

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS.....	13
INTRODUCCIÓN.....	15
CAPÍTULO I	
TIEMPOS DE CAMBIO RADICAL PARA LA EMPRESA: DEL FORDISMO AL POSTFORDISMO.....	27
LOS NUEVOS CRITERIOS DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LAS EMPRESAS: EL PARADIGMA POSTFORDISTA.....	29
Adaptabilidad estratégica.....	32
Flexibilidad organizativa.....	33
Calificación y pleno uso de las capacidades humanas.....	34
Reflexividad organizacional.....	35
Redes entre empresas.....	36
Empleo de la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC).....	36
Intensificación y extensión del trabajo.....	38
Incertidumbre laboral y reducción del empleo estable.....	39
Debilitamiento sindical.....	39
FORDISMO Y POSTFORDISMO EN AMÉRICA LATINA.....	41
Un fordismo peculiar.....	41
Período (supuestamente) postfordista en las empresas latinoame- ricanas.....	44
¿Postfordismo en Chile?.....	49
CAPÍTULO II	
LA INVESTIGACIÓN EMPÍRICA: ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	57
MUESTRA Y UNIVERSO.....	59
RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.....	62

CAPÍTULO III

CAMBIOS GLOBALES DE LAS EMPRESAS CHILENAS PARA ADAPTARSE

AL NUEVO ESCENARIO: REDISEÑO ESTRATÉGICO-ESTRUCTURAL	67
EL IMPERATIVO DE REVISAR LA ESTRATEGIA	69
Demasiado tarde: los riesgos del fracaso.....	70
Casos de dinamismo estratégico	72
Focos y prioridades estratégicas	74
Los focos estratégicos en mayor detalle.....	78
Conclusiones sobre estrategia	88
TRANSFORMACIONES ESTRUCTURALES	90
Relaciones inter-empresas y crecimiento.....	92
Estructura interna de las empresas	113
Conclusiones sobre cambios en la estructura organizacional.....	123
PROGRAMAS COMPLETOS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL	125
Una palanca clave: planificación o rediseño estratégico.....	127
<i>Benchmarking</i> a la chilena	131
Programas de gestión de calidad: Gestión de Calidad	
Total e ISO 9000.....	133
Reingeniería de Procesos: radicalidad y corta vida.....	147
Desarrollo Organizacional y programas afines:	
la difícil adopción de programas integrales.....	150
Análisis sistemático del entorno	153
Conclusiones sobre la implementación de programas globales.....	154

CAPÍTULO IV

REDISEÑO DE CONEXIONES CON EL ENTORNO Y CAMBIOS

TECNOLÓGICOS	157
CAMBIOS EN LAS CONEXIONES DE LA ORGANIZACIÓN	
CON SU ENTORNO.....	159
Externalización y subcontratación	159
Procesos de conexión con el entorno y cambios	
internos asociados.....	171
Conclusiones sobre cambios en las conexiones	
de la empresa con el entorno	181

LA DIMENSIÓN DIGITAL DE LA EMPRESA.....	185	
Tecnología informática aplicada al proceso de gestión.....	186	
Tecnología informática aplicada al proceso productivo.....	190	
Tecnología informática y comunicación organizacional interna.....	192	
Estado general de la aplicación de la tecnología informática y de la comunicación en las empresas.....	206	
Conclusiones sobre la adopción organizacional de las TICs: una herramienta postfordista usada para fines fordistas	210	
TECNOLOGÍA DURA (DE PRODUCCIÓN).....	211	
CAPÍTULO V		
CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS		219
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	221	
Actividades grupales como vía de mejoramiento organizacional.....	223	
Polivalencia: la flexibilidad de los puestos de trabajo.....	228	
Tensiones entre autonomía y control en el trabajo.....	232	
Trabajo temporal como vía de flexibilidad	237	
Conclusiones respecto a cambios en la organización del trabajo.....	241	
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	243	
Formación y desarrollo del personal: avances cuantitativos, debilidades cualitativas	247	
Reducciones y otros ajustes de personal	255	
Sistema de recompensas.....	262	
Conclusiones: el cambio en la gestión de recursos humanos y su persistente debilidad.....	272	
CAPÍTULO VI		
LA EXPERIENCIA DE LOS TRABAJADORES FRENTE AL CAMBIO EN LA EMPRESA		275
PARTICIPACIÓN Y REFLEXIVIDAD.....	282	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DESDE LA MIRADA	
DE LOS TRABAJADORES.....	293
Autonomía de avance lento y parcial.....	293
Trabajo que se hace más variado.....	299
Mayores requerimientos de uso de conocimientos.....	302
Disminución de oportunidades de interacción.....	304
Escasez de evaluación orientadora sobre el desempeño laboral.....	305
Variación en productividad y demanda de trabajo.....	306
Repercusiones en la salud de los trabajadores: costos ocultos de la transformación de la empresa.....	308
Cambios futuros deseados.....	311
EL TEJIDO SOCIONORMATIVO DENTRO DE LA EMPRESA.....	314
Recompensas obtenidas por los trabajadores.....	315
Inestabilidad en el empleo.....	321
Acciones de los trabajadores frente a los cambios en la empresa.....	325
CONCLUSIONES SOBRE LA EXPERIENCIA DE LOS TRABAJADORES	
FRENTE AL CAMBIO EN LA EMPRESA.....	329
Trabajo en sí mismo.....	330
Participación y reflexividad.....	332
Construcción socionormativa al interior de la empresa.....	334
 CAPÍTULO VII	
CONCLUSIONES. LA EMPRESA CHILENA TRANSFORMADA:	
UN POSTFORDISMO DESBALANCEADO.....	337
DESARROLLO DE LA ADAPTABILIDAD ESTRATÉGICA.....	339
LAS MÚLTIPLES FORMAS DE LA FLEXIBILIDAD.....	341
Flexibilidad organizacional externa.....	341
Flexibilidad técnica.....	342
Flexibilidad socio-organizacional interna.....	343
Flexibilidad contractual.....	343
Flexibilización de remuneraciones.....	344