

Presentación

Mariela Quiñones Montoro
marielaquinones@cienciassociales.edu.uy
Leonel Rivero Cancela
leonel.rivero@cienciassociales.edu.uy

Universidad de la República. Uruguay

De forma creciente en las últimas décadas, en el seno de los estudios del trabajo, han emergido distintas contribuciones que interpelan las miradas hegemónicas sobre el trabajo, cuestionando la construcción de los vínculos sociales en diferentes contextos, sobre todo en aquellos signados por el desarrollo de procesos de reestructuración neoliberal, y su relación con procesos tales como la construcción de identidades, el desarrollo de nuevas formas de violencia y de explotación, la emergencia de nuevas subjetividades, demandas de reconocimiento y resistencias. Una característica en común de todas estas visiones es que enfatizan la dimensión simbólica que subyace y permite la organización económica, social y política. Al poner el foco en aquellos elementos que pertenecen al orden de lo cultural, estas miradas remiten a las formas de inteligibilidad del trabajo y del trabajador, y en tal sentido, los construyen.

Se abona así una concepción sociológica que enfatiza los elementos culturales de la economía, las dimensiones simbólicas del trabajo, y particularmente, la dimensión moral, tanto como un elemento de dominación (ideologías del management), como de resistencia (luchas por el reconocimiento). La práctica misma de la acumulación de capital sería un tipo de acción moralmente orientada, sustentada en creencias ampliamente difundidas y compartidas. En este sentido, el concepto de “espíritu del capitalismo” (como lo denominara Weber en 1905, en su obra *“La ética protestante y el espíritu del capitalismo”*) alude al conjunto de principios normativos que justifican individual y colectivamente los procesos de acumulación.

En este contexto es que esta publicación regresa sobre el concepto de Cultura del Trabajo. Como refieren varios autores frente a la idea de cultura es posible plantear dos acercamientos, uno refiere a la cultura como “concepto” y otro a la cultura como “noción”. El primero alude al tratamiento sistemático que se le da desde un enfoque teórico y científico a un término, y va acompañado de un esfuerzo de definición explícita. El segundo refiere a los sentidos que se le da a un término en el uso cotidiano y de sentido común. Como noción, la cultura suele tener una intención totalizadora, y busca sintetizar características de los diferentes grupos humanos. En este sentido definir “cultura del trabajo” como un rasgo típicamente asociado a determinada idiosincrasia, trabajadores del retail, o teletrabajadores.

Sin embargo, el análisis científico de la realidad social al trabajar con las nociones como su objeto tiene una tendencia inversa. En la medida en que es analítico, busca descomponer y encontrar diferencias entre las distintas nociones cuando desde el sentido común se postulan totalidades. Esto, sin desconocer que esas totalizaciones pueden también ser útiles y tener mucha veracidad al momento de caracterizar determinados grupos humanos.

Sin duda, hay que reconocer que a nivel científico, la cultura del trabajo se sitúa como una problemática social y sociológica relevante, anclada en un área disciplinaria consolidada como lo es la sociología del trabajo. En términos más generales, su problematización encuentra cabida en el marco del cambio en la sociología del trabajo durante el siglo XX, cuando se realiza el giro hacia el sujeto, representada por autores como Touraine, Goldthorpe, o Leite en América latina, con un énfasis en la dimensión simbólica (Drolas), buscando trazar puentes entre ambas dimensiones (Guadarrama Olivera; De La Garza Toledo).

En cuanto a la cultura como concepto, su utilización por parte de las ciencias sociales ha remitido por lo general a la concepción antropológica, lo que en un inicio tuvo un énfasis en las diferencias que existen entre los grupos humanos, generalmente ancladas en determinado territorio y en conexión con determinadas tradiciones, usos y costumbres que le son propios. También llevó pensar a las culturas como espacios integrados, coherentes y autónomos, propios de determinada comunidad humana arraigada en un territorio. Sin embargo, es desde esta disciplina donde se ha depositado más empeño también en problematizar esta idea, y en señalar el riesgo que existe en los estudios que intentan dar cuenta de determinadas culturas, concibiendo las diferencias culturales como esencias e identidades fijas. Desde estas perspectivas, es necesario introducir la idea de la apertura intrínseca de las culturas, y, por tanto, el tema del poder y del conflicto, para generar un concepto fecundo de esta categoría.

En este sentido, nos acercamos a un concepto de cultura más afín a los principios sociológicos, donde estos procesos adquieren una importancia central. Así, es posible concebir la cultura como “fabricación de significados”, y, junto a ellos, definiciones de situación, procesos de construcción de identidades, consolidación de repertorios discursivos o de acción colectiva, y las más diversas prácticas que se ven nutridas por estos significados; entendiendo siempre que estos son esencialmente dinámicos y están en conflicto permanente producto de las luchas concretas.

Esto implica, por tanto, no solamente reconocer la coexistencia de varias culturas, sino pensarlas como tramas de significados que no se comportan de manera autónoma. En el ámbito del trabajo es posible encontrar culturas por sector, por rama, por actividad. Además, las construcciones culturales, incluso en el trabajo, se encuentran mutuamente influidas desde diferentes instancias, y los distintos actores intentan darles un matiz particular, generando determinados énfasis. Incluso es necesario atender la trama de significados compartidos desde donde se construyen el diálogo y los acuerdos sin perder de vista el carácter antagónico que tiene esta relación.

Por otra parte, las relaciones entre empresarios y trabajadores sólo pueden ser entendidas a partir de la tensión de clase de la que es producto; es decir, a partir de la relación capital-trabajo. Dar cuenta de cualquier construcción identitaria, exige, por ende, poner en juego el concepto de clase social y la relación entre clase y cultura, relación que queda plasmada con el recurso al concepto de ideología. Esta idea es particularmente interesante para comprender elementos que se articulan en nociones como la de “cultura del trabajo”, y “cultura sindical”. En ambas nociones, pero sobre todo en la más amplia, que es “cultura del trabajo”, se articulan componentes ideológicos que claramente no están relacionados con la clase, sino más bien con una identidad histórica (por ejemplo, la de los inmigrantes y el relato de su laboriosidad); o con aspectos propios de la alter-ideología de clase, en este caso, burguesa: iniciativa, emprendedurismo y voluntad.

Respecto a este último punto, un análisis de las ideologías del trabajo en el siglo XXI no puede omitir el cambio significativo que ha sufrido el mismo a la luz de las transformaciones del trabajo directivo, sobre todo en relación a los espacios de control, cuyos mayores representantes en la actualidad, son las denominadas “ideologías del *management*”. Estas ideologías recogen hoy los valores morales dominantes entre los que tienen la hegemonía de la gobernanza en las empresas, que actúan bajo la premisa de que es necesario imbuir del espíritu de la empresa a todos los espacios de la vida laboral (e incluso la no laboral), incluyendo las organizaciones.

En síntesis, en relación al concepto de cultura, intentamos que el dossier presente un enfoque dialéctico que considera la cultura tanto como emergente como en tanto causa, como estructurante. Es decir, como factor determinante y como estructurada, como resultante de otros factores. En la medida en que se institucionaliza pasa a funcionar como causa, y pasa a moldear comportamientos y esquemas de percepción y de acción. Paralelamente, es posible tomarla como emergente de la relación de subalternidad. Además, la cultura también es emergente cuando se la considera como un factor sobre el que intervenir (como sucede con la “cultura corporativa” dentro de la literatura de gestión empresarial).

En el marco de esta reflexión, el énfasis puesto sobre en la dimensión cultural del trabajo aparece como un elemento relevante sobre el cual presentar diferentes resultados de la reflexión e investigación de distintos investigadores de América Latina en torno al tema. Y con ello poner de manifiesto múltiples aristas de esta problemática.

Permite, entre otras cosas, poner de manifiesto las tecnologías de dominación que, a diferentes escalas, hacen posible la organización actual del trabajo, enmarcada en las lógicas de explotación y dominación del sistema capitalista. Asimismo, permite trascender la dimensión de las relaciones laborales, para utilizarla como clave analítica de un universo social y simbólico más amplio en el cual se encuentran insertas. De este modo, es posible abordar las formas de construcción de los sentidos del trabajo, a partir de las diferentes configuraciones laborales, familiares, sindicales, políticas, o legales. Así, también, permite analizar los vínculos sociales, los procesos de menosprecio y reconocimiento, la producción de identidades, subjetividades y resistencias, así como la construcción de valor, en el marco de una reflexión ética del trabajo.

Este dossier se propone abordar estos procesos en general y, en particular, este vínculo que establecen los sujetos y actores del trabajo con relación a la noción de cultura. Y a partir de esta miríada de perspectivas se busca recoger los distintos abordajes disciplinarios que alimentan los debates sobre el sentido del trabajo y los valores asociados a su realización en las sociedades contemporáneas, fundamentalmente las latinoamericanas.

Según lo entendemos, el mismo se caracteriza por su diversidad. Los doce artículos presentados responden a seis países de Latinoamérica (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay), incorporando trabajos teóricos y empíricos, de investigaciones actuales en diferentes áreas de la industria (desde la láctea hasta el software) y los servicios (en escenarios diversos como *call centers*, supermercados, y actores como docentes o trabajadoras del cuidado). Reúne, asimismo, las perspectivas de trabajadores no organizados y sindicalizados, *managers* y mandos medios, empresarios, construyendo una mirada plural del fenómeno cultural, que dialoga también con otros actores relevantes, tales como los clientes y el Estado.

Algunos de estos elementos son abordados en este dossier, a partir de múltiples tensiones que se generan en la disciplina, a la interna y entre los artículos aquí presentados. Someramente, podríamos sintetizar estas tensiones del siguiente modo.

En primer lugar, sobre diversas formas de abordar y conceptualizar las relaciones entre cultura y trabajo como vectores que pueden trazarse en ambas direcciones: *el trabajo es objeto de disputa cultural, y al mismo tiempo, es fuente de diversidad cultural (culturas del trabajo)*. En segundo lugar, un énfasis en conceptualizar el trabajo a partir de dinámicas de *menosprecio* y *reconocimiento*. La cuestión del reconocimiento se vuelve una clave analítica central para analizar los procesos de trabajo en términos de una disputa moral en donde se ponen en juego las luchas por la autonomía, la autoafirmación y la dignidad de los sujetos. Una tercera tensión se remite a una pregunta que vuelve de forma recurrente a la sociología, ¿cuáles son los límites de lo que consideramos trabajo? Y en línea con lo antedicho, ¿qué es *reconocido* como tal? Así, se pone en disputa aquello que es considerado trabajo y aquello que no, en el sentido común, en la política pública, y también en los abordajes sociológicos. Los diferentes artículos habilitan pensar en una cuarta tensión, en términos de una concepción epistemológica y metodológica sobre la cultura del trabajo, en el enclave entre *la prescripción* y *lo performático*. Los significados

del trabajo se construyen de forma dinámica, sobre guiones imperfectos en permanente transformación y significación por parte de los sujetos. El dossier se estructura del siguiente modo:

En primer lugar, una serie de artículos teóricos brindan diferentes modos de pensar conceptualmente la cultura del trabajo. El artículo de Gonzalo Assusa y Leonel Rivero estudia las principales formas de abordaje de la cultura del trabajo como concepto socioantropológico y como noción del sentido común, bregando por una reconceptualización ampliada del fenómeno. Por su parte, Mariela Quiñones la aborda como noción en disputa en las relaciones laborales en torno a sentimientos morales de injusticia y pretensiones de reconocimiento. En sintonía con ello, Leonardo Cosse analiza los principios de valor que subyacen a las orientaciones sindicales sobre la cultura del trabajo.

En segundo lugar, el artículo de Rodrigo Guerra y Antonio Stecher da cuenta de las dinámicas de reconocimiento y agravio moral de las cajeras de supermercado en Santiago de Chile. Problemáticas similares aborda Beatriz Soria en Argentina focalizando las *configuraciones identitarias* que se producen en este sector. José Cerón y Ana Rodríguez, por su parte, analizan las relaciones entre las construcciones identitarias y cultura de quienes trabajan de *videojugar* en México. Por último, Emiliana Segatore estudia los fenómenos de reconocimiento de las trabajadoras del cuidado en Mendoza.

En tercer lugar, a partir del estudio del trabajo en los call center en Argentina, el artículo de Eric Moench y Osvaldo López Ruíz da cuenta de la producción de sujetos laborales modelados a partir de un ethos managerial-performativo. En diálogo con ello, Deidi Maca estudia las formas de subjetividad promovidas por los formadores de emprendedores en Colombia.

En cuarto lugar, Nicolás Marrero analiza los significados que tienen los trabajadores de la industria láctea en Uruguay sobre el trabajo automatizado en el marco del capitalismo cognitivo. Henrique Amorín y Mauricio Grazia estudian críticamente las metodologías ágiles en la producción de software, estudiando lo novedoso y tradicional en esta industria. Por último, Fabiane Previtali y Cilson Fagiani abordan los cambios en el trabajo docente en los procesos de precarización en Brasil.

Para cerrar, queremos agradecer al Prof. Alberto Bialakowsky por su acompañamiento y consideración en el desarrollo del presente dossier. Asimismo, a todas y todos los autores que con sus aportes enriquecieron la reflexión sobre las realidades complejas y diversas que atraviesa actualmente el mundo del trabajo. Esperamos sea un aporte para seguir investigando.