del proceso productivo, ayudando a detectar necesidades para sugerir soluciones"* (Trahtemberg, 2000: 13).

En definitiva, en el mundo competitivo de hoy, el capital intelectual es el activo más importante de las empresas para la reconstrucción de las mismas. De acuerdo a Coriat (1995:89), *"el conjunto de las propiedades dinámicas de la empresa se basa en el conocimiento de los empleados y en los efectos de aprendizaje construidos en los propios modos de organización del trabajo"*.

5. Conocimiento y flexibilización laboral: ventajas para el capital

La reestructuración del proceso capitalista de producción originada por una mayor competencia en el mercado mundial, ha permitido al capital introducir nuevas técnicas de producción y distribución de bienes y servicios, orientando su uso social hacia una mayor productividad y abaratamiento de los costos.

Dicha reestructuración se materializa en las empresas, aplanando sus estructuras y reduciendo el trabajo asalariado, así como los beneficios de los trabajadores. Para tal fin, se utiliza como estrategia la flexibilización laboral, implementando contrataciones individuales por tiempo definido, tales como: contratación a destajo, por servicios específicos, subcontratación, el teletrabajo, entre otras, con el único beneficio para el contratado que el pago por el servicio prestado. Estas nuevas formas de contratación conducen a una situación irregular; ya que genera la eliminación de los derechos laborales, entre ellos la contratación colectiva, el derecho a un trabajo estable, la seguridad social, el derecho a la sindicalización y otros beneficios, que históricamente le han pertenecido al trabajador.

El capital, prisionero del criterio economicista y obsesionado por los equilibrios financieros, hace estragos en las relaciones laborales, omitiendo los costos reales, ignorando consecuencias sociales más costosas para el trabajador sus derechos laborales.

La reducción de costos que inspiran las políticas gerenciales de las grandes empresas trasnacionales se impone a escala mundial, convirtiéndose desde la óptica del capital en una acción racional, que los lleva a actuar como los gendarmes del mundo, utilizando como arma la *razón* para justificar que una mínima inversión en el mantenimiento y reproducción de la mano de obra, tiene como fin el mantenimiento del orden económico, con lo cual se lograría una mayor expansión de los mercados y el incremento del empleo.

El orden económico establecido por el neoliberalismo y la globalización, precariza la fuerza laboral, situación de ventaja para el capital, ya que transforma en el trabajador su visión de presente y futuro deseado, el trabajo se comienza a percibir como algo excepcional y cuando se consigue no importa el precio. Esta realidad conduce a la competición por el trabajo, occasionando en el mercado laboral el descenso de los salarios, ante la alta tasa de desempleo que espera por un puesto de trabajo.

Por otra parte, el trabajador en la empresa compite con el resto de sus compañeros al tratar de conservar su puesto y su bajo ingreso, prefiriendo la precarización de sus condiciones de vida, y no engrosar las filas del desempleo estructural. Dicha situación es aprovechada por el capital, condicionando a la fuerza de trabajo a una mayor explotación bajo el chantaje del despido. Esta competición tanto en el mercado de trabajo como a lo interno de las empresas, es una práctica *“tan salvaje que origina una auténtica lucha de todos contra todos, destructora de todos los valores de solidaridad y humanidad”* (Bourdieu, 2000:124).

A pesar de la precariedad de las condiciones laborales, el capital exige al trabajador el aporte del conocimiento para mejorar su competitividad, sin haber invertido para mejorar el nivel de instrucción de los trabajadores. El capital lo justifica aduciendo que es muy riesgoso invertir en capacitar a la fuerza laboral, ya que fácilmente se retiran a las empresas competidoras. Con ello se cierra la posibilidad de invertir en el mejoramiento y actualización del conocimiento por temor al riesgo de pérdida. Sin embargo, la verda-

dera razón obedece a los nuevos tipos de contratos que se están implementando, con los cuales no hay una continuidad laboral, por lo tanto, no existe una obligación del empresario a capacitar a los trabajadores. Esta obligación queda en manos del trabajador y del Estado, a través de la educación formal, que en muchos casos es incapaz de mantenerse al día con los requerimientos del mercado.

Los tiempos de la globalización, dominados por los cambios tecnológicos, exige un trabajador debidamente capacitado para enfrentar dicho fenómeno. Lo que obliga a someterse a procesos continuos de actualización de conocimiento, para poder ser creativos e innovadores ante los cambios tecnológicos y las estrategias de competitividad.

Con referencia a las ideas expresadas, Castells (2003: 3-4) afirma, que *“en este nuevo modelo de desarrollo la productividad y competitividad dependen de la calidad de los recursos humanos y de la capacidad estratégica de generar conocimiento y procesamiento eficaz de la información”*. La inteligencia del empresario se manifiesta al articular dichos recursos en proyectos de inversión viables y sustentables.

Esto permite afirmar, que la precariedad laboral occasionada por la flexibilización, afecta directamente al trabajador y beneficia a quienes adoptan dicha estrategia, inspirada en razonamientos económicos ante el propósito de eliminar costos. Pero quizás la ventaja más importante que el capital obtiene, es la sumisión y aceptación de la explotación por parte de la fuerza de trabajo, *“condenando al silencio y la resignación a los que gozan del inseguro ‘privilegio’ de tener*

un trabajo más o menos precario" (Bourdieu, 2000: 132), a pesar que le proporciona con su trabajo y conocimiento grandes beneficios al empresario, tales como: una alta rentabilidad en sus ganancias y la expansión en los mercados.

El grado de avance de la estrategia flexibilizadora depende de la correlación de fuerzas entre el capital y la fuerza laboral por la distribución del valor, acrecentándose los niveles de ganancias, pero obviamente, aumentando la explotación e intensificación del conocimiento de la fuerza de trabajo, a pesar de la eliminación o disminución de los beneficios sociales del mundo laboral. Este mundo se encuentra inmerso en una crisis estructural materializada en el aumento del desempleo, el trabajo parcial como nueva forma de contratación, segmentación del trabajo, la desindicalización de los trabajadores, el decrecimiento del poder adquisitivo, entre otras consecuencias ocasionadas por la flexibilización laboral.

En resumen, se observa como con la globalización se torna más difícil para la fuerza laboral tener una mejor calidad de vida, ya que no están recibiendo los logros del proceso mundial. Hernández y Romero (1999: 5), sintetizan claramente la situación al señalar que, "múltiples han sido los derechos económicos, jurídicos, sociales y políticos que los trabajadores han visto desvanecerse".

6. El nuevo perfil del mundo laboral

Las características del nuevo mundo laboral, tales como: lo heterogéneo, complejizado y fragmentado, están relacionado con el objetivo de crear los so-

portes necesarios para seguir desarrollando la acumulación capitalista y expansión del mercado. Estas características se imponen como la tendencia única y generalizada en el mundo laboral, afectando a la fuerza de trabajo, convirtiéndola en una clase heterogénea, fragmentada y precarizada.

El capital bajo el criterio de valorar el conocimiento como elemento fundamental de contratación del trabajador, está ocasionalmente en el mercado laboral una gran demanda de profesionales y técnicos calificados, siendo excluida la fuerza de trabajo que no posea dicho requisito. Lo lamentable es, que a pesar de exigir calificación, destreza, habilidades y conocimiento, el trabajador sigue siendo contratado en condiciones precarias, a su vez, si su conocimiento no es renovado y no responde a las condiciones del mercado, pasara a engrosar la fila de los despedidos. De acuerdo a este planteamiento, Antunes (2003: 56), señala que, "se da un proceso de *intelectualización del trabajo y por otro, radicalmente inverso, de descalificación del trabajo intelectual y hasta de subproletarización intensificada, presentes en el trabajo precario, informal, parcial, etc.*".

Por otra parte, en el mundo laboral se han generado cambios nefastos para la fuerza laboral. El caso más evidente son las contrataciones de trabajo. Estas se han modificado cualitativamente, siendo el cambio más significativo la sustitución del empleo de por vida por el contrato de tiempo parcial o eventual. Sustitución que se ha implantado aceleradamente en los últimos años, producto del interés de acondicionar al trabajador a las variantes del mercado, y fundamentalmente para abaratar los costos laborales.

Este cambio conjuntamente con otros, ha generado un decrecimiento de la población ocupada, y por lo tanto, el crecimiento de los niveles de desempleo, orientándose los sectores de la población hacia actividades del mercado informal. Esto ha intensificado la problematización de las diferentes posiciones de la fuerza laboral sobre el trabajo, ante los efectos ocasionados, como la inestabilidad, la movilidad, la inseguridad social, la exclusión, entre otros, imposibles de separar en un mismo sujeto, lo cual a diseminado su identidad, obligando al trabajador a construir y reconstruir su propia definición con base en las circunstancias que le toque vivir.

A pesar de los cambios precarizados que esta sufriendo el mundo laboral, el trabajador sigue siendo para el capital la fuerza esencial creadora de valor. Hoy más que nunca, el desarrollo capitalista se interesa por un sujeto que además de poseer conocimiento, sea proclive a generar ideas y nuevos aportes a la producción, a los servicios, a la empresa en general, para lograr una mayor acumulación y competitividad en los mercados nacionales e internacionales.

Esto es a grosso modo el horizonte del mundo laboral, “que encuadra en el proceso global de explotación que conllevan la concentración y centralización del capital” (Sotelo, 2003: 36), para entenderlo es necesario analizar los cambios y transformaciones del mercado y de las empresas que imponen la lógica y los mecanismos de explotación y precariedad del trabajador.

La realidad por la cual atraviesa el mundo laboral, impone a la clase trabajadora el reto de subvertir el orden existen-

te, diseñando estrategias que les permita superar el desempleo, el subempleo, la explotación, en fin la marginalidad y precarización en la cual están inmersos. La estrategia que debe seguir conjuntamente con las organizaciones sindicales, es reorientar y luchar por una flexibilidad positiva de los contratos de trabajo, de los salarios, de los beneficios socioeconómicos, y primordialmente abocarse a acelerar los cambios políticos, económicos y sociales que permitan la salida del modelo de desarrollo que impide la sustentabilidad y la independencia del ser humano y de los países.

7. Conclusiones

En la sociedad actual nos encontramos con la desigualdad en la repartición de la riqueza y distribución de la ganancia. Sigue prevaleciendo en el sector de los trabajadores la precariedad de sus derechos laborales, el exceso de trabajo sin ser bien remunerado, así como el desempleo y una vida laboral sujeta a contrataciones discontinuas, temporales y frustrantes, producto de la flexibilización. Por otra parte, se encuentra el capital que cada día obtiene mejores beneficios a costa del desmantelamiento de las relaciones laborales y de la explotación de la fuerza de trabajo.

La globalización es el contexto donde se han acentuado estas relaciones desiguales. De dicho contexto surgen una serie de lineamientos monitoreados por el neoliberalismo, que propugnan el poder absoluto del mercado. Lineamientos que conducen al capital a diseñar estrategias para desarrollar ventajas comparativas y competitivas ante la dinámica

de la economía. De igual forma, obliga a los trabajadores a adaptarse y asumir los cambios para sobrevivir a los desmanes del mercado único.

Esto implica la puesta en práctica de cambios en la concepción tradicional del trabajo, reformando sus leyes, poniendo en crisis los derechos inalienables de los trabajadores, hasta el punto de haber creado una fuerza laboral precarizada y con altas posibilidades de mantenerse por largo tiempo excluida del mercado de trabajo, debido a la fuerte tendencia de relacionarse el patrono y el trabajador a través de las contrataciones eventuales. Desde esta perspectiva, la modernización de las empresas y del mercado está centrada en la segmentación y fragmentación del mercado de trabajo.

Sin embargo, la economía globalizada necesita el conocimiento del capital humano como factor fundamental para construir empresas inteligentes acordes a la lógica del capitalismo. El trasfondo de esta conducta por parte del empresario, es la competencia, para lo cual instrumenta mecanismos de mejor aprovechamiento de la fuerza de trabajo.

A pesar que el empresario está propiciando como estrategia la valoración del capital intelectual, esta idea no es nada nueva; ya que siempre se ha apropiado del conocimiento de la fuerza laboral, quienes con su intelecto especializado o no, procuran innovaciones, soluciones y respuestas que requiere el sector privado para su supervivencia y competitividad en el mercado.

El objetivo económico de este sector, esta considerando cuantificar el valor agregado de los trabajadores a la empre-

sa, proceso complejo y subjetivo que reforza la flexibilización laboral. El contrato de trabajo, la estabilidad del empleo, el ascenso en la organización, el aumento salarial, o en su defecto el despido, va a depender del esfuerzo de la mano de obra para crear respuestas y alternativas que eviten la exclusión de las empresas del mercado nacional e internacional, así como de inversiones innecesarias.

La valoración del conocimiento por parte del capital, estimula la competencia entre los trabajadores a una mayor productividad en la organización. Competencia que acentúa la autoexplotación y el servilismo de la fuerza laboral ante la necesidad de mantenerse en el puesto de trabajo, sin importar las condiciones laborales. Esto conduce a que el trabajador no valore el producto creado con su conocimiento, afectando la conciencia, la subjetividad y las formas de representación que tiene el trabajador del trabajo y de la calidad de vida. Por lo tanto, el valor generado por la fuerza laboral no satisface sus necesidades, por el contrario satisface al que no lo produce, es decir al capital.

Referencias Bibliográficas

- Alonso, Osvaldo (1991), **Automatización y Estrategia Sindical**. ILDIS. Editorial Nueva Sociedad. Caracas- Venezuela.
- Antunes, Ricardo (2003), **¿Adiós al Trabajo?** Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Ediciones HERRAMIENTA. Buenos Aires.
- Bourdieu, Pierre (2000), **Contrafuegos Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal**. Editorial ANAGRAMA. Colección Argumentos. Barcelona.

- Bossi, Alejandro, Fuertes, Yolanda y Serrano, Carlos (2001), *El Capital Intelectual*. Ponencia presentada en el II Congreso de la Asociación Española de Contabilidad Directa. León-España.
- Castells, Manuel (2002), *Empleo, Trabajo y Sindicatos en la Nueva Economía Global*. www.campus-oei.org. Consultada el día 15-02-04. Hora: 4:00.p.m.
- Castells, Manuel (2003), *La Globalización Truncada en América Latina, la crisis del estado-nación y el colapso neoliberal*. www.campus-oei.org. Consultada el día 16-07-04. Hora: 10:00 a.m.
- Coriat, Benjamín (1995), **Pensar al Revés** Trabajo y organización en la empresa. Siglo XXI editores. México.
- Ermida, Oscar (1999), *Globalización y Relaciones Laborales*. Ponencia presentada en el III Congreso Regional de las Américas de Relaciones Laborales. Lima.
- Figueroa, Héctor J. (1995), *El modelo neoliberal y su impacto en las relaciones industriales en Estados Unidos*. En: Wannoffel, Manfred (coordinador). **Ruptura de las Relaciones Laborales**. Editorial Nueva Sociedad. Fundación Friedrich Ebert. México.
- Ghymers, Christian (2003), *Una respuesta regional a la globalización, a partir de las lecciones del euro para América Latina*. **Cuadernos Latinoamericanos**. No. 23 p.p. 143-194.
- Hernández, Oscar y Romero, Antonio (1999), *Sindicatos en Tiempos Globalizados: El caso venezolano*. I Simposio de Estudios del Trabajo. San Antonio de los Altos- Venezuela.
- Machado, Francisco (2001), *Mil y Una Razones Para Cambiar*. **Revista Recursos Humanos**. No. 12. p.p. 56-60. Venezuela.
- Sepúlveda, Juan Manuel y Vega, María (2000), *La Construcción del Estado Social*. Ponencia presentada en el seminario Dialogo Social en un Contexto de Apertura y Modernización. Organizado por la O.I.T. Lima
- Sotelo, Adrián (2003), **La reestructuración del mundo del trabajo, superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo**. Primera edición. Editorial Itaca. México.
- Trahtemberg S., León (2000), *Recurso Humano y Desarrollo Empresarial*. Ponencia presentada en el III Encuentro Nacional de Responsables de Capacitación. Lima Peru.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1998), *El Trabajo en el Mundo Laboral*. Ginebra
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2002), *La Nueva Cultura Laboral: Visión de la O.I.T.* Ponencia presentada en el 2º. Foro de Cultura Laboral para el Tercer Milenio. Monterrey.
- Rincón, Elita (2003), *La apertura económica en América Latina, en el contexto de la globalización y regionalización*. **Cuadernos Latinoamericanos**. No. 23. p.p 26-49.
- Romero, Rodolfo (2000), *Globalización y Movimiento de Trabajadores*. San Antonio de los Altos.
- Rosillón, Paúl (2001), *El Retorno de la Inversión en el Capital Humano*. **Revista Recursos Humanos**. No. 12. p.p. 8-20. Venezuela
- Wannoffel, Manfred (1995), *Regulación Laboral en el Proceso de la Integración Económica en América Latina*. En: Wannoffel, Manfred (Coordinador). **Ruptura de las Relaciones Laborales**. Fundación FREDRICH EBERT, Nueva Sociedad. México.
- Zambrano Galleano, Héctor (2001), *El Impacto Tecnocientífico y la Exclusión Social*. Ponencia presentada en La Primera Conferencia Regional de la Asociación Internacional de Sociología en América Latina. Equidad y Globalización. Realizada en Margarita, Venezuela.