**Novick**  - Transformación de la organización del trabajo

El objetivo de la autora es encarar el tema de la transformación de la org del trabajo desde una visión que va desde los modelos tradicionales, del taylorismo-fordismo en América Latina hasta los modelos en la actualidad, basados en el modelo japonés y otras.

**Org del trabajo:**puede definirse al conjunto de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción. Es el resultado de reglas que determinan como se ejecuta la producción en la empresa. Los modelos de org de este siglo pasaron del clásico taylorismo-fordismo donde la productividad se obtenía del puesto de trabajo en particular, del obrero individual a un modelo de organización (modelo japonés) donde la productividad es buscada hacia lo interno, por polivalencia.

El taylorismo: El principio de la OCT era la subdivisión del trabajo en elementos simples, se dividía entre los que pensaban y los que hacían (basado en el concepto de OPERACION). Se incorporo el estudio del tiempo para medir ritmos y mov óptimos. De esta lógica nace el Fordismo que puso en marcha el principio de la cadena de montaje; se ahorra tiempo imponiendo ritmo y encadenando las operaciones. El taylorismo supone no solo organización del trabajo sino, supervisión, reglas de cómo trabajar, jerarquías y formas de ejercicio de la autoridad.

El taylorismo en A.Latina: La industrialización tardía en A.latina presento diferencias importantes respecto a los países centrales. En Argentina el modelo de Org del trabajo que se implemento durante el ISI (industrialización sustitutiva de importación) podría caracterizarse como un prototaylorismo, manteniendo los rasgos fundamentales del taylorismo-fordismo.

**Rasgos:**

* la estructura de mando y decisión en forma jerárquica y piramidal
* fuerte división entre las tareas de concepción y ejecución
* puestos fijos de trabajo (se elimina la autonomía o iniciativa ya que los ritmos son impuestos)
* la supervisión adopta un rol de control
* rigen acuerdos colectivos y no individuales.

La negociación tenía un carácter colectivo, la representación sindical en la empresa estaba medida por tareas de control a vigilar el cumplimiento del convenio y no tenia mayor poder en la negociación. Para el sindicalismo en Arg el modelo les aseguraba importante números de afiliados debido a la asignación individual a los puestos de trabajo garantizaba mayor empleo (mas trabajadores). Este mayor número de afiliados garantizaba poder económico (por las cuotas directas o indirectas de afiliación) y poder político por la influencia en algunos sectores de la población. La huelga era el mecanismo de conflicto habitual.

La segunda mitad de los 70 constituyo para países como argentina, Brasil, chile, el quiebre de la democracia y la consecuente pérdida de los derechos laborales y el debilitamiento de los actores sindicales. Estos modelos de gob han impuesto nuevas condiciones para el desarrollo económico aunque con diferencias entre los países pero como común puede identificarse leyes que tenían como objetivo reducir el costo de los despidos, disminuyendo el salario básico sobre el cual se hace la indemnización. Desde principio de los 80 las empresa comienzan a aplicar en forma parcial técnicas del modelo japonés: círculos de calidad, JAT y cambios en la org del trabajo: trabajo en grupos, polivalencia, achatamiento de las pirámides de mando.

En la aplicación de las técnicas especificas de org del trabajo inspiradas en el modelo japonés. Pueden diferenciarse etapas en América latina: hubo un primer momento (mitad de los 70 aprox.) en que la aplicación de estas tecnicas era parcial. Posteriormente comienza la incorporación de tecnologías que transformen de manera integral a la empresa en su totalidad. Una investigación de la OIT dice que en algunos países latinoamericanos la principal estrategia fue la simplificación de tareas y dsp la rotación (la polivalencia se entiende como la capacidad de los operarios de manejar más de una maquina).

Las nuevas formas de organización de los procesos de trabajo indican que la competitividad de las empresas depende no solo de los costos de los factores de producción como capital y trabajo sino de las relaciones sociales que se establecen al interior de las firmas y de las firmas con su entorno.

En cuanto a la organización del trabajo las diferencias surgen según el tipo, sector y tamaño de la empresa. En este sentido puede afirmarse que cierta homogeneidad presente en el modelo fordista anterior fue sustituida por la heterogeneidad.

**CONCLUSIONES:** El texto en gral muestra que habrá tantas variantes del postfordismo como hubo del fordismo, que no hay modelos únicos.