70 AÑOS ALAS
ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE SOCIOLOGÍA
1950 - 2020

ALAS | Controversias & Concurrencias Latinoamericanas

VOLUMEN 11 NÚMERO 20 - ABRIL SEPTIEMBRE 2020
PUBLICADA 1 DE ABRIL DE 2020

CyCL Controversias y Concurrencias Latinoamericanas
Vol 11; Núm. 20 - abril - septiembre 2020
ALAS - Asociación Latinoamericana de Sociología
Categoría: Organismos Internacionales
ISSN: 2219-1631 | ISSN-L: 2219-1631
Formato: Digital [PDF] [HTML]
URL: www.sociologia-alas.org
Fecha de Publicacción: 01-04-2020

Arte de portada: *Quédate en casa.* Obra crítica sobre el COVID, del polifacético muralista, pintor y caricaturista costarricense Francisco Munguía Villalta, quien falleció a los 43 años, el 8 de abril de este año, dejando un gran legado artístico. La obra muestra la relación de la pandemia con las profundas desigualdades entre las clases sociales característica de nuestra región

Controversias y Concurrencias Latinoamericanas

La revista electrónica de Sociología y Ciencias Sociales de la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS) Controversias y Concurrencias Latinoamericanas tiene por objetivo difundir artículos científicos de análisis crítico y de cambio alternativo sobre las complejas realidades de América Latina y el Caribe en el contexto internacional. Una prioridad a publicar serán las teorías y metodologías propias del pensamiento latinoamericano desarrolladas por cientistas sociales. También se propone publicar experiencias y análisis relacionados con el cambio social, político, económico y cultural en nuestros países y del contexto internacional.

Envíos: sociologia-alas.org

Bases y directorios

- Latindex 2.0
- Red de Revistas ALAS
- Base
- LatinRev
- REDIB
- vLex
- ErihPlus
- M.I.A.R.

Contacto Principal

Comité Editorial
revistacyc.alas@gmail.com

Nota de copyright

Controversias y concurrencias latinoamericanas ALAS por ALAS se distribuye bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.

Comité Directivo 2019-21

Presidente de ALAS
Dr. Jaime Ríos. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos.* Perú.

Vice presidente de ALAS
Mg. Jesús Díaz. *Universidad Autónoma de Santo Domingo.* República Dominicana

Integrantes

Dra. Angélica Cuellar. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
Dra. Marina Ortiz. *Universidad de Santo Domingo*. República Dominicana.
Dr. Breno Bringel. *Universidad Complutense.* Brasil.
Mg. Briseida Barrantes. *Universidad de Panamá*. Panamá.
Dr. Eduardo Arrroyo. *Universidad Ricardo Palma*. Perú.
Dr. Milton Vidal. *Universidad Academia de Humanismo Cristiano*. Chile.
Dr. Federico Schuster. *Universidad de Buenos Aires.* Argentina.
Dr. Alexander Gamba. *Universidad Santo Tomás*.Colombia.

Comité Editorial

Directora editorial
Dra. Martha Nélida Ruiz. *Instituto Universitario Internacional de Toluca*. México.

Editora
Dra. María Margarita Alonso. *Instituto Universitario Internacional de Toluca.* México.

Director de diseño editorial
Gerardo Larreta. *Universidad Nacional de San Juan.* Argentina.

Traducciones
Olivia Fernández Alonso. Cuba.

Coordinador de comunicación y redes sociales
Dr. Francisco Favieri. *Universidad Nacional de San Juan.* Argentina.

Consejo científico

Dra. Alicia Itatí Palermo. *Universidad de Luján*, Argentina
Dra. Angélica Cuellar. Universidad Nacional Autónoma de México, México.
Dr. Jorge Rojas Hernández. Universidad de Concepción, Chile
Dr. Federico Schuster. *Universidad de Buenos Aires,* Argentina
Dr. Jaime Preciado Coronado. *Universidad de Guadalajara,* México

La Presidencia, el Comité Directivo y el Consejo Consultivo de la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS) comunican con profundo pesar a la comunidad sociológica mundial, América Latina y el Caribe, el fallecimiento de nuestro Presidente ALAS Marco Gandásegui (h) (1979-1981). El aporte teórico desde lo que él llamó la "teoría marxista de la dependencia como objeto de análisis y proyecciones. Una teoría solo adquiere su status de legitimidad cuando su aplicación sigue sirviendo como guía para la investigación. Además, si presenta posibilidades para criticarla y adecuarla para responder a nuevas preguntas", muestra su espíritu creador y crítico como científico social sin perder nunca la postura epistémica y teórica descolonizadora del ser y el saber en una práctica transformadora. Fue un infatigable maestro que dedicó su vida a la enseñanza universitaria, al estudio y la investigación de las relaciones internacionales, principalmente de Estados Unidos con América Latina y el Caribe, las nuevas estructuraciones de los poderes globales y nacionales, las etapas y nuevas formas de dependencia del capitalismo mundial, su invalorable compromiso político en la lucha por la independencia de nuestros países de todo dominio imperial, su solidaridad con los pueblos del mundo y su gestión directriz en la Revista Tareas. Precisamente, por todas esas labores cumplidas, entre otras, Marco Gandásegui (h) estará siempre presente en la vida de ALAS. 24/04/2020

**Contenido modificado el 25/04/2020*

Índice

Editorial 7

Dossier: 11

Presentación 13

La "cultura del trabajo". Perspectivas teóricas, investigativas y desafíos conceptuales 19

La cultura del trabajo en disputa: el sindicalismo uruguayo en el marco de las luchas sociales por el reconocimiento de la dignidad del trabajador y su derecho a un trabajo digno 39

Cultura del Trabajo en el Sindicalismo Uruguayo: Orientaciones de valor para una perspectiva contra hegemónica del trabajo 59

Dinámicas de reconocimiento y agravio moral en el trabajo. Un estudio cualitativo con cajeras de grandes cadenas de supermercados en Santiago de Chile 77

"Indignados/as, resignados/as": trabajadores/as de supermercados. Aproximaciones a las configuraciones subjetivas del sector supermercadista del Gran Mendoza – Argentina 99

Trabajo para jugar y juego para trabajar: apropiaciones de la práctica de videojugar como actividad laboral y transformación identitaria 123

De la política pública a las percepciones: El reconocimiento a las trabajadoras del cuidado remunerado a partir de la ley 26.844 en Argentina 145

La formación de una cultura laboral. El ethos managerial-performativo entre los agentes telefónicos de call centers 159

Emprendimiento, gubernamentalidad y subjetividad: un abordaje desde los Espacios de Formación en Emprendimiento de las Instituciones de Educación Superior 181

La cultura del trabajo en el capitalismo cognitivo. El trabajo automatizado y sus significados 195

Trabajo y Metodologías ágiles 211

Trabalho e Trabalho Docente na Educação Básica em Tempos Precarização no Brasil 225

Artículos Libres 243

Dar soluciones a la profunda crisis del ser, el saber y el poder: desafío de las ciencias sociales en Latinoamérica 245

Notas sobre las ocho plagas latinoamericanas 249

Cultura Organizacional: De las teorías comunicativas al enfoque complejo organizacional y las perspectivas antropológicas latinoamericanas 265

El diálogo entre academia y política para un desarrollo sostenible y equitativo. Oportunidades y desafíos en Cuba 293

Comportamiento proambiental de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Guerrero, México 309

Silencios & Testimonios: reescrituras sobre el terror 323

Desigualdades de género en la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Economía de la Universidad Autónoma de Guerrero, México 335

Visibilidad de la producción de conocimiento: componente estratégico de la Gestión Universitaria 355

Hacia una conciencia auto-eco-transformadora: Una propuesta anti hegemónica 366

Educación socioemocional. Del enfoque regulatorio, al crecimiento personal y social 390

Competencias Éticas del Tutor de nivel medio superior: Un acercamiento a su configuración 410

Reseñas 435

Testimonios y Escritos de ALAS desde sus Presidencias y Congresos 437

Editorial

La Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS) inicia en su continuidad creativa una nueva etapa. La Presidencia y Comité Directivo seguirá promoviendo la labor editorial en sus diversas versiones. Nuestra inicial labor de publicación de libros y la presente Revista Controversias y Concurrencias Latinoamericanas es un ejemplo vivo en el tiempo.

El presente número surge en un momento de transición crucial para la humanidad. El COVID-19, la pandemia del Siglo XXI, muestra en toda su crudeza el impacto del modelo neoliberal y del sistema capitalista. Específicamente América Latina, asume la enfermedad desde una posición de alta vulnerabilidad, donde la desigualdad estructural generará mayor pobreza, y con sistemas de salud que en lo general no garantizan la atención a la población.

Muchos de los cambios que se generarán en la sociedad, están directamente relacionados con el mercado de trabajo. En este sentido, el Dossier de este número, si bien centra su interés en una de las problemáticas centrales de la vida social: el mundo del trabajo, va más allá porque aborda otros problemas centrales en el cambio global. El mundo del trabajo se transforma aceleradamente no solo por el impacto del nuevo modelo de desarrollo de la información y la comunicación sino por la propia crisis de reproducción del capital en todas sus formas. Situación que para su comprensión y explicación como muy bien plantean los estudios del presente Dossier y artículos nos conducen a ubicar y resolver nuevos desafíos teóricos, metodológicos y temáticos llevándonos a nuevas preguntas y respuestas en todas sus dimensiones interrelacionadas. Transformaciones del mundo del trabajo en lo económico, social, jurídico y político desde las culturas que sufren hoy radicales desestructuraciones y nuevos procesos de estructuración en campos diferenciados e integrados de disputas por organizar la vida, la vida social y el poder como culturas de control o de vida.

La crisis del patrón de poder del capitalismo hegemónico unido a la crisis del modelo neoliberal como bien destacan los artículos- y se expresa con mucha fuerza en nuestros días- redefinen las dinámicas en sus subjetividades, reconocimientos, lo lúdico, las políticas, la formación, la automatización, las organizaciones socio educativas y cotidianas, buscando ante la crisis estructural de horizonte de sentido histórico de la modernidad/colonialidad construir

nuevos horizontes de sentido que den sentido a la vida, en los que unamos lo verdadero con lo bueno y bello afirmando desde nuestras diversidades de manera solidaria los sentidos individuales y colectivos de ser, saber y poder.

A pesar de la adversidad, celebramos el 70 aniversario de la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS), con esta contribución de nuestra Revista Controversias y Concurrencias Latinoamericanas. Nuestra felicitación y agradecimiento a toda/os los que con mucho esfuerzo hicieron posible la presente publicación, así como a cada uno de la/os autora/es, sin los cuales no veríamos a luz tan valioso aporte.

Dr. Jaime Ríos Burga
Presidente ALAS

Dra. Martha Nélida Ruiz
Directora Editorial ALAS

Dra. Margarita Alonso
Editora

Dossier

La cultura del trabajo: tensiones, disputas y dinámicas de reconocimiento. Una perspectiva latinoamericana

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.

La "cultura del trabajo". Perspectivas teóricas, investigativas y desafíos conceptuales

"Work culture": theoretical, research perspectives and conceptual challenges

Gonzalo Assusa. *gon_assusa@hotmail.com*
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas
Universidad Nacional de Córdoba. Argentina
Leonel Rivero Cancela. *lriverocancela@gmail.com*
Universidad de la República. Uruguay
Recibido: 26/02/2020
Aprobado: 19/03/2020

Resumen

El presente artículo analiza el abordaje sobre la cultura del trabajo en las ciencias sociales. Para ello se realiza un recorrido sobre el enfoque cultural en los estudios del trabajo, dividiendo dos formas de concebir la cultura, como noción y como concepto.

Por una parte, la cultura del trabajo como concepto, se construye en un marco analítico expresamente delimitado. Su definición incluye el análisis de conocimientos, valores, actitudes y prácticas en los ámbitos de trabajo. LPor otra parte, la cultura del trabajo como noción, se configura desde el sentido común. Su emergencia da cuenta de una concepción de la cultura desde una ética del esfuerzo y el merecimiento.uego del desarrollo de estas dos vertientes, expresando sus alcances y limitaciones, se propone una reformulación teórica para el análisis de la cultura del trabajo que dé cuenta de cinco aspectos centrales: 1) las significaciones, 2) las actividades y definición de situaciones, 3) las relaciones, 4) las identidades, y 5) las cuestiones vinculadas a la ideología, dominación, y creatividad.

Palabras claves: cultura, trabajo, teoría, identidades, dominación.

Abstract

This article analyzes the approach to work culture in the social sciences. For this, we look how the cultural approach in work studies is carried out, dividing two ways of conceiving culture, as a notion and as a concept.

On the one hand, work culture as a concept is built within an expressly defined analytical framework. Its definition includes the analysis of knowledge, values, attitudes and practices in the workplace.

On the other hand, work culture as a notion is configured from common sense. Its emergence accounts for a conception of culture from an ethic of effort and merit.

After the development of these two aspects, expressing their scope and limitations, a theoretical reformulation for the analysis of the work culture is proposed, taking into account five central aspects: 1) meanings, 2) activities and definition of situations, 3) relationships, 4) identities, and 5) issues related to ideology, domination, and creativity.

Keywords: culture - work - theory - identities - domination.

Introducción

La de "ñoqui" ha sido una de las expresiones más utilizadas en los últimos años en la arena pública y en la conversación política cotidiana para referirse despectivamente a los trabajadores que no merecen su paga, muy particularmente a los empleados estatales. El uso de la expresión proviene del tradicional plato de pasta italiana (gnocchi) y la costumbre de comerlo el día 29 de cada mes. Así, se presume sobre ciertos grupos la práctica habitual de aparecer en el trabajo solo el último día hábil del mes, es decir, el día de pago y, como consiguiente, se presume la existencia de trabajadores que, sin trabajar, reciben un (inmerecido) salario o recompensa.

Una serie de interrogantes aparecen a raíz de este ejemplo, parte de una constelación mucho más amplia de conflictos morales. El primero, de corte empirista, es el siguiente: ¿Cuánta verdad detenta este prejuicio? ¿Cuál es la magnitud de esta población de trabajadores sin mérito? Y aunque las ciencias sociales han hecho grandes esfuerzos por mostrar la falta de sustento de estas afirmaciones ("los jóvenes ya no quieren trabajar", "se embarazan para cobrar un plan social", "ya no hay cultura del trabajo"), el camino del empirismo deja sin abordar una de las aristas más interesantes de la temática: ¿Por qué la "vagancia" se erige en una categoría práctico-política de tanto peso? ¿Por qué desde el progresismo hasta el conservadurismo intentan arrogarse el valor del trabajo y son muy escasos los ejemplos de confrontación con el ideario de la "cultura del trabajo"? ¿Qué esconde y qué ilumina, en el debate de las ciencias sociales y en las discusiones de sentido común, la mención a la "cultura del trabajo"?

Las múltiples transformaciones en el mundo del trabajo parecen tener en común, de forma explícita o implícita, una creciente preocupación por la cuestión de la cultura y los valores. Sea a partir de la preocupación por la *empleabilidad*, la *buena presencia*, las *buenas formas del trabajo*, los hábitos y costumbres, sea por el creciente interés por las *habilidades blandas*, la creatividad, las capacidades para resolución de problemas, el trabajo cooperativo o la autonomía, pareciera que los fenómenos culturales en el mundo del trabajo son puestos en el centro del debate.

En el escenario rioplatense, en particular, la discusión sobre la *cultura del trabajo*, aparece referida directamente como una problemática a nivel país, de necesaria promoción para un desarrollo efectivo e igualitario. En el caso argentino, la salida de la crisis económica de comienzos de los 2000 marca el escenario de preocupación por la "falta de cultura del trabajo" entre los sectores marginales, que (presuntamente) repercute en problemas "endémicos" de estas poblaciones para insertarse en el mercado de trabajo, fundamentalmente para los jóvenes pobres de barrios periféricos (Assusa, 2017).

Quince años después, en un contexto de crecimiento económico y un gobierno de orientación progresista, en Uruguay se discutirá, por iniciativa estatal, una directriz estratégica para la promoción de la "cultura del trabajo para el desarrollo", que coloca a la *educación*, las *competencias*, la *capacitación* y *formación* como pilares del desarrollo económico, y que es concebida como una profundización del *trabajo decente*, poniendo el foco en la *calidad del trabajo*.

Pese a la centralidad creciente de la cuestión de la "cultura del trabajo" en el debate público, pareciera que las ciencias sociales carecen aún de herramientas teóricas precisas o consensuadas para el abordaje de estos fenómenos. Así, estos escenarios resultan propicios para problematizar los elementos que subyacen a las discusiones sobre la cultura del trabajo y para reflexionar sobre el arsenal teórico disponible actualmente en las ciencias sociales al respecto.

Con esta orientación, el objetivo de este artículo será sistematizar algunas discusiones y abordajes contemporáneos de la *cultura del trabajo*, analizando sus potencialidades y limitaciones. Esta búsqueda no tiene una motivación puramente enciclopedista, sino que se inserta en diversas investigaciones de los autores, que tienen en la cultura del trabajo, a la vez, un referente empírico, un problema público y una perspectiva teórico-sociológica.[1]

Para esta discusión se realizó un paper review de sesenta artículos referidos expresamente al concepto de cultura del trabajo en revistas de ciencias sociales arbitradas en español, portugués, inglés y francés. Al mismo tiempo, se puso en diálogo este corpus con autores iberoamericanos cuyas propuestas se consideraron sustantivas en la materia.

El texto se organiza de la siguiente manera: en primer lugar, se realiza una contextualización de los estudios culturales del trabajo como enfoque de creciente relevancia en la disciplina. Recuperando la distinción de la cultura del trabajo como concepto sociológico y como noción de sentido común, en segundo lugar, reseñamos algunas investigaciones en las últimas tres décadas que han abordado diversos fenómenos, espacios, sistemas de relaciones y conflictos desde la perspectiva conceptual de la cultura del trabajo, planteando algunas de sus recurrencias, limitaciones y desafíos. En tercer lugar, identificamos recurrencias locales y regionales en el uso práctico de la cultura del trabajo y planteamos líneas de análisis de su construcción como problema público. Por último, proponemos líneas conceptuales y metodológicas que permitan consensuar una definición amplia de la cultura del trabajo, que reconozca e incorpore en su debate esta diversidad de usos.

El giro cultural en la sociología del trabajo

Como postula Supervielle (2017), trabajo y cultura han sido temáticas centrales para la sociología, que se esbozan desde los estudios fundacionales de Weber en torno a la relación entre la organización de la producción, la ética religiosa y la formación del capitalismo (Weber, 2006). La importancia del trabajo como objeto de estudio y eje sintético de estructuración y constitución de la sociedad, se ha construido de manera articulada a la consolidación de la sociología como disciplina científica, desde la teoría social marxista y su énfasis en la producción y el trabajo como praxis humana, hasta los estudios durkhemianos sobre la división del trabajo social como patrón evolutivo de la sociedad moderna (Marx, 1975, 2004; Durkheim, 1985).

1 En particular, en los trabajos doctorales sobre la "cultura del trabajo" entre jóvenes de clases populares en Córdoba de Gonzalo Assusa y las culturas del trabajo docente en la enseñanza secundaria de Leonel Rivero.

El desarrollo de la sociología en el Siglo XX habilitó la formación de una subdisciplina de Sociología del Trabajo, que transitó desde miradas centradas en los factores *objetivos* de producción, hasta perspectivas con énfasis en lo *simbólico*. Este viraje tuvo lugar en distintas áreas de la disciplina y es reconocido en diversos momentos como giro subjetivo o giro cultural. La crisis de los años setenta, del Estado de Bienestar y del modelo de desarrollo capitalista vigente, habría marcado una primera ruptura teórica en este campo de estudios, que reorientó su mirada hacia el espacio fabril, la acción obrera, la política, y fundamentalmente, hacia el sujeto en el mundo del trabajo (Touraine, 1992; Goldthorpe et al., 1992; Leite, 2012). Durante la segunda mitad del siglo XX, un conjunto de investigaciones comenzó a señalar críticamente la sobre-enfatización de la dimensión material de los análisis sociales sobre el mundo laboral (Reygadas, 1998), al tiempo que señaló una carencia de herramientas conceptuales e investigaciones que le dieran un estatus epistemológico de peso a su dimensión simbólica (Drolas et al., 2005).

El cambio en el repertorio de temáticas abordadas desde la sociología del trabajo ha dado lugar a lo que Enrique de la Garza Toledo (2010) llama los nuevos estudios del trabajo, lo que supone concebir el trabajo:

> En un sentido ampliado que quiere decir que empiezan por el lugar de trabajo, el puesto de trabajo, el piso de las empresas, pero de ahí se van al sistema de relaciones industriales que incluyen los códigos del trabajo, los pactos entre sindicatos, empresas, Estados, las instituciones de la justicia laboral [...] (p. 75).

Esto implica que la sociología del trabajo incluya en su repertorio de investigación no solamente los elementos productivos, distributivos, organizativos o tecnológicos del proceso de producción, sino también el abordaje de elementos ligados a las representaciones, la construcción de subjetividad, identidad o grupalidad. En definitiva, aquellos elementos que, a partir de los procesos de trabajo, deben ser comprendidos desde un enfoque culturalista (Drolas et al., 2005).

Como señala Guadarrama (2000) los abordajes culturales del trabajo, sin ser una corriente acabada, se acentúan a partir de la segunda Guerra Mundial para analizar temas diversos, tales como el contenido simbólico de los procesos de trabajo, las identidades laborales, las relaciones entre las culturas obreras, las culturas hegemónicas y la ideología de empresa, entre otros, sin haber una definición unívoca de la dimensión cultural.

> La incorporación de estos temas y de las teorías sobre el discurso, las identidades y las representaciones transformó finalmente el enfoque cultural sobre el trabajo en un enfoque multidisciplinario, al tiempo que el concepto original de cultura de la clase obrera se amplió hasta el punto en que fue necesario acuñar nuevos conceptos, como los de cultura del trabajo y cultura laboral, de tal modo que

> lo que empezó siendo la cultura de un grupo social se transformó en la cultura de un espacio social -que puede ser cualquier entorno en el que se experimentan relaciones de trabajo- y sus actores." (Guadarrama, 2000, p. 215).

En este sentido, en el marco de las discusiones en sociología del trabajo, la cultura del trabajo no es comprendida de forma unívoca, sino que es procesada como temática y perspectiva, a veces comprendida como cultura de clase, otras como culturas laborales, identidades del trabajo o ideologías del trabajo (Palenzuela, 1995). Sobre esta perspectiva, Moreno Navarro (1997) expresa:

> Subrayamos la necesidad de no pensar los procesos de trabajo en abstracto sino en su desarrollo concreto bajo relaciones sociales de producción específicas. Y planteamos que las características, en todos los órdenes, de un proceso de trabajo vividas desde una posición determinadas en las relaciones de producción se hallan en la base no solo de las condiciones materiales de existencia de los trabajadores sino que condicionan, influyen e impregnan todos los ámbitos de la vida social y de las representaciones ideáticas de éstos: desde las opciones o estrategias matrimoniales hasta la forma de representarse el mundo, de vivir la cotidianeidad o el tiempo de fiesta, de asumir o no unos y otros valores sociales. (...) se genera también una cultura desde el trabajo" (p. 20).

De este modo, la cultura del trabajo comprende un área amplia, que busca enfatizar los procesos ideáticos, simbólicos y relacionales del mundo del trabajo, por sobre miradas "economicistas" o centradas en los fenómenos "infraestructurales". En particular, se enfatiza la relación entre las condiciones estructurales y las actividades de los agentes (Retamozo, 2009). Sin embargo, aún resulta compleja su utilización en términos analíticos, dadas las dificultades para establecer su definición, límites y componentes.

¿Qué implica el término *cultura del trabajo*? ¿Cómo puede ser abordado? Para dar cuenta de las construcciones al respecto, resulta de utilidad la distinción realizada por Supervielle (2017) en torno al doble carácter de la cultura del trabajo: como *concepto* y como *noción*. En primer término, el concepto es entendido como una construcción analítico-intelectual en un marco relacional articulado explícitamente con otros conceptos. En segundo término, la noción corresponde al plano del sentido común y a las formas en que es utilizado de forma corriente por los actores sociales.

Aprovechando esta distinción, analizaremos los usos de la cultura del trabajo desde ambas vertientes, buscando discutir ciertos alcances y limitaciones en cada caso.

La cultura del trabajo como concepto socioantropológico

En este breve recorrido sobre los abordajes de la cultura del trabajo como concepto, un momento importante podrá encontrarse hacia mediados de la década del 1990, en el que se busca acuñar la *cultura del trabajo* como concepto socioantropológico. Al respecto, Palenzuela (1995) dará una definición expresa de cultura del trabajo, entendida como un:

> Conjunto de conocimientos teórico-prácticos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores que los individuos adquieren y construyen a partir de su inserción en los procesos de trabajo y/o de la interiorización de la ideología sobre el trabajo, todo lo cual modula su interacción social más allá de su práctica laboral concreta y orienta su específica cosmovisión como miembros de un colectivo determinado. (p. 13)

Con esta propuesta conceptual el autor busca apoyar el giro teórico en relación a un escenario que considera dominado por el marxismo clásico, cuyo prisma cognitivo entiende construido en base a la tríada relaciones sociales de producción - clase social - conciencia de clase. Con perspectiva de superación, propone un concepto que no se restrinja a la determinación de las estructuras, sino que ilumine el terreno de las prácticas sociales, construyendo identidades y grupalidades, cuyo aglutinador es el trabajo, pero que se forja en la interseccionalidad de múltiples aspectos, entre las que destaca el género y la etnia (Palenzuela, 2000).

Desde esta perspectiva, Palenzuela (2000) analiza las culturas del trabajo de los jornaleros andaluces en las plantaciones rurales. Caracterizados por su baja escolarización, y las escasas calificaciones exigidas en la tarea, estos trabajadores son considerados excedentarios, se encuentran mal remunerados, trabajan a destajo o por producto, y en cuadrilla o grupo familiar, por lo que comúnmente están a merced de las condiciones impuestas por el patrón.

En este contexto, Palenzuela analiza la dicotomía percibida entre "*trabajar*" y "*buscarse la vida*". La primera, asociada a los modelos clásicos de estabilidad en la tarea y en el vínculo laboral. La segunda, como acción fruto de la necesidad económica inmediata. Es así que es posible identificar algunos componentes esenciales del trabajo como categoría práctica: 1) la realización estable de ciertas *tareas*, 2) en el marco de una *organización* dada, 3) que genera el *reconocimiento* por parte de los demás actores, y 4) que permite la *identificación* de sí mismo como "trabajador". Así, el autor da cuenta de algunas prácticas de solidaridad entre jornaleros, analizando la dimensión simbólico-valorativa de dicha comunidad formada a partir del trabajo, tales como los préstamos familiares, la venta "a fiao" (fiado), "el pañuelo" (colecta de dinero), o el "tornapeón" (reemplazo de un compañero impedido).

Esta conceptualización será puntapié de diversos trabajos en Iberoamérica. En una línea similar, la investigación antropológica de Luis Reygadas (1998) sobre las maquiladoras en México habla de "nuevas culturas del trabajo"

en tanto dimensión simbólica de las relaciones laborales contemporáneas: procesos de creación, transmisión y apropiación de significados en el mundo del trabajo (p. 3). Esta nueva formulación teórica incorpora una perspectiva profundamente "holista" (Moreno Navarro, 1997) descentrada del proceso de trabajo propiamente dicho, articulando las "culturas empresariales de producción" y las interpretaciones y producciones simbólicas propias de los trabajadores. A la vez, discute críticamente su operacionalización como concepto en el marco de una estructura productiva. La cultura de clase no sería "homogénea", sino que es necesario articularla con los elementos particulares de cada comunidad.

Coincidiendo con la conceptualización de Palenzuela, Martín (2016, p.110), por su parte, considera que:

> "La cultura del trabajo la constituyen las formas de pensar, hacer y transmitir la experiencia vital del trabajo cuando estos procesos devienen, tras una compleja integración, componente identitario de naturaleza laboral, que hace posible reconocer (se) individuos, grupos sociales, profesiones, en fin, sujetos sociales en la escala que se trate. A los efectos de su medición se reconoce por los contenidos, el sostén tecnológico -tanto material como gerencial-, así como por la orientación y sentido subjetivos con que se marca y con que nos marca el trabajo".

Para Martín (2016), la cultura de trabajo emerge como categoría sociológica a partir de la dicotomía política entre neoliberalismo y corrientes de izquierda. Desde su visión, el individualismo inmanente al neoliberalismo omite la noción de trabajo como proceso social, en tanto lo concibe de forma solitaria, aislada, y con una única función de provisión de oferta en un mercado. Martín analiza las culturas del trabajo del sector de servicios en Cuba, sector casi único del país en el enclave internacional. Desde su perspectiva, el relativo aislacionismo económico cubano explicaría una alta tolerancia a "vivir con poco", una gran creatividad para emular sustitutos de los productos demandados, pero también una pobre cultura organizacional, sin medición de resultados o de calidad. Esto conformaría tres modelos de trabajador: el de la *dependencia* (con pocas calificaciones, indisciplinado, reactivo), el del *desarrollo* (instruido, comprometido políticamente, calificado), y el del *reajuste* (instruido, que busca orientarse al mercado disponible).

También continuando esta línea, Escalera (2000) definirá el concepto de cultura del trabajo y advertirá algunos problemas vinculados a su "reificación". Así la cultura del trabajo es entendida como:

> Una perspectiva de análisis desde el ámbito de los procesos de trabajo concretos en los que los individuos participan, intenta iluminar el conjunto del sistema sociocultural global del que forma parte, permitiendo aprehender cómo la forma en que cada individuo

> participa y la posición que ocupa en dicho proceso de trabajo incide generando condiciones de existencia, condicionando redes de relaciones; modelando las prácticas, actitudes, valores, percepciones que desarrollan dichos individuos y los que constituyen el grupo primario al que pertenecen todas las facetas de su vida y actividad social, más allá del trabajo propiamente dicho. No obstante, debe evitarse el riesgo de reificar las "culturas del trabajo", al igual que puede suceder con las "culturas de género", o las "culturas políticas" como formas independientes de la cultura global en la que se articulan cada uno de los procesos de trabajo específicos. (p.253)

Escalera (2000) opone la complejidad del concepto de cultura del trabajo a la instrumentalidad de la cultura de empresa, entendida como arreglos institucionales para organizar procesos productivos. Este tipo de oposiciones conceptuales entre la dimensión creativa y la dimensión subordinante de la cultura del trabajo pueden encontrarse en Palenzuela (1995) y en trabajos clásicos como el estudio fabril de Burawoy (1979). En su análisis de la minería andaluza, Escalera establece el modo en el que esta actividad monopoliza la producción local y, consecuentemente, la distribución de poder, instalándose en el siglo XIX como un enclave colonial británico en España. Esto marca la distribución de las localidades, la demografía, la sociabilidad (separada entre nacionalidades), pero también las diferentes culturas empresariales, que muestran los choques con las culturas de los trabajadores, en términos de formas de trabajar, acceso a derechos sociales, salarios, entre otros.

De forma similar, Parada (2017) estudia la cultura del trabajo cafetera en Colombia, analizando la forma en la que el trabajo estructura redes familiares, asociativismo y sociabilidad. Aquí, los cambios en los procesos de producción del café marcan un escenario donde coexisten comunidades productivas familiares envejecidas, jóvenes que migran o itineran según la estacionalidad de las ocupaciones, comunidades unidas étnicamente que buscan protegerse en el mercado y presionan al gobierno, vínculos afectivos con la tierra y el café. En tal sentido, el caso es interesante para mostrar las relaciones inherentes entre el trabajador y la actividad que realiza, y la generación de comunidades a partir del trabajo, con las funciones simbólicas y políticas que esto conlleva.

En este recorrido, el concepto de culturas del trabajo serviría como clave analítica para comprender las formas en que los individuos se producen como sujetos a partir del trabajo, en el marco de un sistema de relaciones productivas, que se plasman en derechos y obligaciones adquiridos inherentes a la realización de una tarea, y que lo posicionan social e ideológicamente en relación a otros y a la percepción que se construye sobre sí mismo.

Resulta claro que estas perspectivas analizan las relaciones entre los procesos económicos y la producción de significados. Sin embargo, pareciera necesario atender ciertos interrogantes. El primero de ellos refiere al problema de la *reificación* que ya mencionara Escalera (2000), comprendiendo la cultura como un todo absoluto, indivisible y omniexplicativo. De caer en este problema,

todo puede ser entendido como cultura o explicado por ella, producto de cierta aplicación excesivamente descriptiva del concepto. Volveremos sobre esta cuestión en el próximo apartado.

En tal sentido, las características de las investigaciones reseñadas, con estrategias de estudios de caso y metodologías etnográficas, permiten una mirada holística de los fenómenos estudiados, vinculando percepciones y prácticas de forma situacional. Ello tiene un gran valor heurístico, al tiempo que presenta el desafío de abstraer las categorías principales y modelizar sus relaciones, con el objetivo de orientar una línea de investigación sobre las *culturas del trabajo* aplicable a otros escenarios. En definitiva: ¿qué conceptos estructuran el análisis de la cultura del trabajo?

En línea con esto, una segunda cuestión aparece vinculada a la *definición misma* de cultura del trabajo y las formas de *abordarla metodológicamente*. Si retomamos las miradas tradicionales de la cultura asociadas a una raíz geertziana, que la entienden como una "producción de significados" (Grimson y Semán, 2005), ¿cómo se concibe ese significado? ¿es acaso una categoría práctica que orienta y estructura la acción en cada escenario, como se postulara desde la etnometodología? (Garfinkel, 2006) ¿es una definición espúrea que se toma en cada interacción? (Goffman, 2012) ¿cuál es el nivel de estabilidad de los significados? y, ¿cuáles son las relaciones entre construcción de significado y estructura? Como señalan Bartlett y Valrus (2017) las dificultades en torno al uso de la cultura como concepto analítico implica dar cuenta de los alcances espaciales, temporales y grupales en los cuales se *produce significado (make sense)*. Y, en tal sentido, cabe una reflexión metodológica en torno a cómo relevar, reconstruir e interpretar esta producción de significados: ¿es posible hacerlo exclusivamente con la observación de prácticas? ¿y únicamente con discursos? ¿sólo puede estudiarse de forma situada, triangulando técnicas? ¿es indispensable recurrir a estrategias de estudios de caso? Si no se opta por estas decisiones ¿qué tipo de *significado* se releva?

Un tercer interrogante refiere a las relaciones entre trabajo y cultura, que resultan un tanto amplias y difusas. Cuando hablamos de *cultura del trabajo*, entendida como la producción de significados vinculada a la actividad del trabajo ¿estamos hablando de cultura *sobre* el trabajo? Es decir, del modo en el que se construyen las valoraciones de los actores sobre las tareas laborales que realizan ¿O desde el trabajo? Es decir, sobre las formas en que el trabajo produce cultura con alcance holístico. En ocasiones pareciera que el foco se desplaza y que todo puede relacionarse y conectarse de forma indiferente.

Sobre esta discusión, resulta de gran valor la distinción que hace Reygadas (2002) en torno a las dos vertientes para concebir estas relaciones entre cultura y trabajo. Primero, una cultura *desde* el trabajo, donde se enfoca "*la eficacia simbólica del trabajo, es decir, los efectos culturales de la actividad laboral, los significados que emergen con el trabajo y que, de un modo u otro, son trasladados hacia otros mundos de la vida*." (2002, p. 109). Segundo, una cultura *sobre* el trabajo, que entiende como *eficacia laboral de la cultura*, definida como "*la importación de maneras de percibir, sentir y valorar desde el conjunto de la experiencia social hacia la actividad productiva.*" (2002, p. 110).

Esta distinción resulta de gran relevancia para dotar de precisión la discusión sobre el concepto de cultura del trabajo. A nuestro parecer, la segunda tiene mayor claridad para colocar al trabajo como centro de la disputa cultural, continuando los enfoques tempranos de Max Weber (2006) en torno a los efectos del calvinismo en la producción capitalista. Ello implica colocar al mundo del trabajo como *locus* del conflicto cultural y, por lo tanto, adoptar una mirada más claramente subdisciplinar como la de los *estudios laborales*. Por el contrario, la primera vertiente favorecería una mirada holística, echando luz a las transformaciones en la vida de los sujetos *a partir de sus vivencias en el mundo del trabajo*.

Más allá de estas precisiones, algunas cuestiones merecen ser discutidas en torno a la utilización de la cultura del trabajo como *concepto*. En primer lugar, los *componentes* de la cultura del trabajo, incluyen cuestiones valorativas, cognitivas, ideológicas, actitudinales, interactivas y afectivas. Esto supone no solamente unidades muy diferentes, sino objetos de disímil abordaje metodológico. ¿El foco de la cultura es el sistema de valores? ¿Son las formas visibles de relacionamiento, en cada espacio? ¿Es la ideología, como sistema articulado de ideas? La definición de ello implicaría arquitecturas conceptuales diferentes. Por ejemplo, estudio de representaciones, análisis de los sistemas de acción, observación de las formas de presentación en el espacio social, etc. Igualmente de ello deriva la utilización de técnicas observacionales, discursivas, de análisis documental, entre otras.

En segundo lugar, y relacionado a lo anterior, otra dificultad se encuentra en relación a los *límites del concepto*. ¿En qué casos hablamos de cultura y cuándo de ideología? ¿Cómo se relaciona con los conceptos de identidad o subjetividad? ¿Cómo se articula al concepto de poder? Más aún, existe la dificultad en torno a cómo delimitar las formas de operar de las *culturas* entre sí ¿Qué entender por una cultura de género, de empresa, o una cultura global en relación a las culturas del trabajo?

Relacionando los dos puntos anteriores, resulta complejo delimitar los elementos que operan y configuran diferentes *culturas del trabajo,* que corren el riesgo de ser confundidas con las culturas empresariales, culturas locales o grupales. Pareciera, en tal sentido, que solo es posible identificar la cultura por su emergencia a partir de conflictos, cuando observamos fricciones, resistencias o contradicciones que permiten comparar, como señalaba D´Iribarne (1993) en relación a las empresas multinacionales, con organizaciones fijas e idiosincrasias locales, que varían según el caso. Pero aun utilizando esta estrategia de aproximación por método comparativo, volvemos a la problemática de cuáles son los elementos específicos que estamos comparando: ¿Las formas de acción colectiva? ¿Los valores? ¿Los esquemas ideológicos? ¿Las construcciones de grupalidad?

Por último, resulta interesante interrogarse sobre las relaciones entre el concepto de cultura y el de conflicto social. En las definiciones reseñadas, la cultura alude a significados compartidos por una comunidad, en un contexto dado. Sin embargo, ¿qué implica *compartir* esos significados? ¿no existe conflicto u oposición de significados? ¿cómo se desarrollan los procesos por los cuales un significado prevalece sobre otros posibles? Como señala Gadea (2018) preguntarse sobre las relaciones entre cultura, poder y dominación resulta

importante para entender las dinámicas de construcción de significados. Así, por ejemplo, empresarios y trabajadores luchan por definir las condiciones y formas de trabajar, (horarios, condiciones, formas de sujeción del cuerpo).

Del mismo modo, diferentes movimientos y grupos sociales pugnan por la simbolización de su actividad como trabajo, o de sí mismos como trabajadores, como sucede en relación a las múltiples formas de trabajo no remunerado o no reconocido. En síntesis, parece importante establecer que esta trama de significados, además de no ser estática, esencialista, ni invariable en el espacio tiempo, no es homogénea ni exenta de conflictos. Definir los significados que hacen a la cultura del trabajo puede implicar reconocer y establecer múltiples definiciones que se encuentran en lucha.

Algunos de estos elementos son visualizados por Reygadas (2002) que establece la necesidad de una mayor claridad en el enfoque y unidades de análisis, y que concluye proponiendo privilegiar el estudio de las interacciones en el trabajo, como base para el estudio de la cultura. Más allá de ello, el concepto de *cultura de trabajo* aún puede ganar en la claridad de su formulación para ser utilizado de forma precisa.

La cultura del trabajo como noción de sentido común

Retomamos, en este apartado, la segunda dimensión de la cultura del trabajo identificada por Supervielle (2017) y, para ello, planteamos nuevamente los interrogantes delineados algunos párrafos atrás: ¿Qué implica el uso de esta noción? ¿A quiénes se aplica? ¿Quiénes la movilizan?

La "cultura del trabajo" resulta potente como categoría teórica justamente porque en los últimos años ha ejercido una poderosa injerencia en términos prácticos en América Latina, y muy particularmente en el contexto rioplatense. Revisemos algunas de las aristas del fenómeno político de la cultura del trabajo para comprender algunos de los ejes principales de su dinámica.

En primer lugar, la cultura del trabajo remite a una larga *tradición cultural* que se remonta al menos hasta el ascetismo protestante que Max Weber analizara en *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, pero que tiene también sus raíces en el pensamiento liberal de John Locke. La misma moralidad puede conocerse como ética del esfuerzo y su ideario tiene vínculos (aunque no coincide plenamente) con la ideología meritocrática neoliberal. Su idea rectora es relativamente sencilla: el principal modo de merecer un bien, un recurso, y fundamentalmente un ingreso monetario, es el propio trabajo. Con algo más de precisión, este escrutinio del *merecimiento* se aplica particularmente a los fondos públicos, por lo que la propiedad privada en términos generales queda fuera de este tipo de interrogantes (por ejemplo, qué hizo un heredero para merecer el patrimonio que le fue dado).

En segundo lugar, la cultura del trabajo aparece en el discurso social como una *ausencia*: una carencia tradicional, un valor faltante, un bien preciado y perdido por las nuevas generaciones, por los pobres, por los migrantes, por los locales. En el debate público se manifiesta permanentemente como acusación sobre otro (agente o actor social) u otros: los empresarios sobre los trabajadores, los trabajadores no sindicalizados sobre los trabajadores sindicalizados y los sindicalistas, los trabajadores con seguridad social sobre los trabajadores

precarizados, los trabajadores precarizados sobre los beneficiarios de políticas sociales, los beneficiarios de políticas sociales sobre otros beneficiarios de políticas sociales, y por último todos sobre los políticos de profesión. Así, más que discutir los contenidos simbólicos reales o deseados de tareas laborales, esta noción aparece en clave binarista de presencia-ausencia, estableciendo un gradiente valorativo entre quienes la poseen en mayor o menor medida.

La estructura argumental es, más o menos, la siguiente: quien enuncia la acusación se construye como víctima de una *injusticia*. Trabajando más, estas personas perciben que reciben mucho menos que quienes, trabajando menos, reciben mayores recompensas, usualmente por la distorsiva injerencia del Estado en la economía. En este sentido, además de los vínculos con moralidades homólogas con las que intersecta la cultura del trabajo, debemos reconocer sus conexiones subterráneas con la preocupación pública por la corrupción política y con la ideología antiestatista más radical.

En tercer lugar, la cultura del trabajo es utilizada para producir *diferencias* en el sentido sociológico del término (Bourdieu, 2006). Allí donde existen distancias objetivas entre una y otra posición de la estructura social, entre uno y otro puesto laboral, *la cultura del trabajo le otorga legitimidad a la desigualdad*, le provee de una narrativa y la convierte en una diferencia con sentido: la distancia entre uno y otro responde a que uno se esfuerza o se esforzó más, trabaja o trabajó mejor, con más *expertise*, responsabilidad o creatividad. En tal sentido, puede entenderse el discurso sobre la cultura del trabajo como un elemento ideológico (Therborn, 2015) que habilita procesos de dominación entre grupos sociales.

Pero, al mismo tiempo, el acervo moral de la cultura del trabajo provee una fuente de relatos sociales para aquellas situaciones en las que las distancias son menores de lo que algunas de las posiciones esperan para sí mismas: así como la cultura del trabajo permite explicar una desigualdad como lógica, racional o justa, también habilita la impugnación de cercanías como injustas o denunciables. Este último es el formato típico de la crítica moral a las políticas sociales por equiparar ingresos monetarios entre trabajadores descalificados y beneficiarios de programas estatales, alegando que sus efectos sociales son graves: corrompen moralmente a los pobres, desincentivan a la búsqueda de empleo y la inserción laboral y producen dependencia de estos sectores con respecto al Estado y a los políticos.

En cuarto lugar, la noción de cultura del trabajo es un punto de convergencia y consenso, aunque sus usos sean divergentes. Si bien lo que primero llama nuestra atención es su lugar central en dispositivos de legitimación de las desigualdades y, en este sentido, su funcionalidad en vistas al sostenimiento del statu quo social, sería faltar a la verdad sostener que el de la cultura del trabajo es un discurso estrictamente elitista o dominante. De hecho, su potencia en términos de movilización de sensibilidades sociales estriba en su carácter trans-clase y en la diversidad de posibilidades de articulación y significación.

Es cierto que empresarios, iglesia y políticos de corte conservador han utilizado justificaciones basadas en la cultura del trabajo para ampliar su apropiación de recursos, recortar fondos estatales destinados a gasto social (fundamentalmente a los programas de transferencia condicionada de ingresos), endurecer los mecanismos de control y disciplinamiento (por

ejemplo, en el debate sobre el retorno del servicio militar obligatorio) y descalificar simbólicamente a los sectores populares. Sin embargo, es igual de cierto que políticos progresistas de la región en las primeras décadas del siglo XXI han dotado de un relato al crecimiento económico sin modificación de la estructura productiva y el viraje desde la valorización financiera hacia la economía trabajo-intensiva (como trayectorias típicas del denominado "giro rosa" en la región latinoamericana) como un logro político-cultural en términos de recuperación de la *dignidad* del trabajo.

También es cierto que la crítica moral contra las políticas sociales ha sido pronunciada mediáticamente por las élites, pero su pregnancia en los segmentos más descalificados de la población ocupada es muy importante y recuerda al conflicto moral de cercanía que Elias y Scotson (2000) llamaron la sociodinámica de los establecidos y los outsiders. Y finalmente, es también cierto que el repertorio de la cultura del trabajo como valorización del esfuerzo físico (la idea de "partirse el lomo", que moviliza la imagen religiosa del "sudor de tu espalda") ha sido puesta en juego para invertir el estigma de los trabajadores manuales –que valoran su propia tarea como "verdadero trabajo"- contra el trabajo no-manual o intelectual –descalificado como pasividad, sin esfuerzo o tarea "femenina"-.

En esta diversidad de sentidos, la cultura del trabajo aparece como un terreno en disputa: como legitimación e impugnación, como carencia de los pobres e inmoralidad de los ricos, como promoción estatal y demanda sindical. Pero todo esto no debe hacernos olvidar que, a pesar de su diversidad, complejidad y multidimensionalidad, las víctimas privilegiadas de estas estrategias discursivas y materiales de descalificación moral han sido las poblaciones vinculadas al Estado, tanto los dependientes en formato de beneficiarios de políticas sociales como los empleados del sector público.

De algún modo, lo que subyace a esta discusión social refiere a los criterios de justicia y merecimiento, a partir de los cuales las personas brindan y reciben algo de la sociedad. En tal sentido, la noción de cultura del trabajo permite reflexionar sobre la conformación de categorías o clasificaciones de agentes con diferentes grados de reconocimiento en la sociedad.

Reflexiones finales: apuntes para el uso de la categoría de cultura del trabajo en las ciencias sociales

Lo reseñado hasta aquí ha intentado dar cuenta de las principales formas en las que se ha abordado la cuestión de la cultura del trabajo en la literatura reciente, pero también los principales modos en los que la cultura del trabajo se ha instalado como problema público contemporáneo en la región, particularmente en el contexto rioplatense. Para ello, se ha dividido el texto en términos de su concepción como *concepto* y como *noción*, buscando reconstruir la lógica de sus enfoques y señalando sus alcances y limitaciones prácticas.

A modo de cierre, realizamos algunas propuestas en términos de avanzar hacia un uso conceptual amplio de la cultura del trabajo que permita, a la vez, optar y articular sus enfoques en estudios laborales singulares o estudios

socioantropológicos de corte holista. Para ello, proponemos dimensiones o conceptos que necesariamente deben ser relacionalmente abordados para restituir el sistema teórico o conceptual de la cultura del trabajo.

El interés de esta síntesis, como declaramos en un comienzo, no se basa en la mera revisión y reseña teórica, sino que incluye nuestra propia experiencia como investigadores de campo, que ha aportado un conocimiento práctico sobre las dificultades de operacionalización y potencialidad interpretativa del arsenal conceptual de este tipo de estudios.

Significaciones

Resulta razonable establecer que el uso de la categoría de cultura del trabajo implica, siguiendo a Grimson y Semán (2005), una apuesta por el abordaje de la "producción de significados", de modo que todos los elementos fácticos que puedan ser tomados como unidades de registro (sean entendidas como prácticas, actitudes, conductas, etc.), deben ser interpretadas a partir de los significados que le dan soporte.

Es necesario aclarar que el énfasis puesto en la producción de significados bajo ningún punto de vista implica pensar todos los contenidos de la cultura del trabajo en términos "rituales" o "normativos" en el sentido de las teorías sociológicas de la acción: como hemos mostrado en diversas publicaciones (Assusa, 2017, 2018, 2019) los contenidos simbólicos muchas veces están articulados en cursos estratégicos de acción y, por lo tanto, en una economía general de las prácticas que define disputas de corte "instrumental". En resumen: significación y simbolismo no implica necesariamente "desinterés". Por el contrario, el entramado de significados compartidos es la base de la acción recíproca, el conflicto y la apropiación.

Actividades y definición de la situación

En línea con lo anterior, la cultura del trabajo implica siempre la realización de un conjunto de *actividades,* que son las que brindan, a la vez, un componente material que sirve de base a la producción de significados y un proceso de dinamismo y motorización de la acción para que la cultura del trabajo no aparezca en nuestro análisis como mera entelequia o entidad fija. Dependiendo del caso, ese vínculo material puede transformarse, puede asociarse a productos, procesos, o tareas, pero la idea-fuerza es que, incluso en los espacios donde prima el trabajo abstracto (Acosta, 2018), la *actividad* fáctica genera un marco *material* que es fuente primordial para la producción de significados (Sennet, 2012).

Estas actividades pueden ser consideradas por los agentes legos bajo la categoría de "trabajo" o "actividad laboral", pero lo contrario también puede ocurrir. Aclarar esto habilita la posibilidad de incorporar al análisis la multiplicidad de luchas, disputas y estrategias que libran los agentes con el horizonte de influir en dicha definición: qué puede considerarse trabajo y qué no. Describir, por tanto, de forma densa y clara estas actividades, resulta esencial como un primer paso para un análisis cultural del trabajo y, aunque pueda aparentar cierta forma de razonamiento tautológico, comprender que

el abordaje de las actividades (acciones o estrategias) a partir de las cuales se logran ciertos acuerdos de definición y clasificación de las mismas (como laborales o no laborales), es parte central del problema a investigar (Cal y Huber, 2017).

En términos de definiciones teórico-metodológicas para la investigación, esto implica optar por establecer los límites del concepto a una *actividad* signada fácticamente por la realización de un trabajo, o bien por reconstruir analíticamente las transacciones y las recurrencias entre distintas actividades fenoménicamente diferentes, pero con sentidos, significados y homologías en común (es el caso de lo que podemos llamar, por ejemplo, ocupaciones de clases populares, con inserciones en la industria, la construcción, el comercio, el empleo doméstico, el cuidado de personas, etc.).

Derivado de lo anterior, en el marco de nuestras investigaciones necesitamos establecer con mayor claridad los *límites* dentro de los cuales dichos contenidos poseen eficacia simbólica, distinguiendo su peso en otras esferas culturales. Obviamente, la definición de los límites estará atada a los usos y alcances del enfoque de cultura *desde* el trabajo o *sobre* el trabajo. Para el primer caso, definiciones de configuraciones sociales más amplias, descentradas y holistas, que incluyen un conjunto de escenas sociales no-estrictamente-laborales. Para el segundo, definiciones centradas en la interacción laboral propiamente dicha, aunque la producción de significados trasvase las fronteras estrictas del espacio laboral, aquí se ponen en discusión los contenidos, descripciones y prescripciones en torno a las tareas y saberes técnicos, entre los diversos actores involucrados en cada escenario.

Relaciones

La cultura del trabajo supone la existencia de una *organización del trabajo*. Gran parte de los estudios laborales reseñados en este artículo enfatizan la importancia de la investigación situada en su contexto organizacional. Sin embargo, es un desafío incorporar al análisis las formas en que el contexto opera parte del entramado que ocurre en cada situación y no es solo el "marco" espacio temporal (McDermott, 2001). Desde una mirada etnometodológica, por ejemplo, de allí derivan las *razones prácticas* (Garfinkel, 2006; Bilmes, 1993), que se generan en los "escenarios estructurados" donde los actores toman decisiones.

Desde un enfoque interaccionista, por otra parte, se enfatizan las estructuras simbólicas que permiten generar "significados estables" o consensuales en la definición e "interpretación de la situación" de estos actores (Blumer, 2016). En síntesis, la producción de significados se estructura a partir de contextos específicos donde la organización del trabajo (y, en un sentido más amplio, la distribución de los recursos) es determinante. Esta organización del trabajo, además, está interconectada con las diferentes posiciones que ocupan los actores en un campo (Bourdieu, 1990) y, en tal sentido, colabora en brindar un marco estructural desde el cual interpretar los significados o sentidos vividos de los actores.

En términos más generales que los del mero emplazamiento laboral, este señalamiento marca la importancia de visibilizar la trama de relaciones en las cuales la noción de cultura del trabajo aparece y organiza el procesamiento simbólico de conflictos (Bourdieu, Chamboredom y Passeron, 2008).

¿Por qué la noción de cultura del trabajo es parte del repertorio de algunos actores sociales y no de otros? ¿Qué implica su uso por parte del elenco político, por un trabajador profesional *freelance* o por un trabajador autónomo de baja calificación? ¿Quiénes son los *sujetos* que discuten sobre la cultura del trabajo o voces autorizadas en la cuestión y quiénes los *objetos* de dicho discurso? Así, los contextos de emergencia y uso de la noción de cultura del trabajo -las *comunidades* o *dominios* que le dan soporte (Agha, 2007)- son una parte indivisible del análisis de los contenidos que esta noción adquiere, entendida como un "hecho lingüístico total" (Silverstein, 1979).

Identidades

La cultura del trabajo funciona como basamento simbólico en la constitución de *identidades*. Aquí resulta de utilidad la distinción realizada por Grimson (2011) entre identidad y cultura: mientras que la categoría de cultura refiere a un conjunto de prácticas, creencias y significados sedimentados, la *identidad* puede ser entendida como un conjunto de sentimientos y categorías de pertenencia. Las identidades, entonces, se cristalizarían en narrativas en las cuales los sujetos se autoidentifican con referentes significativos para ellos (Giddens, 1995).

En tal sentido, como diversas investigaciones atestiguan (Guadarrama, 2008; Margel, 2010, Svampa, 2000), aún con las transformaciones en el mundo del trabajo, signadas por la desestructuración, la individualización, y flexibilización, éste sigue siendo un espacio que provee referentes simbólicos para la construcción de identidades. Es probable que en algunos espacios estas construcciones culturales (y por lo tanto las identidades asociadas) sean más fuertes. Tal es el caso de las culturas obreras o industriales, que son referentes claros tanto en las ciencias sociales como en el sentido común. Pero también es posible observar la pertinencia de estos enfoques en otros espacios sociales: en la construcción, el agro, la informática, el arte, o el entretenimiento.

Esto nos lleva a otro elemento vinculado a la construcción de cultura e identidades, y es su generación a partir de procesos de *reconocimiento social* (Taylor, 1993), es decir, del modo en que las personas se autoidentifican crecientemente en retroalimentación con la identificación por parte de los otros (Dubet, 1989). Así, la cultura del trabajo habilita diversas formas de *reconocimiento* intersubjetivo como componente central en la producción de significados en torno al trabajo. Este enfoque, que apuntalaran filosóficamente Ricoeur (2005) y sociológicamente Honneth (2010), implica tomar en cuenta directamente la estructuración simbólica que se genera en las sociedades en torno a los trabajos y las formas de trabajar.

El caso de las *profesiones* (Dubar, 2012) resulta paradigmático en términos de comprender cómo se pueden construir y organizar imaginarios al respecto. Incluso aunque no fuera mencionado expresamente como un enfoque para analizar la cultura del trabajo, en los diversos autores reseñados aparece

subyacente la noción de reconocimiento para dar cuenta de la generación de *redes*, la conformación de *comunidades*, la gestación de fenómenos de *sociabilidad* y *asociatividad*, así como la generación de *demandas colectivas* que son posibles a partir de la participación de y en los espacios de trabajo.

Ideología, dominación y creatividad

Para finalizar, recordamos que una de las primeras distinciones que establece Palenzuela (1995) en su conceptualización habla de la categoría de ideología, que en el campo intelectual de corte marxista supone cierta funcionalidad sistémica a los procesos de dominación.

En el mundo del trabajo, las nuevas *ideologías del management*, (Quiñones, 2018) marcadas por un fuerte proceso de individuación, desarrollan nuevos y potentes dispositivos de control, a partir de la promoción una "cultura del trabajo" que implica la adhesión a los valores de la empresa, por voluntad propia y con buena disposición, relegando reivindicaciones colectivas y necesidades personales. Como señala Gadea (2018) no se trata de un discurso neutro, sino que revela formas de poder.

Si, como dijimos anteriormente, la cultura del trabajo constituye un repertorio de justificación moral y, por lo tanto, de legitimación de las desigualdades, también provee de un acervo asistemático y desorganizado de resistencia relativamente original: si nos es más familiar el abordaje crítico que denuncia la construcción de desigualdades como "justas" (por ejemplo, en la moralidad meritocrática), también es cierto que la cultura del trabajo como noción de sentido común sirve para impugnar desigualdades percibidas como "injustas" (por ejemplo, revirtiendo el estigma del trabajo manual en relación al trabajo intelectual).

Esto implica incorporar perspectivas como las de Manheimm (1987, p. 50) cuando señala que "las opiniones, las afirmaciones, las proposiciones y los sistemas de ideas no se aceptan por su valor aparente, sino que se les interpreta a la luz de la situación vital de aquel que las expresa". Con esto, para finalizar, pretendemos señalar la falsa dicotomía que implica optar necesariamente por pensar la cultura del trabajo como función de la dominación social o bien como creación auténtica de los trabajadores. En su relación de ambivalencia y olvido estratégico de la dominación estriba su potencia consensual y su eficacia simbólica en nuestro contexto regional.

Bibliografía

Acosta, M. J. (2018). Transformaciones en el mundo del Trabajo en Uruguay: la gestión en el sector de software a medida. *Revista de Ciencias Sociales,* 31 (43), pp. 79-94.

Agha, A. (2007). *Language and Social Relations*. New York: Cambridge University Press.

Assusa, G. (2017). *Jóvenes trabajadores. Disputas sobre sentidos, apropiaciones simbólicas y distinciones sociales en el mundo laboral*. Buenos Aires: Grupo Editor Universitario.

Assusa, G. (2018). *De la escuela al trabajo y del trabajo a la escuela. Una economía simbólica de la vida escolar, barrial y laboral de jóvenes de clases populares*. Buenos Aires: Noveduc/Aulas y Andamios.

Assusa, G. (2019). *El mito de la patria choriplanera. Una sociología de la cultura del trabajo en la Argentina contemporánea*. Buenos Aires: Teseo Press.

Bartlett, L. y Vavrus, F. (2017). *Rethinking Case Study Research. A Comparative Approach.* Nueva York: Routledge.

Bilmes, J. (1993). Ethnomethodology, culture, and implicature: toward an empirical pragmatics. *Pragmatics,* 3 (4), 387–409.

Blumer, H. (2016). La sociedad como interacción simbólica. *Delito y Sociedad,* 2 (32), 127-135.

Bourdieu, P. (1990). *Sociología y cultura.* México DF: Grijalbo.

Bourdieu, P. (2006) [1979]. *La distinción: criterios y bases sociales del gusto.* Madrid: Taurus.

Bourdieu, Chamboredon y Passeron (2008). *El oficio del sociólogo*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Burawoy, M. (1979). *El consenso en la producción.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Cal, M. de L; Huber, M. (2017). Una nueva cultura del trabajo para un mercado laboral y unas sociedades inclusivas. *Zerbitzuan*, Nº 64, pp. 33-44.

D'Iribarne P. (1993). *La logique de l'honneur: gestion des entreprises et traditions nationales*. París: Seuil.

De La Garza, E. (2010). *Trabajo, identidad y acción colectiva*. México: Plaza y Valdés, UAM-I.

Drolas, A. M., Lenguita, P., Montes Cató, J. y Wilkis, A. (2005). Una aproximación teórica a la relación entre trabajo y cultura. *Documentos del CEIL-PIETTE.* Buenos Aires. Recuperado de: http://www.grupohasa.com/cuidador/lecturas/pdf/42.pdf).

Dubar, C. (2012). A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. *Cadernos de Pesquisa* 42 (146), 351-367.

Dubet, F. (1989) "De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto" *Estudios Sociológicos Vol. 7, No. 21 (Sep. - Dec., 1989), pp. 519-545*

Durkheim, E. (1985). *La división del trabajo social*. Barcelona: Planeta Agostini.

Elias, N. y Scotson, J. L. (2000) [1965]. *Os establecidos e os outsiders.* Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.

Escalera, J. (2000). Cultura del trabajo y culturas de empresa en la Cuenca Minera de Riotinto. *Revista de dialectología y tradiciones populares,* LV (2).

Gadea, C. (2018). El interaccionismo simbólico y sus vínculos con los estudios sobre cultura y poder en la contemporaneidad. *Sociológica,* 33 (95), 39-64.

Garfinkel, H. (2006). *Estudios en etnometodología*. Barcelona: Anthropos.

Goffman, E. (2012). *La presentación de la persona en la vida cotidiana.* Buenos Aires: Amorrortu.

Giddens, Anthony (1995). *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea.* Barcelona: Ediciones Península.

Goldthorpe, J., Lockwood, D., Beckhofer, F. y Platt, J. (1992). El obrero próspero en la estructura de clases. En AAVV. *La sociología del trabajo, pp. 89-124*. Buenos Aires: CEAL.

Grimson, A. (2011). *Los límites de la cultura. Crítica de las teorías de la identidad.* Buenos Aires: Siglo XXI.

Grimson, A., y Semán, P. (2005). Presentación: La cuestión cultura. *Etnografías contemporáneas* 1, pp. 11-22.

Guadarrama, R. (2000). La cultura laboral. En De la Garza Toledo, E. (Dir.). *Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo,* pp. 213-244. México: COLMEX - Fondo de Cultura Económica.

Guadarrama, R. (2008) Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Propuesta para un debate desde el campo de la cultura y las identidades laborales. En Espinosa B. (Coord.) *Mundos del trabajo: pluralidad y transformaciones contemporáneas*. Quito: FLACSO.

Honneth, A. (2010). Work and recognition. A Redefinition. En *Schmidt, H. & Zurn, C. [eds.]. The Philosophy of recognition. Plymouth: Lexinton books.*

Leite, M. P. (2012). A sociologia do trabalho na América Latina: seus temas e problemas (re) visitados. *Sociologia y Antropologia,* 2 (4), 103-127.

Mannheim, K. (1987). *Ideología y utopía*. FCE: México.

Margel, G. (2010). *Desentrañar el sentido del trabajo: hacia la comprensión de las configuraciones identitarias laborales.* México D.F.: El Colegio de México.

Martín, J. L. (2016). Cultura del trabajo. Concepto y tratamiento en la experiencia científica cubana. *Novedades en población. CEDEM,* XII (23).

Marx, K. (1975) [1859]. *Contribución a la crítica de la economía política*. Buenos Aires: Ediciones Estudio.

Marx, K. (2004) [1844]. *Manuscritos económico-filosóficos.* Buenos Aires: Colihue.

McDermott, R.P. (2001). La adquisición de un niño por una discapacidad de aprendizaje." En Chaiklin, S. y Lave, J. *Estudiar las prácticas,* pp 291-330. Buenos Aires, Amorrortu.

Moreno Navarro, I. (1997). Trabajo, ideologías sobre el trabajo y culturas del trabajo. *Trabajo. Revista andaluza de relaciones laborales*. 3, pp. 9-28.

Palenzuela, P. (1995). Las culturas del trabajo. Una aproximación antropológica. *Sociología del Trabajo*. 24, pp. 3-28.

Palenzuela, P. (2000). Del trabajo al paro y del paro al subsidio: Cambios en las culturas del trabajo de los jornaleros andaluces. *Revista de dialectología y tradiciones populares,* lV (2).

Parada, P. J. (2017). Práctica social y cultural del campesinado cafetero en cuatro municipios de Caldas. *Rev. Colomb. Soc., 40 (Suplemento 1), 193-212.*

Quiñones, M. (2018). Ideologías del Management. *Rev. Cien. Soc.* 31 (43).

Retamozo, M. (2009). Orden social, subjetividad y acción colectiva. Notas para el estudio de los movimientos sociales. *Athenea Digital* - núm. 16, pp. 95-123.

Reygadas, L. (2002). Producción simbólica y producción material: metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo. *Nueva Antropología,* XVIII (60).

Reygadas, L. (1998). *Mercado y sociedad civil en la fábrica.* Tesis de Doctorado en Antropología. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. México DF.

Ricoeur, P. (2005). *Caminos del reconocimiento. Tres estudios.* Madrid: Trotta.

Sennet, R. (2012). *El artesano*. Barcelona: Anagrama.

Silverstein, M. (1979). Language Structure and Linguistic Ideology". En *The Elements: A Parasession on Linguistic Units and Levels*. Paul R. Clyne, William F. Hanks, and Carol L. Hofbauer, eds. Pp. 193–247. Chicago, IL: Chicago Linguistic Society.

Supervielle, M. (2017) Las nociones de cultura de trabajo en el Uruguay. *Revista de Ciencias Sociales* 30 (41), 15 – 34.

Svampa, M. (2000). Identidades astilladas. De la patria metalúrgica al heavy metal. En Svampa, M. (ed.). *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales, pp. 121-154*. Buenos Aires: Biblos.

Taylor, C. (1993). *El multiculturalismo y la "política del reconocimiento*. México, D.F: Fondo de Cultura Económica.

Therborn, G. (2015). *La ideología del poder y el poder de la ideología. Madrid:* Siglo XXI España.

Touraine, A. (1992). La conciencia obrera. En AAVV. *La sociología del trabajo,* pp. 89-124. Buenos Aires: CEAL.

Weber, M. (2006). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. La Plata: Terramar.

La cultura del trabajo en disputa: el sindicalismo uruguayo en el marco de las luchas sociales por el reconocimiento de la dignidad del trabajador y su derecho a un trabajo digno[1]

Work culture in dispute: Uruguayan trade unionism in the context of the social struggles for workers' dignity and their right to decent work

Mariela Agueda Quiñones Montoro
mariela.quinones@cienciassociales.edu.uy
Universidad de la República. Uruguay
Recibido: 10/03/2020
Aprobado: 20/3/2020

Resumen

El presente artículo aborda la categoría cultura del trabajo como noción en disputa en el sistema de relaciones laborales de Uruguay en los últimos quince años. El mismo se sostiene en una investigación empírica construida sobre la hipótesis de que este sistema estaría transitando un cambio en el cual los conflictos laborales empiezan a configurarse, incluso aquellos que expresan intereses materiales, en torno a *sentimientos morales de injusticia* y *pretensiones de reconocimiento* de los grupos y de los sujetos sobre diferentes esferas de su individualidad.

En el marco de estos cambios, la noción de "cultura del trabajo" emerge en el marco del conflicto para problematizar y establecer fronteras con las nociones y referenciales del sindicalismo en relación a los otros actores de las relaciones laborales. Un hallazgo de la investigación es que lo cultural ha emergido como materia de diálogo, evidenciando un giro ético en el marco de las luchas y discursos sindicales, lo que, a su vez, ha impulsado un importante proceso de renovación interna, en cuanto a su organización, relacionamiento con las bases, construcción de liderazgos, repertorios discursivos y de acción colectiva.

Palabras claves: sindicalismo, relaciones laborales, cultura del trabajo, demandas de reconocimiento

Abstract

This article addresses the category of work culture as a notion in dispute in the Uruguayan labor relations system in the last fifteen years. The same is sustained in an field investigation built on the hypothesis that this system would be under a process of change in which labor conflicts begin to take

1 Este artículo es producto del Poryecto I+D Csic -UdelaR (convocatoria 2016) "El sindicalismo uruguayo en el proceso de construcción de una cultura del trabajo para el desarrollo".

shape, even those that express material interests, around *moral feelings of injustice and claims of recognition* (Honneth, 1997) of groups and subjects on different spheres of their individuality.

In the framework of these changes, the notion of "work culture" emerges in the context of the conflict, to problematize and establish borders with the notions and referentials of unionism linked to the other actors in labor relations. A finding of the research is that culture has emerged as a matter of dialogue, evidencing an "ethical turn" in the framework of its union struggles and discourses, which, in turn, has promoted an important process of internal renewal, in terms of its organization, relationship with the social bases, leadership building, discursive repertoires and collective action.

Keywords: unionism, labor relations, work culture, demands for recognition

Introducción

En las últimas décadas la cultura del trabajo aparece como una categoría en disputa en varios países de América Latina. En el caso uruguayo es impulsada por el Ministerio de Trabajo en su directriz estratégica[2], haciendo referencia a algunas transformaciones que es necesario promover en el trabajo e impulsar a través del diálogo social, con miras a alcanzar el desarrollo. Con el transcurso del tiempo, es posible observar que, como categoría, ha sido de recibo para los actores laborales. Algunos se la han apropiado, incluyéndola en sus discursos, dándole diferentes sentidos al interior de sus colectivos. Sin embargo, la evidencia empírica indica que, ni a priori ni a posteriori, ha sido parte del repertorio discursivo del sindicalismo, representado a través de la central sindical (PIT-CNT)[3].

Lo anterior no significa que este actor no tenga en el núcleo de su reflexión los valores a impulsar, el significado del trabajo, el rol de los trabajadores y de los sindicatos en la construcción de la cultura, o los principios éticos en los cuales debe basarse el mundo del trabajo. Una premisa de nuestra investigación, es que, en la medida en que sus referenciales parten de la experiencia del trabajo que tienen los/as trabajadores/as, un actor subalterno, su noción de "cultura del trabajo" emerge en el marco del conflicto para problematizar y establecer fronteras con las nociones y referenciales de los otros actores de las relaciones laborales, principalmente, del empresariado. Un hallazgo importante, por ende, es que esta convocatoria ha emergido como una oportunidad para que el sindicalismo, al poner a la cultura como materia de diálogo, realice un giro ético en el marco de sus luchas y discursos. Es decir, reflexione y se exprese en torno a los problemas éticos que encierran las políticas de gestión empresarial (aquellas que regulan las relaciones de trabajo, pero también aspectos tales como la remuneración, la formación, el empleo, las condiciones de trabajo, entre otras, denominadas también de

2 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Directriz Estratégica 2015-2020: Cultura del Trabajo para el Desarrollo.

3 El Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores, conocido popularmente como PIT-CNT, es la central sindical única de Uruguay. Prácticamente la totalidad de los sindicatos en el Uruguay están afiliados al PIT-CNT. Actualmente consta con más de 400 mil trabajadores afiliados.

gestión de recursos humanos), y expresar los principios y valores que orientan su perspectiva del trabajo detrás de sus demandas y, por ende, su perspectiva de la cultura del trabajo.

La tesis en la que se sostiene esta investigación es que esta convocatoria al diálogo ha dado la oportunidad para instalar una "*gramática moral del conflicto*" (Honneth, 1997) y renovar el discurso sindical. Y a instancias de esto, renovar también su función de legitimar los diferentes planteos que pueden surgir desde el colectivo de trabajadores. Se ha considerado que, dada la asimetría de poder que implica la relación de subordinación del trabajador con respecto al capitalista, un tema central en la construcción cultural e identitaria de los trabajadores sea la "*lucha por el reconocimiento*". Es decir, la lucha porque el otro le considere al trabajador como sujeto (con derechos, deseos, con una individualidad propia) y por la construcción cotidiana en el mundo del trabajo de reglas implícitas y explícitas en las cuales los sujetos laborales se deban reconocer como poseedores de determinadas cualidades de valor, y ello sobre la base del respeto mutuo, en tanto poseedores de derechos y obligaciones, incluso antes de entablar cualquier proceso de diálogo social o entendimiento comunicativo.

Este será el objetivo del artículo, hacer un análisis de la respuesta sindical a la convocatoria al diálogo en torno a la "Cultura del Trabajo para el Desarrollo", como se denominó a la directriz estratégica. En tal sentido, el concepto de Cultura de Trabajo aparece como una noción en disputa, en la que lo importante no es tanto cuáles son los rasgos dominantes de esta cultura del trabajo desde la perspectiva sindical, sino cómo esta noción adquiere sentido para el sindicalismo uruguayo en tanto expresión de una crítica moral al trabajo en base al significado que este adquiere en la experiencia de los trabajadores.

Partir de estas premisas ha tenido implicancias para la investigación, tanto en el plano teórico como en el empírico. En el plano teórico, conlleva entender el conflicto laboral como una acción que no se configura solamente en torno a intereses, sino también a sentimientos morales de injusticia y pretensiones de reconocimiento de los grupos y sujetos sobre diferentes esferas "descubiertas" en la interacción y, sobre todo, en la vivencia de relaciones de menosprecio (falta de reconocimiento). En el plano empírico, comporta una estrategia inductiva que permita comprender cómo el sindicalismo uruguayo contribuye a la cultura del trabajo buscando identificar e incidir en situaciones de conflicto moral donde operan estas condiciones de falta de reconocimiento. Por tanto, cómo enmarca su acción en una acción política construida en torno a valores y cómo estos valores definen una cultura y una conciencia política diferente a la de su contraparte.

En consecuencia, el artículo parte de la premisa de que, en el marco del conflicto, el sindicalismo puede ser entendido como una herramienta desde donde la clase trabajadora construye su identidad cultural a partir de las diferentes luchas en que se embarcan los individuos por ser reconocidos. Por tanto, su función central es problematizar las relaciones de trabajo que se sostienen en la falta de reconocimiento, ampliar el conocimiento sobre los conflictos sociales en su expresión actual, e intentar romper el bloqueo comunicativo en torno a las cuestiones morales que subyacen a este conflicto. Y esto en la medida en que se visualiza que la tendencia del capitalismo

contemporáneo es activar crecientemente mecanismos de menosprecio en todos los ámbitos de la vida humana, y que claramente tienen su expresión también en el trabajo.

A lo largo del artículo se muestran, en primer lugar, las principales demandas de reconocimiento sobre las que se ha centrado la acción sindical en el periodo analizado y, luego, se busca comprender cómo estas demandas inciden en la configuración de una cultura centrada en determinados valores, significados y referenciales relevantes, tal como lo es hoy el concepto de "trabajo digno", en tanto referente clave en el discurso del movimiento sindical.

Estas demandas fueron relevadas a partir de un trabajo de campo realizado entre los años 2017 y diciembre de 2018 con base en 23 entrevistas a dirigentes sindicales y una instancia de discusión grupal, en el que se trabajó en torno a las siguientes preguntas: *¿Qué sentido asume para el sindicalismo la cultura de trabajo como categoría en el marco de las distintas características que adopta el trabajo y su gestión a la luz de las transformaciones capitalistas de las últimas décadas?* Se analizó el material relevado mediante la teoría fundamentada, seleccionada en base al supuesto de que la cultura del trabajo como categoría es una noción abierta a múltiples sentidos que se ligan a su naturaleza dinámica y heterogénea en función de las distintas estrategias de gestión que asume el empresariado y la heterogeneidad de sistemas de relaciones laborales en que operan (Glaser y Strauss, 1967)[4].

Cabe precisar que este análisis se realiza en un momento en que el sindicalismo uruguayo se encuentra transitando desde una situación histórica donde el problema fue la construcción de clase, proceso que se desarrolló en torno a acciones que buscaban "reunir fuerzas" (sumar trabajadores sindicalizados y ganar espacios de acción), propio de un periodo que caracterizó a la era neoliberal en las relaciones laborales del Uruguay (1985-2005), hacia otra situación histórica donde el problema del sindicalismo, tras tres sucesivos gobiernos de izquierda (2005-2020), tiene que ver con su propia organización interna. Todo esto, operando en un contexto internacional, donde más allá de los gobiernos de turno, ganan terreno los procesos de individualización y un tipo de demandas de corte más utilitario, proceso en el que empieza a desplazarse la idea de "construcción de clase" como el problema a resolver por el sindicalismo para empezar a ocupar este lugar cuestiones tales como la multiculturalidad y el crecimiento de las demandas individualizadas.

Dicho en pocas palabras, en un periodo en que la idea de lucha de clases pierde eficiencia para lograr "organizar" al sindicato, siendo desplazada por la de desarrollo. Así, una forma de canalizar esta situación por la que atraviesa hoy el sindicalismo es llevar la lucha de clases a la lucha de modelos de desarrollo, lo cual radica en pensar su organización más que en términos de actores sociales, en términos de individuos portadores de derechos que se organizan en torno a la lucha por el reconocimiento (Honneth, 1997, 2003, 2011; Taylor, 1993).

4 Cabe precisar que categorías se entienden aquí en el sentido que la teoría fundamentada, a saber, conceptualiza el mundo en la medida en que los actores o la gente en general se maneja con ellas en la vida cotidiana y las ha construido para poder actuar. A partir de ellas el sociólogo desarrolla su vocación interpretativista y tiene la posibilidad de reconstruir el sentido que los individuos le dan a sus acciones o al mundo que los rodea. Para éste es un concepto clave metodológicamente hablando para intentar dar cuenta de la sociedad y los fenómenos que en ella se expresan.

Las demandas de reconocimiento como base de la organización sindical

En el proceso de investigación, se ha observado cómo, en el marco de sus luchas por el reconocimiento, el sindicalismo asume su función de dar expresión a diferentes formas de injusticia en que se sustentan algunas relaciones de subordinación (no solo de clase, también de género, generacionales, territoriales, etc.) en clave cultural, como expresión de la ausencia de un proceso de valoración del otro en el marco de una relación laboral; es decir, ausencia de relaciones de reconocimiento (o, su contrario, relaciones basadas en el menosprecio). En este sentido, se ha encontrado que los dirigentes sindicales concuerdan en que el sindicalismo uruguayo se organiza en función de cinco demandas centrales, a saber: demandas de institucionalización sindical, de seguridad, salud y condiciones de trabajo, de empleo, de formación y de salario[5].

La *demanda de institucionalización* se basa en la premisa de que, en el contexto actual del capitalismo y las tendencias que asumen las relaciones laborales, no hay trabajo digno sin institucionalización sindical. Institucionalizar al sindicato aparece como equivalente a democratizar el espacio de la producción. Este es un requisito para que las experiencias de los trabajadores puedan ser procesadas en términos de reconocimiento, y eso se logra solo con una organización sindical pendiente de marcar límites y establecer parámetros de lo tolerable con relación a la dignidad de las personas. Sin esta referencia, es probable que se naturalicen las situaciones de menosprecio (a las que refieren las otras demandas), que no haya contrapeso para arbitrariedades de los actores dominantes y, de esta manera, no alcancen a constituirse como demandas de reconocimiento.

De este modo, la cultura del trabajo para el sindicalismo es, ante todo, la disposición cultural de que exista un espacio autónomo de los trabajadores desde el que puedan reclamar el reconocimiento de su dignidad y elaborar planteos de lo que es justo, deseable y tiene valor para el desarrollo de las personas en el ámbito del trabajo[6], traduciéndolo en demandas de reconocimiento específicas.

Las *demandas de seguridad, salud y condiciones de trabajo* implican para el sindicalismo una lucha por desnaturalizar las formas en que se da significado al trabajo y al trabajador; y desde este lugar es que se constituye en una demanda central para cuestionar las definiciones instaladas de dignidad y defender los requisitos de justicia social en el trabajo. En tal sentido, supone el reconocimiento de que el trabajo no se limita meramente a la dimensión material de la producción, sino que incluye a quien produce. Lo que implica considerar una dimensión física - en el sentido de poner el cuerpo-, pero también una dimensión inmaterial, sea relacional, emocional, cognitiva, e, incluso, ética.

En el marco de esta demanda, la cultura del trabajo es ante todo una disposición cultural a defender la igualdad y el derecho al buen trato en el trabajo y, sobre todo, frente a las actuales prácticas de gestión del mismo, entendiendo el "buen trato" como una forma particular de relación caracterizada

5 Un desglose de estas demandas puede verse en Quiñones, Rivero, y Acosta (2019).

6 En el sentido de disposiciones a percibir y actuar de cierta manera que los sindicatos generan a través de sus interacciones en el campo de las relaciones laborales y de las organizaciones.

por el reconocimiento del otro, poniendo en juego mecanismos como la empatía, la comunicación efectiva, la resolución no violenta de los conflictos y el adecuado ejercicio de la jerarquía, entre otros; e incluyendo esto, no solo acciones específicas, sino también normas de convivencia, prácticas, valores y discursos en relación a los trabajadores, y prácticas que promuevan las relaciones interpersonales basadas en el respeto, la equidad y el trabajo en equipo.

La *demanda de empleo* aparece como una condición previa, específica a la posibilidad de que un sindicato tenga existencia. Esto debido a que la estabilidad en el empleo es lo que da tradicionalmente la fuente de reconocimiento al trabajador no solo en su trabajo sino también en la sociedad. La estabilidad le permite cultivar una autonomía en la definición de su proyecto de vida e, incluso, proyectar su consumo en bienes durables. Su pérdida está ligada a la precariedad y la informalidad y a la desprofesionalización del trabajador. Esto porque, para algunos, la demanda de empleo tiene que ver con la mejora de oportunidades de ciertos colectivos -tales como jóvenes, mujeres, migrantes, personas en situación de discapacidad, entre otros- que es sabido se caracterizan por enfrentar dificultades estructurales para su inserción. Pero también, a través de la demanda de nuevos empleos o la reconversión de los existentes, el sindicalismo busca dar cuenta de la realidad de muchos trabajadores cuya estabilidad depende de la capacidad de adaptarse a los cambios y formarse continuamente, ya que en estos casos la estabilidad no pasa a depender de su permanencia en un puesto de trabajo sino del reconocimiento que tengan en su experticia o profesión.

Estas diferentes demandas de reconocimiento para que los trabajadores se estabilicen en el empleo, directamente o por vía de la profesionalización, el sindicalismo las realiza muchas veces a través de la vía legal, pero otras veces las hace directamente en el plano solidario, por una voluntad de justicia social, como expresión de reconocimiento genérico de sectores que se encuentran en condiciones desfavorables. Por ello, el sindicalismo tiene que operar a partir de diferenciación de muchas realidades a partir de una única demanda de reconocimiento, pero todas ellas se defienden bajo la consigna de ir desarrollando la autonomía de las personas para que, a través del empleo, se sientan insertas en una comunidad de trabajadores y, a través de ésta, en una cultura del trabajo.

En síntesis, a través de la defensa del empleo, el sindicalismo está expresando su voluntad de asumir la función de estabilizar el mundo del trabajo, acotando la posibilidad por parte de los empleadores de recurrir a ocupaciones que sean denigrantes para las personas o, que les genere tal inestabilidad, que los trabajadores no puedan proyectarse en la construcción de su propio futuro. Y, por el peso otorgado al mundo del trabajo en las sociedades, al estabilizar al mundo del trabajo, también se logra hacer más previsible la sociedad y su futuro.

La *demanda de formación* representa para el sindicalismo una herramienta emancipadora en sí misma, tanto en términos productivos como humanos. Esto hace que la formación sea percibida tanto en términos instrumentales que como un valor en sí. En primer lugar, no quedan dudas de que el sindicalismo tiene una preocupación central por el tema de la formación en relación con

el valor otorgado a una distribución económica igualitaria. Esto implica preguntarse por la formación como requisito de acceso y permanencia en el empleo o por el reconocimiento de saberes y la justa distribución de las ganancias en función de criterios que reconozcan el aporte en conocimientos del trabajador al trabajo. Es decir, la formación sería un sustento para la demanda de empleo y de su estabilidad. Pero de forma adicional, a través de la demanda de formación el sindicalismo se encuentra realizando una importante discusión en el plano cultural, donde están en juego la construcción ciudadana pero también la organizacional. En el plano de la ciudadanía, porque la formación es un instrumento para el acceso al trabajo, por lo tanto, su demanda debe ser considerada un acto de inclusión de la persona en la esfera de la ciudadanía social vinculada al derecho al trabajo[7].

Asimismo, el sindicalismo busca crecer en clave organizativa, mejorando la formación a la interna, incidiendo a través de la demanda de formación en algunos procesos, tales como las reestructuras de empresas y otras estrategias empresariales que fragilizan los empleos, carreras laborales internas, condiciones de trabajo, en torno a seguridad e higiene, entre otras. En esta línea, también contribuye la demanda de formación sindical, a partir de la cual busca acrecentar el conocimiento técnico de sus dirigentes de modo de poder disponer de capacidad de análisis de las diferentes situaciones en las que se encuentran los trabajadores, desde la realidad económica, la sanitaria o la de género, entre otras.

En resumen, la formación nutre una disputa cultural de la cual el sindicalismo es parte, generando herramientas para la construcción de un proyecto societal propio. En este sentido, el sindicalismo ha remarcado que una nueva cultura del trabajo implica repensar las habilidades mismas para el trabajo, que deben incluir en creciente medida las habilidades blandas, tales como la resolución de problemas, el relacionamiento humano, la empatía, el cuidado y la creatividad. Es posible, entonces, pensarla en clave de dignidad, entendiendo que la promoción de la cultura del trabajo tiene la capacidad de transformar profundamente la vida de las personas, y sus relaciones, tales como las de género.

Por último, la cultura del trabajo es pensada a partir de una *demanda de salario*. Esta no se remite exclusivamente a determinadas formas de pensar la realidad del trabajador, de darle significado al trabajo, sino a diversas vivencias de injusticia social que, a partir de la experiencia común, se transforman en demandas de reconocimiento. Estas situaciones de injusticia, pueden estar originadas en diversas vivencias, como la de la escasez o la de exclusión de la sociedad mercantilizada, pero también de aquella que surge de la comprensión del valor diferencial del trabajo propio en relación al de los demás, lo que puede ser percibido como una forma de injusticia cuando estas diferencias no son reconocidas u bajo en alguna variedad de forma particularista.

7 Esta transformación, a su vez, reflejaría un cambio en la noción de ciudadanía subyacente, donde el énfasis no estaría puesto únicamente en la condición de subordinación a las reglas del capital y la expresión de intereses a través de corporaciones que se estructuran a través de la división del trabajo; sino que se amplía a la condición de ser en tanto los beneficios de la "ciudadanía social vinculada al derecho al trabajo" sea alcanzada por los más diversos grupos de identidad, redirigiendo su atención a los correspondientes contextos de ejercicio de estos derechos y a los fenómenos de exclusión social y discriminación en este ámbito en la búsqueda de un cambio civilizatorio; es decir, cultural.

En el primer caso, la cultura es el resultado de las condiciones que se establecen para trabajar, y así para acceder al ingreso dignamente. En los otros casos, la cultura parte de la reflexividad de los trabajadores y la lucha colectiva por equilibrar la necesidad material con formas de trabajo que respeten su bienestar físico y su integridad a través de negociaciones desiguales, complejas, y que requieren de la asociatividad y organización de los actores.

Hacia la meta de un trabajo digno

A partir del análisis de las principales demandas de reconocimiento hecho en el apartado anterior, sea expresada como lucha por la defensa de la introducción de los derechos laborales, como intervención cotidiana frente a la vulneración de la autonomía o a la igualdad del trabajador en situaciones concretas de trabajo, se traduce en una lucha por el reconocimiento de la dignidad humana. Esta mirada ha sido asumida por algunos dirigentes que describen a sus agrupaciones como *"un sindicato que eligió embarrarse por luchas de contenido de dignidad"* (Nota de prensa Dirigente sindical: 27/5/18, La República). La categoría de reconocimiento de la dignidad se presenta con frecuencia en la oratoria y los documentos sindicales, y se articula con las diferentes demandas que surgen de las múltiples situaciones que deben enfrentar como movimiento sindical.

Se entiende por dignidad, siguiendo la tradición de la filosofía kantiana, como la reivindicación de la autodeterminación de la persona que le permite escapar de las influencias externas de los fenómenos de la naturaleza -rasgo de humanidad que eleva a la persona sobre el mundo de las cosas quedando en el mundo de los fines-. Por tanto, referiremos a la dignidad en adelante como la afirmación de la autonomía e independencia moral de toda persona y la demanda de su consideración como sujeto activo con capacidad propia de conocimiento, decisión y actuación.

El sindicalismo uruguayo, en su demanda de trabajo digno para el trabajador, introduce dos cuestiones centrales en la dimensión cultural del trabajo: la demanda de reconocimiento de la *igualdad en la dignidad*, expresada en la lucha por el "reconocimiento de la dignidad del trabajador" como componente central de las relaciones laborales; y, en consecuencia, el "reconocimiento del trabajo como esfera de dignificación del trabajador". Es sumamente ilustrativo su desarrollo como base para reconstruir conceptualmente estas categorías y analizar los fundamentos éticos que nutren estas demandas.

Así como viene siendo definido en el lenguaje de los derechos humanos, las situaciones de menosprecio o falta de reconocimiento no solo son interpretadas por el sindicalismo uruguayo como situaciones que atentan contra derechos tales como la salud, la vida y la integridad de la persona, sino que existe en ellas un *plus* adicional, ligado a un proceso de desvalorización, que refiere al modo en que atentan contra la dignidad humana y la igualdad de los individuos.

Teniendo como fundamento esta igualdad en la dignidad, cabe señalar que para este actor no solo importan las expresiones de lucha por el reconocimiento en el campo del derecho, sino su intervención cotidiana frente a la vulneración de este principio en circunstancias concretas de trabajo, que muchas veces pueden ser analizadas como situaciones de sometimiento y dominio cultural

desde las que se gestiona la esfera de la necesidad. En tales escenarios, las demandas de reconocimiento pasan justamente por la reivindicación de una comprensión de este principio de igualdad en la dignidad como condición para poner en debate soluciones prácticas a estos asuntos.

A partir de esta idea, el análisis de las entrevistas ha permitido identificar un primer núcleo central de significados que hacen referencia a la demanda de reconocimiento que tienen como eje la *dignidad humana como valor*; y otro núcleo centrado en la demanda de reconocimiento de la *dignidad humana como derecho* y el respeto de la igualdad legal de las personas. Si bien sobre principios normativos del ordenamiento jurídico se edifica toda la infraestructura moral que es base de las otras esferas, el reconocimiento jurídico se diferencia de aquellos ámbitos que implican la valoración de la estima social de los individuos, ya sea por el simple reconocimiento de su dignidad como persona, o por sus contribuciones individuales o colectivas para la realización de un valor compartido o bien común.

Para acceder a los contenidos concretos que desde el sindicalismo se le da a la noción de dignidad, y para entender cómo estructura la construcción de esta demanda, es útil relacionarlo con una idea que atraviesa todas las demandas de reconocimiento centrales del movimiento sindical y que es la definición de lo "tolerable", y su contracara, lo "intolerable", y lo que esta frontera delimita[8]. Esta idea estuvo presente a lo largo de todo el relevamiento a partir de la noción de "el límite de lo tolerable". Del análisis surge que es factible pensar que la noción de lo intolerable movilice esfuerzos y forme parte de la retórica del movimiento sindical como dispositivo que, unido a las nociones de dignidad y de injusticia, de lo *innegociable* (como se verá en adelante), contribuye a problematizar situaciones y construir demandas desde un contenido ético que trasciende o supera los derechos formales en la relación laboral.

La denuncias de los castigos físicos a peones rurales son casos paradigmáticos de este tipo de situaciones, en donde el reclamo se hace en términos de marcar un intolerable o inaceptable. Allí queda en evidencia también el aspecto cultural de la construcción de la demanda, en el sentido de que mientras desde el movimiento sindical se intenta colocar como un contenido absoluto, que es condenable sin importar cualquier consideración de contexto, desde algunos sectores rurales se intenta relativizar la situación y se propone una lectura en términos de los códigos de relacionamiento en el ámbito rural. Circunstancias contradictorias como estas, pueden explicarse por un proceso de construcción social de lo intolerable[9].

8 Según el planteo de Fassin y Bourdelais (2005), el nacimiento de lo intolerable se relaciona con una respuesta a la arbitrariedad del poder, y con la intención de demarcar un espacio moral para las prácticas sociales. Así como la noción de dignidad establece cierto umbral según el cual se pueden juzgar situaciones y experiencias de las personas en el ámbito del trabajo, la construcción cultural de lo tolerable cumple un rol similar. Desde el punto de vista de este autor, una de las formas de acercarse al análisis de la cultura es conocer cuáles son los límites de lo que se admite como tolerable. Esta frontera marca un umbral mínimo en relación a lo que es admitido dentro de determinada cultura; Sin embargo, tiene la particularidad de presentarse (y que los actores lo presenten) como un parámetro absoluto, que -desde la modernidad- define el contenido de lo humano.

9 Como señalan Fassin y Bourdelais (2005), ciertas prácticas cotidianas vinculadas al ejercicio de una violencia, sea ésta directa o cultural, pueden ser rechazadas no sólo por aquellas personas que se indignan frente a su ejercicio, también por quienes la llevan a cabo. Dentro de la disputa moral, se conformaría una especie de jerarquía moral a su interior, y la definición de lo intolerable tendría que

El ejemplo anterior conduce a otro nivel de construcción de la demanda que, muchas veces, sin estar basada en el sentido de lo intolerable, se construye desde el sentido de *injusticia*. Esta idea se vincula a lo que en forma general se considera como justo y, en forma particular lo que el sindicalismo considera justo e injusto[10]. Respecto a lo justo, igual que lo intolerable, la transgresión de los límites es relativa a los contextos y a las definiciones y contenidos que le den los actores. Para el sindicalismo, la representación de algo como socialmente injusto supone una lucha contra las discriminaciones que puede ser orientada, tanto garantizando la igualdad de oportunidades (el acceso a los bienes y a los servicios) u, oponiéndose a cualquier tipo de discriminación específica, buscando incidir sobre estas cuestiones[11].

De esta forma resulta útil para el análisis considerar las categorías de lo intolerable, como de lo injusto, como claves para comprender la cultura del trabajo desde la perspectiva del sindicalismo y la negociación de los mínimos tolerables y la negociación de la igualdad y equidad como elementos que deben nutir el diálogo desde la perspectiva sindical.

Por último, es posible que este análisis sobre la construcción de la idea de igualdad en la dignidad no termine de ser comprendido si no se suma a la noción de lo *no negociable*, pilar del discurso del movimiento sindical. En tal sentido cabe recordar que la institucionalización de los Consejos de Salarios en Uruguay, a través de la ley Nº 10449 en el año 1943, es considerada como una de las grandes conquistas del movimiento obrero en el país. A partir de entonces, su convocatoria ha sido incorporada como uno de los intereses centrales del sindicalismo[12]. Con distintas temporalidades su convocatoria ha sido discontinua hasta el arribo al gobierno de un partido de izquierda que converge con sus intereses. En este sentido bajo la demanda de

ver en este sentido, más que con un refinamiento de los valores éticos y morales, con un trabajo de creación de su sentido a cada instante y en cada lugar, en función de los valores y las sensibilidades que pongan en juego los actores (Arteaga & Dijack, 2006).

10 En términos generales la justicia se ocupa de "las condiciones institucionales necesarias para el desarrollo y ejercicio de las capacidades individuales, de la comunicación colectiva y de la cooperación". En términos de Amartya Sen, la condición clave para la justicia está en la igualdad de oportunidades. En Repensar la justicia social, Francois Dubet (2011) señala que la igualdad de posiciones y la igualdad de oportunidades son los dos grandes pilares sobre los que se asientan las concepciones de la justicia social en el pensamiento contemporáneo, y una situación es injusta, cuando se transgrede algunos de los principios generales de justicia, como la igualdad, el mérito y la autonomía.

11 A modo de ejemplo, un dirigente ha señalado: "Algunos de nosotros vemos a los sindicatos como una herramienta más para transformar la realidad" (...) "convencer a la gente de que también el sindicato es una herramienta para transformar otras cosas, y juntos podemos cambiar la realidad y el rumbo de un montón de cosas... La agenda de derechos es para nosotros una de las cosas que hoy tomamos como bandera porque tiene muchas cuestiones que hacen a ese proyecto de país que queremos construir, y no tanto a esa realidad más cotidiana del sindicato. Por ejemplo, la regulación del precio de los alquileres, la ley de insolvencia patronal, el tema de reglamentaciones que tienen que ver con la normativa internacional de los despidos injustificados, la ley de empleo para personas con discapacidad, está toda la discusión de la ley de violencia basada en género" (Dirigente sindical, industria de la construcción).

12 Al que se refiere diciendo que "comporta un espacio de interrelaciones entre actores con intereses diversos y contrapuestos, en un complejo entramado de equilibrios. Esos equilibrios – más allá de la dinámica que impone la situación siempre coyuntural de la "correlación de fuerzas" – se asientan en usos y prácticas extendidas en el tiempo de los actores que han posibilitado la construcción de un "espacio común". Un espacio que facilita o permite la convivencia de intereses contradictorios y en eterno conflicto". (PIT CNT, 2013)

institucionalización de las relaciones colectivas, aparecen algunos espacios de no negocibilidad, siendo que, "*para los trabajadores los consejos de salarios no son un tema negociable, es un asunto de vida o muerte*" (Pit Cnt, 2019).

Esta noción de lo "no negociable" incluye fundamentalmente:

- A las *"instituciones e instancias de negociación y diálogo"*, que se relacionan con la capacidad de hacer frente a las funciones sindicales. Su defensa remite a la idea de no aceptar las proposiciones de las patronales, ni del gobierno o del Estado, sin construirse una posición propia sobre la temática en juego y llevarla a la negociación o diálogo, aunque no sea más que para negociar su imposición. Subyace a ellas la idea de que la lucha sindical encierra una oposición al compromiso o colaboración entre clases. Y aluden a la capacidad del sindicalismo de plantear sus propios intereses como antagónicos o distintos, al menos en la práctica, a los del empresariado e, incluso, a los del Estado.
- A la *"unidad sindical"* como valor fundamental y como contribución del sindicalismo a la construcción de la *"clase trabajadora"*. Además, desde esta perspectiva, no anteponer las posiciones que puedan darse al interior del movimiento sindical a la construcción de esta unidad, por lo que se plantea aceptar las posiciones mayoritarias (aunque sea para cambiarlas) y asumir la necesidad de resolver las diferencias entre los propios trabajadores.
- Al *"fuero sindical"*, como garantía de que el sindicalismo cumpla su función. El mismo tiene que ver con la capacidad de construir una visión estratégica por parte de las dirigencias sindicales; y toma como forma concreta la construcción de posiciones programáticas que deben primar sobre las posiciones circunstanciales de tipo coyuntural.
- Y, finalmente, lo no negociable incluye al *"derecho a la movilización"*, entendido como construcción activa de la clase trabajadora. El que se sostiene en la capacidad de elaboración por parte del sindicalismo de un discurso propio, una visión del mundo y de la sociedad y manifestarlo públicamente. Pero no solo como acto de darlo a conocer, sino como intento que sus posiciones obtengan la adhesión del público en general (y no solo afiliado) a las mismas.

Hasta aquí las dimensiones centrales de la demanda de reconocimiento de la dignidad del trabajador como subcategoría del concepto de "igualdad en la dignidad" e instancia clave para comprender la lucha sindical. La otra demanda central para comprender este concepto, es, como se ha dicho, la "demanda de reconocimiento del trabajo como esfera de dignificación del trabajador".

Desde nuestra mirada, ésta adquiere sentido cuando se pone el foco en el trabajo como esfera que posibilita la dignificación del trabajador. Esto lleva a pensar en las condiciones que tiene que tener el trabajo para que funcione como ámbito dignificador, en el sentido de que el trabajador cree una identificación con el trabajo, se sienta involucrado, construya su identidad,

sea fuente de gratificación. Todos estos satisfactores incluyen las condiciones de reconocimiento, es decir, involucran las interacciones sociales que se dan en ese ámbito.

Al respecto existen varias consideraciones que si bien muchos estarían dispuestos a admitir, el sindicalismo no pasa por alto cuando elabora un discurso en torno al trabajo. En primer lugar, aquella que refiere a cuándo se considera que alguien ejerce un trabajo. Esto sosteniendo que trabajo asalariado no es sinónimo de trabajo con remuneración en el mercado, pues considerar que esta es la única forma de actividad laboral significa estipular que otras actividades como la labor doméstica o el trabajo voluntario no remunerado, o que otras formas de organización, como la actividad sindical, no lo son.

En este sentido el sindicalismo ha sido consistente con una *idea ampliada del trabajo* y ha empezado a ligarse al mundo concreto de las luchas sociales lideradas por agrupamientos que experimentan otras formas de organizar la sociedad desde espacios con una orientación autonómica o, incluso, subordinada o invisibilizada (como es el trabajo de cuidados o el informal), con respecto al orden del capital[13]. Pero por otro lado, el sindicato combate este razonamiento cuando se opone al sentido común de ciertos actores que sostienen que "algunos no quieren trabajar", "no les gusta" y que muchas veces se usan como sinónimo de "no tienen cultura de trabajo" y o "los sindicalistas abusan del fuero sindical".

A través de esta posición, el sindicalismo asume que el trabajar es una forma de autorrealización, de reconocimiento social, de ser útil a la sociedad, y esto no solo se logra en la esfera mercantil. Pues al asumir esta última presunción, se está dejando de lado que muchos ciudadanos no tienen libertad de elegir trabajar y, en caso de hacerlo, dónde, con quién, bajo qué condiciones, siendo que para trabajar muchas personas pueden quedar sometidas a las más diversas situaciones de vulnerabilidad, a condiciones de trabajo infrahumanas, intolerables, y a las más diversas experiencias de menosprecio que atentan no solo contra la dignidad, sino también la salud, o incluso la vida del trabajador[14].

Con ello, el sindicalismo se sostiene en la postura de que la demanda de reconocimiento intersubjetivo del trabajo como esfera de dignificación del trabajador conlleva reconocer al trabajo como una esfera de liberación, y que el acceso al trabajo siempre debería ser concebido como un acto de inclusión de la persona en la esfera de la ciudadanía social vinculada al derecho al trabajo digno. Una de las formas de expresar el desarrollo del trabajo atado a experiencias de no reconocimiento como espacio de dignificación se da cuando el trabajo es significado por el trabajador como una obligación para con sí mismo y para con el núcleo familiar en tanto búsqueda de trascender las situaciones de riesgo o vulnerabilidad ante el acceso a derechos en el

13 Desde tal punto de vista, las formas autogestionarias de organización son vistas como iniciativas orientadas a recuperar las facultades de trabajo autónomo que el modelo fordista intentó apropiarse por diferentes mecanismos de control empresarial y a comprender estas nuevas formas organizativas, en tanto capacidad colectiva de emprender, de responder a un proyecto colectivo cuyo valor adquiere sentido en el marco de los cambios axiológicos de una mayor necesidad de democratizar la sociedad.

14 Esta concepción que da el Derecho al problema de la dignidad, solucionaría la objeción principal a la construcción kantiana de la dignidad basada exclusivamente en la facultad racional de los individuos para autodeterminarse, toda vez que excluiría del valor intrínseco de la dignidad a todos aquellos que carecen de la capacidad de autodeterminación.

terreno de estas necesidades primarias (vivienda, alimentación, salud) y donde lo que está en juego es la posibilidad de la reproducción material de la vida y la integridad física, emocional, moral e incluso, psíquica de sí. Esto queda ejemplificado en referencias tales como: *"trabajar para respirar"/ "trabajar por el plato de comida" / trabajar para comer" / "trabajar como un esclavo*".

La lucha sindical por ampliar el concepto de trabajo para intervenir en el plano de su cultura conlleva, por tanto, consecuencias que se derivan de la significación y el sentido que asume esta actividad para los distintos actores que buscan dialogar en torno a este problema; cuestión que está implícita a través de todo el discurso sindical al referirse sistemáticamente al trabajo como una experiencia de menosprecio o falta de reconocimiento.

Por otra parte, junto a estos significantes que informan sobre qué es el trabajo y para qué del trabajo para un grupo importante de trabajadores, también aparece la referencia a cómo trabajar. En esta línea en los relatos de los entrevistados emerge la expresión de la necesidad de *"trabajar como un ser humano y no como un robot"*. Deshumanizarse se expresa como otra vivencia límite de menosprecio en el marco de trabajos bajo condiciones que pasan por alto estas necesidades: es invisibilizar que los cuerpos se cansan, se enferman, son sensibles a los estímulos (como el ruido, el ritmo de trabajo) y la demanda de reconocimiento tiene que ver entonces con contemplar estos aspectos.

En síntesis, parece importante, por tanto, para el análisis de la perspectiva sindical de la cultura del trabajo, considerar la categoría *"trabajo ampliado"* y la *"inclusión en el trabajo"* como claves para dar orientación al diálogo en torno a esta categoría. Cabe concluir en términos sociológicos que, desde este actor, dialogar en términos de cultura del trabajo no se remite exclusivamente a las formas de interpretar la realidad, sino cómo estas se ven constreñidas por la realidad económica y material que se vive, y así se insertan en patrones estables de conducta.

Tomar en cuenta que la cultura y, en especial, la cultura de trabajo, se construye entre los trabajadores a partir de la vivencia de la escasez, de maltrato, de la primacía de criterios particularistas, entre otros, y en este sentido, a partir de una asimetría entre empresario y trabajador. En algunos casos, la cultura será el resultado de las condiciones que se establecen para trabajar, y así para acceder al ingreso dignamente. La expresión "cultura de la sumisión" se utiliza por parte de uno de los entrevistados en referencia a las problemáticas de salud y seguridad laborales, cuando los trabajadores aceptan condiciones que perjudican claramente su salud, pero por diferentes motivos no son denunciadas, no se viven como injustas, o al menos no se plantean a partir de estas experiencias demandas de reconocimiento.[15]

15 A modo de ejemplo, un dirigente dice: "...En el mundo es sabido que una de las principales fuentes de los accidentes es el trabajo a destajo. Nosotros tuvimos hace unos años, con el incremento importante que hubo en la faena y en los mecanismos de faena. Encontramos un frigorífico en donde habían un montón de compañeros jóvenes, que con poco tiempo de trabajo tenían problemas serios de tendinitis y ese tipo de cosas. Lesiones osteomusculares. Empezamos a discutir con los delegados que iban a la comisión y dijimos: ustedes acá trabajan a destajo, lo que está causando el problema fundamentalmente es el ritmo, hay que bajar el ritmo. Lo que se tendría que hacer es eliminar el destajo. Y la respuesta del delegado fue: "Si yo propongo eliminar el destajo en la asamblea me cuelgan". Porque ganan mucha más plata." (Representante Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo, PIT-CNT)

En otros casos, partirá de la reflexividad, y la lucha colectiva por equilibrar la necesidad material con formas de trabajo que respeten su bienestar físico y su integridad, a través de negociaciones desiguales, complejas, y que requieren de la asociatividad y organización de los actores. Estas experiencias ponen de relieve que cuando se discute el concepto "cultura del trabajo", no se hace alusión a formas libres de racionalizar las cargas laborales que se quieren asumir, sino a formas de convivir con la explotación, la precariedad, y la inseguridad.

¿Es posible incluir la cultura del trabajo en el repertorio discursivo sindical?

La noción de cultura del trabajo, *a priori*, no ha sido parte del repertorio discursivo del movimiento sindical. Dada su posición de subalternidad, este actor no construye un discurso en términos del deber ser, sino que integra sus referentes culturales en la construcción del sistema de relaciones laborales, en los espacios de diálogo y negociación, haciendo una crítica moral a las políticas empresariales, sus intereses, y los modelos de desarrollo que sostienen, llevando esto a la defensa de un modelo de desarrollo alternativo. En tal sentido, su participación se orienta a dar apertura al concepto de cultura, ampliarlo, integrando aquellos significados y valores que operan como referenciales del discurso y de las prácticas que se impulsan desde estos distintos espacios de diálogo y negociación y a las políticas sociales que se promueven en ellos.

De estas reflexiones podemos concluir que, al asumir dichas funciones, el sindicalismo se involucra en este proceso de naturaleza comunicativa (Habermas, 1989), que implica generalizar las demandas individuales de reconocimiento, lo que hace poniendo en diálogo sus nociones con las nociones a las que apelan los discursos y prácticas de sus contrapartes, que mayoritariamente son miradas normativas de la cultura, que no contemplan las diversidades culturales ni las dinámicas identitarias del mundo del trabajo. Incluso, dentro de estas miradas hegemónicas de la cultura, se incluyen aquellas, muy visibles en el escenario político uruguayo actual, que señalan la falta de cultura para el trabajo entre los trabajadores[16].

En el marco de miradas tan disímiles, incluso contrapuestas, cabe reflexionar que la integración al diálogo del concepto de "Cultura del trabajo para el Desarrollo" que propone el MTSS, involucra, por tanto, tener presente que la cultura como noción emerge en el marco de relaciones sociales que son desiguales, desigualdades a partir de las cuales se construye una jerarquía entre las nociones de cultura, quedando algunas nociones subordinadas a otras. A su vez, en la medida en que las culturas constituyen parte de los procesos sociales y están vinculadas a los procesos económicos, políticos y culturales, valga la redundancia, hay que considerar que ellas son esencialmente dinámicas, se modifican en el transcurso de la historia, incluso cuando entran en contacto unas con otras.

16 De esta manera, se recupera, en otros términos, la distinción entre "civilización" y "barbarie". La noción de "ausencia de cultura", entonces, no responde a un criterio sociológico o antropológico, sino que es el resultado de una posición política frente a un conflicto de poder entre culturas.

Considerando que el trabajo tampoco es una realidad homogénea, muy por el contrario, cada día está más expuesto a acontecimientos que diferencian las experiencias, llegando incluso a individuarse, es necesario que la Cultura del Trabajo sea abordada desde una perspectiva multicultural. Por todos estos motivos, la participación del sindicalismo en las instancias de diálogo social sirve para dar apertura a nuevos significados y a la diversidad cultural que subyace a esta realidad cada vez más heterogénea del mundo laboral.

Muy probablemente, esta complejidad intrínseca al concepto de cultura, sea una de las razones por las que el sindicalismo no incorpora en su repertorio el concepto de "cultura del trabajo", proponiendo incluso sustituirlo por el de "relaciones laborales" como noción desde la cual orientar su acción hacia la mejora de las condiciones de trabajo y centrar su discurso en las diversas experiencias de trabajo de los/as trabajadores, en sus referentes, es decir, en sus valores y tramas de significación, de modo de que el conflicto se alinee a la demanda de condiciones bajo las cuales los/as trabajadores/as se sientan reconocidos/as por el otro en el trabajo y reconocidas/os como ciudadanos, como iguales, portadores de capacidades y de derechos que les aseguren las condiciones laborales y el desarrollo de tales demandas, así como construir una identidad laboral que les asegure la inclusión, las oportunidades de integración y les faciliten la identificación con sus actuales prácticas de trabajo, o por lo menos, salir de aquellas situaciones -aún en ausencia de trabajo- donde destacan la baja inclusión, las escasas oportunidades de integración y la falta de identificación con el trabajo.

En este marco, desde la perspectiva sindical la cultura del trabajo queda subsumida a las relaciones laborales, deviniendo la forma en que se expresan las experiencias de los /as trabajadores /as y su traducción en valores, ideas, formas organizativas, formas de resistencia, pero también en conquistas, discursos, identidades, entre otros referenciales que pasan a formar parte del acervo cultural del mundo del trabajador en un momento histórico determinado.

Para el sindicalismo, por tanto, centrar el problema en las relaciones de trabajo implica problematizar la cultura del trabajo en tanto demanda de mejores condiciones de reconocimiento. Al faltar las condiciones, o bien, al desempeñar el trabajo bajo malas condiciones de reconocimiento (o en situaciones extremas, bajo condiciones de menosprecio), los referentes del trabajador entran en conflicto con los de las clases hegemónicas. Estos referentes están ligados a las condiciones de reconocimiento, es decir, no solo se relacionan con las condiciones bajo las cuales ellos se sienten reconocidos por el otro en el trabajo, sino también reconocidos como ciudadanos, como iguales, portadores de capacidades, y actuando bajo condiciones de trabajo que permitan su desarrollo.

En definitiva, la forma que tiene el sindicalismo de incorporarse al diálogo sobre la Cultura del Trabajo para el Desarrollo, es incorporando la idea de reconocimiento porque permite ampliar la perspectiva de esta noción, integrando la mirada "ciudadana" en tanto que tal, así como la mirada desde la proyección de los valores ciudadanos en el mundo de trabajo. A su vez, agregándole una visión sobre el trabajo como acto en sí, con sus culturas técnicas, científicas, de oficio, subyacentes, con sus retóricas de cooperación en

el trabajo. De esta forma, solo incorporando la necesidad del reconocimiento del otro, se puede llegar a completar la educación de una ciudadanía plena y, por lo tanto, la construcción de una sociedad justa.

Durante la investigación se ha constatado que, para llevar a cabo esta actividad política, el sindicato debe mantener una doble relación comunicativa, intermediando para poner en comunicación al trabajador con el resto de los actores de las relaciones laborales. Por una parte, el sindicalismo debe tener acceso a las demandas de reconocimiento de los trabajadores, canalizándolas a través de la acción política; lo que consiste en movilizar, construir liderazgos y otras formas que buscan incidir sobre la conciencia de los trabajadores, transformándola. En este contexto, el sindicalismo es entendido como la herramienta por la cual la clase trabajadora construye su identidad a partir de diferentes luchas por el reconocimiento.

Por otra parte, en relación con los otros actores, el sindicalismo puede tomar al concepto de cultura del trabajo como objeto de diálogo, buscando arribar a acuerdos en torno a las condiciones de reconocimiento para los trabajadores. La función del sindicalismo en esta instancia es poner en comunicación las diferentes formas de subordinación, por medio de negociar los referenciales y orientar las prácticas que se gestan en estos espacios a partir de ellos, promoviendo formas de reconocimiento.

En definitiva, es posible afirmar que el sindicalismo se articula al diálogo social como portavoz de las culturas del trabajo presentes en el mundo laboral uruguayo, y busca discutir los referenciales del trabajo que están implícitos en la cultura del trabajo que orienta al Estado y al actor empresarial. El sindicalismo no se apropia necesariamente de este concepto, sino que aporta a cargarlo de contenido, buscando equilibrar el diálogo bajo la explicitación de los criterios de justicia detrás de las pretensiones de reconocimiento que les subyacen.

Hacia un concepto ampliado de cultura del trabajo

A modo de conclusión, se plantea que la investigación ha dado cuenta de que para el sindicalismo uruguayo, poner en diálogo el concepto de cultura del trabajo, implica un proceso que permita ampliar las bases de este concepto en el sentido de ampliar la mirada ciudadana del trabajo, y proyectar los valores ciudadanos sobre el mundo del trabajo. Y que, para ello es necesario llevar a cabo un proceso donde intervienen distintas fases. Como síntesis, el siguiente cuadro busca reducir esta complejidad que emerge del estudio y señalar la dimensión pragmática en que se ancla la postura sindical. Para ello se ha hecho hincapié en tres tipos de vínculos del actor sindical (en el eje relaciones sociales) y estos tres tipos de funciones en cada uno de los escenarios que demarcan estas relaciones (comunicacional, cultural y político). Al combinar estas dimensiones se han identificado nueve problemáticas que son plausibles de identificar en el marco de la acción sindical.

Dimensión del fenómeno sindical		Relaciones sociales		
		Sindicato – trabajador interacción con el trabajador	Organización sindical reflexividad	Otros actores de las relaciones laborales
	Comunicativa	I Demandas de reconocimiento. Como referentes del trabajador	IV Reflexividad interna Repertorios discursivos Discurso utópico	VII Nuevos Metarelatos
	Cultural	II Culturas del trabajo Valores Clivajes	V Cultura sindical	VIII Relaciones laborales - Cultura del diálogo social
	Política práctica	III Luchas por el reconocimiento	VI Estructura y organización sindical	IX Nuevos repertorios de acción colectiva

En primer lugar, un cambio en relación con el *mundo del trabajo y los/as trabajadores/as* (Columna 1). En este plano, el sindicalismo se propone llevar a cabo una acción comunicativa que dé expresión a las demandas de reconocimiento presentes en el mundo del trabajo. Esto significa ampliar el concepto de cultura del trabajo con referencia en la experiencia de los trabajadores; es decir, centrarlo en una definición del trabajo que expresa la realidad del trabajo histórica y situada del trabajo hoy en el Uruguay. Esta dimensión es importante, en la medida en que son estos referentes bajo los cuales se moldea la actual cultura del trabajo de los trabajadores uruguayos (Cuadro I).

Por otro lado, el sindicalismo también se propone llevar a cabo un cambio en la acción cultural, en un sentido restringido, entendido como las formas concretas de los trabajadores de hacer, sentir, vivir y vincularse con los demás, de construir redes de asociatividad y sociabilidad y de construirse como sujetos a partir del trabajo que desarrollan. A partir de este vínculo primario de los trabajadores con su trabajo es que el sindicalismo interpreta el mundo del trabajo y colabora en construir culturas a su interior (Cuadro II).

Y, por último, también se propone llevar a cabo un cambio en la acción política de construcción de liderazgos y movilización del colectivo en torno a las distintas luchas por el reconocimiento y las situaciones de vulneración de las capacidades de los sujetos. Siendo estas, primeramente, el reconocimiento del derecho a organizarse en un sindicato y el desarrollo de la capacidad de participar en la vida pública, de relacionarse con los pares, de recibir formación, educarse, participando de todas aquellas prácticas que generen autonomía. Y, luego, el derecho de ser representados y/o de participar en algún tipo de

actividad que sitúe al trabajador en el plano de la política, lo que incluye el reconocimiento de los espacios de diálogo, como son las comisiones paritarias, los ámbitos de negociación colectivas o el reconocimiento del derecho de huelga, etc. A partir de la organización de los trabajadores y su movilización, el sindicalismo se vuelve portavoz de estas demandas, buscando difundir, justificar y posicionar estas subjetividades en el marco de la acción política (Cuadro III).

En segundo lugar, el sindicalismo está llevando a cabo un cambio a su interior, consigo mismo, en un fuerte proceso de *reflexividad interna* (Columna 2). En el plano comunicativo, este cambio opera de modo de dar expresión a las demandas de reconocimiento al interior del mundo sindical y poder generar nuevos metarrelatos que adquieran legitimidad a la interna. Esto se relaciona con nuevos posicionamientos al interior del sindicalismo uruguayo que se vinculan de una forma más autónoma con el desarrollo societal, desarrollando sus posturas inclusionistas, buscando dar representación en la interna sindical a las demandas de reconocimiento que se expresan hoy en el mundo del trabajo. Esta dimensión se vincula con procesos como la incorporación de la equidad de género, generacional, el desarrollo ambientalmente sostenible, la autogestión, entre otras, pero también con la forma en que el sindicalismo va acompañando los procesos de cambio societal y transformando sus relaciones internas en función de sus relaciones con el contexto (Cuadro IV).

A este nivel, se puede remarcar también una acción cultural, pero reducida al ámbito concreto de la cultura sindical: las formas de hacer, construir colectivamente, la cultura política, las maneras de construir consensos, de valoración y estima entre compañeros, el conocimiento de las formas de conducirse al interior del sindicalismo, y los valores subyacentes a él.

En esta dimensión adquiere relevancia cómo el sindicalismo va configurando su propia identidad histórica y expresando sus referenciales a través de un discurso propio tomando como base la dimensión anterior (referentes culturales del trabajador bajo los cuales se moldea la cultura del trabajo), valores, símbolos, rituales, conquistas, y entre los cuales sigue prevaleciendo una dimensión utópica que liga al sindicalismo con sus orígenes, pero también las formas en que construye liderazgos, se vincula a las bases, comprende la relación con los otros actores, cómo gestiona el conflicto, entre otras (Cuadro V).

Y, por último, llevar a cabo un cambio en la acción política, también a la interna, que se vincula a cómo el sindicalismo expresa esto en su estructura interna, sus programas, en la construcción de nuevos liderazgos y formas estables de conducción y construcción sindical. Esto tiene que ver tanto con las formas de distribución de poder, de decisión y de representación, y en tal sentido, de conformación de estructuras al interior del sindicalismo, tanto a nivel de Federaciones, Mesas, Secretarías, Departamentos y Comisiones; pero también con la gestión de la diversidad en el seno del propio movimiento sindical (Cuadro VI).

En tercer lugar, el sindicalismo está impulsando un cambio en relación con otros actores y con la sociedad en su conjunto (columna 3). Para ello, lleva a cabo un cambio en la acción comunicativa que permita trasladar a la sociedad nuevos metarrelatos, los diferentes discursos y posicionamientos

del movimiento sindical con respecto a temas que son claves y en los que considera importante verter su opinión con relación al resto de la sociedad (Cuadro VII).

A nivel de la acción cultural hacia la sociedad (Cuadro VIII), el cambio se expresa a través de una cultura de la negociación colectiva y el diálogo social. En esta instancia se ha dicho es donde el sindicalismo aporta a partir de dar orientaciones con base en los referenciales culturales del trabajador a las prácticas y políticas que se impulsan desde estos espacios de diálogo, arribando a acuerdos en torno a las condiciones de reconocimiento en el trabajo. La función del sindicalismo en esta instancia de diálogo es poner en comunicación las diferentes formas de subordinación, por medio de negociar los referenciales y orientar las prácticas que se gestan en estos espacios a partir de ellos, promoviendo formas de reconocimiento.

Y finalmente, en relación a la sociedad (Cuadro IX), el sindicalismo impulsa un cambio en su acción política, llevando sus repertorios de actuación política e institucional a los ámbitos nacionales e internacionales en que se desenvuelven los actores involucrados.

Referencias bibliográficas

Arteaga Botello, N. y Dyjak Montes de Oca, C. (2006). Las fronteras de la violencia cultural: del estigma tolerable al estigma intolerable. *Convergencia* 13 (41), pp.65-86.

Dubet, F. (2011). *Repensar la justicia social*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

Fassin, D. y Bourdelais, P. (2005). Les frontiéres de l'espace moral. En: Fassin, D. y Bourdelais, P. [coords.]. *Les constructions de l'intolérable*. París: La Découvert.

Glaser, B. y Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine Press.

Habermas, J. (1989). *Teoría de la acción comunicativa.* Madrid: Taurus.

Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento: por una gramática moral de los conflictos sociales*. Barcelona: Crítica.

Honneth, A. (2003). Redistribution as Recognition: A Response to Nancy Fraser. In: N. Fraser/A. Honneth, *Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange*. New York: Verso.

Honneth, A. (2011). *La sociedad del desprecio*. Madrid: Trotta.

La República (2018, 27 de mayo). "Un sindicato que eligió embarrarse por luchas de contenido de dignidad". Recuperado de: https://www.republica.com.uy/un-sindicato-que-eligio-embarrarse-por-luchas-de-contenido-de-dignidad/

PIT CNT (2019). *Separata Consejos de Salarios,* PIT CNT, nov. 2013.

PIT CNT (2019, 27 de febrero). Fernando Pereira: "Para los trabajadores los Consejos de Salarios no son un tema negociable, es un asunto de vida o muerte". Recuperado de: https://www.pitcnt.uy/novedades/noticias/

item/2988-fernando-pereira-para-los-trabajadores-los-consejos-de-salarios-no-son-un-tema-negociable-es-un-asunto-de-vida-o-muerte

Quiñones, M., Rivero, L. y Acosta, M.J. (2019). Demandas de reconocimiento del sindicalismo uruguayo: ¿Cuál es su contribución al diálogo social en torno a la "cultura de trabajo para el desarrollo"?. En: *El Uruguay desde la Sociología*, pp. 45-65, Montevideo, Departamento de Sociología, Mastergraf.

Taylor, C. (1993). *El multiculturalismo y la "política del reconocimiento*. México, D.F: Fondo de Cultura.

Cultura del Trabajo en el Sindicalismo Uruguayo: Orientaciones de valor para una perspectiva contra hegemónica del trabajo

Work Culture in the Uruguayan trade unionism: Value Orientations for a counter-hegemonic perspective of work

Leonardo Felipe Cosse Reyes. *loitcosse@gmail.com*
Universidad de la República. Uruguay
Recibido: 04/03/2020
Aprobado: 20/03/2020

Resumen

El presente artículo tiene como propósito explorar los principios de valor que se ponen en juego en el ámbito del trabajo desde la perspectiva del sindicalismo, a partir de discursos de dirigentes del movimiento sindical que dan cuenta de sus demandas y reivindicaciones. A su vez, se propone elaborar un concepto de *cultura del trabajo* que se conforme a partir de esas orientaciones de valor, contemplando los valores que se ponen en juego y las interpretaciones de los mismos que predominan. Es posible observar que la cultura del trabajo del movimiento sindical plantea, en muchos aspectos, una orientación valorativa contrahegemónica, claramente diferente, y en algunos puntos antagónica, a la que se encuentra en los discursos empresariales sobre el management y la cultura corporativa, que cargan de una interpretación particular a nociones como la de cultura del trabajo. En ella se ponen en juego valores como la unidad, la justicia -en clave igualitaria- y la dignidad.

Palabras clave: Cultura del trabajo, valores, sindicalismo.

Abstract

The purpose of this article is to explore the value principles that are put into play in the workplace from the perspective of unionism, based on speeches by leaders of the union movement that account for their demands. At the same time, it is proposed to elaborate a concept of work culture that conforms from these value orientations, contemplating the values that are put at stake and the interpretations of them that predominate. It is possible to observe that the labor culture of the trade union movement proposes in many aspects a counter-hegemonic value orientation, clearly different, and in some points antagonistic, to that found in business discourses on management and corporate culture, which carry a particular interpretation of notions such as the culture of work. Values such as unity, justice -in an egalitarian key- and dignity are at stake in it.

Key words: work culture, values, labor unions.

Introducción

La noción de cultura del trabajo se vuelve cada vez más frecuente como término que articula diversos sentidos en torno al mundo del trabajo. La mayoría de las veces estos sentidos tienen una orientación claramente prescriptiva, que define ciertos modos de ser y de relacionarse con el trabajo y que van en línea con ideas de responsabilidad y deber con respecto a la comunidad, tal como lo señalaba Lalive d`Epinay (1994), en su estudio *Significations et valeurs du travail, de la société industrielle a nos jours*. En aquel momento d`Epinay se proponía explicar el declive de esos valores en las sociedades del capitalismo tardío. En términos generales su análisis sigue vigente y puede aportar a comprender la emergencia de estos discursos en torno a la cultura del trabajo.

Los discursos sobre los valores en el ámbito del trabajo dan cuenta de la visión del mundo (o ideología) de los diferentes actores que la ponen en juego. De este modo, no resulta extraño que quienes más se han apropiado de esta noción pertenezcan a la clase empresarial. A su vez se relaciona con los cambios en la organización del trabajo y las formas de legitimación o de justificación del capitalismo, y las corrientes del pensamiento managerial y de la cultura corporativa, tal como lo analizan Boltanski y Chiappello en *El nuevo espíritu del capitalismo,* a fines del siglo XX. Los nuevos modos de organización del trabajo, necesitan que se ponga en juego la subjetividad del trabajador en la medida en que intentan extraer valor de la creatividad, del compromiso y del involucramiento de los trabajadores. A su vez ofrecen incentivos de realización personal y de sentimiento de pertenencia como recompensa, para quienes cuentan con "cultura del trabajo". Estos *valores* vienen desplazando al de responsabilidad y deber a los que se refería d`Epinay en su análisis.

Sin embargo, este tipo de discursos legitimadores del capitalismo que intenta alinear la subjetividad del trabajador a los requerimientos de la cultura corporativa, se encuentra muchas veces con la desconfianza y la resistencia de los trabajadores, que los entienden falsos, vacíos o engañosos (Willmott, 2007).

Bajo este marco, se pone en juego en los últimos años la noción de cultura del trabajo[1]. En términos generales esta noción es rápidamente apropiada por parte de los empresarios, pero encuentra cierta indiferencia o recelo por parte del movimiento sindical (Quiñones, Supervielle, Acosta, Rivero, Cosse, 2018), que lo entiende como un concepto ajeno e "ideológico", en el sentido de que oculta la realidad de la relación antagónica entre capital y trabajo.

Esta situación trae como consecuencia cierta renuncia del movimiento sindical a disputar uno de los terrenos de lucha en torno a una visión hegemónica sobre el trabajo. Lo cierto es que dentro del movimiento sindical existe una reflexión, sustentada en principios y valores, sobre el sentido del trabajo, que tiende a priorizar otros aspectos y a hacer énfasis que no están presentes en la visión managerial que propone la equivalencia entre cultura del trabajo y cultura corporativa.

1 En particular en el Uruguay, esto se relaciona también con la propuesta de gobierno del Frente Amplio, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), que coloca como directriz estratégica para el periodo 2015-2020 fortalecer la "Cultura del trabajo para el desarrollo" (MTSS, 2015).

Por eso resulta relevante conocer cómo se construye una reacción a los aspectos normalizadores de los discursos y prácticas de la cultura corporativa y del management, que muestre las relaciones de menosprecio que ella encubre. Ello permite dar cuenta de las bases éticas de un proyecto de sociedad contra-hegemónico. Bajo la lectura que se propone en ese artículo este proceso otorga también contenido a una noción de cultura del trabajo que se piense desde la subalternidad.

De este modo, este artículo se propone rescatar estos sentidos no hegemónicos en torno al trabajo, con la intención de construir un concepto de cultura del trabajo sustentado en las orientaciones de valor del sindicalismo. Para esto se tomarán en cuenta el material generado y los resultados de una investigación que aborda las demandas de reconocimiento de los sindicatos en Uruguay (Quiñones et al., 2018). Esto implica recurrir a los discursos de los sindicalistas sobre las demandas del movimiento sindical en una época de profundos "cambios civilizatorios", marcada por un lado por el movimiento feminista y sus demandas igualitarias, y por el otro por el retorno de movimientos de ultraderecha. Las demandas del movimiento sindical ofrecen, de manera directa e indirecta, los esquemas de justificación y los principios axiológicos desde los que se plantean los reclamos y las luchas.

Un aspecto que es imposible eludir, y que hace a la construcción de sentido y a los valores en el sindicalismo, tiene que ver con la relación de subordinación en la que se encuentra inmerso el trabajador por ser asalariado. De allí se deriva también la estrategia de recurrir a las demandas de reconocimiento, y la importancia -como se verá- de categorías como *justicia* y *dignidad.*

Cultura del trabajo como orientaciones valorativas

Partiendo de una definición consensuada en las ciencias sociales sobre la cultura, es posible entenderla como *tramas de significados compartidos.* Esta es una definición que permite una caracterización no esencialista de los grupos sociales, ya que se entiende que esa trama de significados es abierta, está en continua transformación, es terreno de disputa y despliegue de relación de poder (Grimson y Semán, 2005). De este modo, la cultura es una trama abierta de sentidos. Esos sentidos indican tanto el significado como el valor de diferentes objetos. En este artículo interesa en particular este segundo aspecto.

El concepto de valor es polisémico. Siguiendo el planteo de Natalie Heinich, es posible distinguir tres sentidos de la idea de valor: el primero es el de valor-grandeza, que da cuenta de la pregunta por *cuánto vale* determinado objeto (sentido central en las sociedades mercantiles capitalistas); el segundo es el de valor-objeto, refiere a los objetos cargados de un valor positivo (cuantificable o no), tanto para objetos materiales como abstractos (por ejemplo, El Trabajo como valor); y el tercer sentido es el de valor-principio, es decir, aquellos principios que se ponen en juego para realizar evaluaciones, es decir, emitir juicios de valor sobre los personas, las cosas y los estados del mundo (Heinich, 2017). Este último sentido es el que consideraremos para el análisis.

De esta forma, proponemos entender la cultura del trabajo como el conjunto de valores-principio que se ponen en juego en el ámbito del trabajo, la manera en que se jerarquizan y sobre todo las interpretaciones concretas que se

despliegan por parte de los diferentes grupos. A su vez interesa la capacidad de los grupos de universalizar dichas interpretaciones de los valores-principio priorizados, es decir, la posibilidad de proponer interpretaciones que sean hegemónicas.

Es necesario aclarar que los principios de valor tienden a ser universales, por lo que no sería adecuado caracterizar una cultura solamente por la defensa de tales principios, ya que en general estos encuentran un acuerdo muy generalizado. Por ejemplo, según sostiene Dubet, en las sociedades modernas los principios de justicia son la igualdad, el mérito y la autonomía, y sería raro encontrar grupos que se opongan a estos principios (Dubet, 2013). Por lo tanto, la cultura del trabajo, en el marco de nuestra definición, no equivale estrictamente a los principios que se defienden, si no la manera en que se interpretan, los contenidos que se le atribuyen y cómo se priorizan unos sobre otros.

Desde las demandas de reconocimiento a los valores-principio

Como se menciona en la introducción, el material empírico que se considera para el análisis surge de una investigación que intenta comprender la cultura del trabajo en el sindicalismo uruguayo a partir de sus "demandas de reconocimiento" (Quiñones y otros, 2018). Allí se realizan entrevistas a dirigentes sindicales, tomando como unidad de análisis dichas demandas. Esto implica, a nivel de la técnica de la entrevista, preguntar y profundizar en las principales reivindicaciones del movimiento sindical, así como de cada sector o sindicato en particular. De este modo, las entrevistas permiten profundizar en el contenido y en el fundamento de estas demandas. Es decir, en la formulación de las demandas existe -algunas veces de manera explícita y otras de forma implícita- una justificación que remite a principios de valor[2] que se entienden legítimos y desde los cuales es posible hacer planteos que tengan la posibilidad de ser reconocidos a nivel social. Por este motivo es posible dar cuenta, de manera indirecta, de los principios y valores en torno al trabajo que ostenta el sindicalismo.

Valores-principio en torno al trabajo en el sindicalismo uruguayo

A continuación, se intenta delimitar cuáles son los valores principio que prevalecen en los discursos de los sindicalistas, cuáles son los contenidos concretos con los que cargan estos valores, y cómo se articulan en el marco de las demandas del movimiento social. Más allá del significado en términos ideales, de la genealogía y de la etimología de los valores-principio que se encuentren, importa comprender las articulaciones concretas y los contextos en que se promulgan los mismos, como forma de comprender significaciones

2 En esta línea Dubet sostiene que: *"los actores sociales no sólo son capaces de enunciar lo que es injusto, sino que siempre están en condiciones de decir por qué lo es. Cada uno de nosotros, sea cual sea su "capital" social y su posición, puede decir, en todo momento, en nombre de qué principios es injusto aquello de lo cual se siente víctima."* (Dubet, 2013, p. 268)

y resignificaciones que operan en el ámbito del trabajo desde la perspectiva sindical, y como forma de acercarse a la construcción de sentido en torno al trabajo que se construye desde la dirigencia sindical.

La cultura del trabajo en el sindicalismo no se entiende como el conjunto de valores-principio que se ponen en juego en el ámbito del trabajo, sino más bien como los modos en que estos valores-principio se conforman en tanto referenciales o *significantes vacíos* (Laclau y Mouffe, 2010) que ayudan a articular las experiencias del sindicalismo, y la manera en que estas se invisten de un contenido ético. Solo de esta forma las experiencias concretas de falta de reconocimiento y menosprecio se pueden expresar como reclamos orientados a conseguir una sociedad más justa. Así, se entiende a la cultura del trabajo como las articulaciones concretas de las prácticas con significantes amplios como los que refieren a los valores-principio (solidaridad, justicia, dignidad, entre otros).

Entre los valores-principio que aparecen en los discursos de los sindicalistas entrevistados destacan: la *unidad* entendida como solidaridad de clase; la *solidaridad* entendida como orientación igualitarista; la *igualdad* en tanto la demanda de trato digno a todas las personas; la *justicia* concebida como lucha contra las injusticias y orientada a la defensa de los más débiles; y la *dignidad* como límite que establece la consideración del trabajador como un fin en sí mismo. Estos principios en general se presentan articulados, refiriéndose mutuamente.

Unidad

En la idea de "unidad" está contenido un sentido normativo y un sentido estratégico. El sentido normativo tiene que ver con la solidaridad de clase como principio general. El sentido estratégico tiene que ver con la idea de que la fuerza de las reivindicaciones es mayor cuanto más grande y sólido sea el movimiento que las lleve adelante. Ambos sentidos sólo son separables a nivel conceptual, encontrándose mezclados en la práctica.

La importancia de este principio se entiende mejor en un contexto de individuación de las relaciones laborales, en el que lo que tienen en común los trabajadores se vuelve cada vez menos visible, o al menos es opacado por procesos que enfatizan las particularidades (en las trayectorias, en los gustos, en el consumo), y se reflejan en condiciones materiales que hacen evidente la disparidad de salarios dentro de diferentes sectores. Así, existen salarios cercanos al mínimo en sectores como el empleo doméstico, frente a salarios hasta tres veces mayores para el mismo nivel de cualificación como sucede en el caso de la bebida[3]. Otro aspecto que imprime diferencias entre los trabajadores tiene que ver con los procesos de tercerización. Estos aspectos constituyen amenaza para el desarrollo del sentido de unidad del movimiento sindical, que en parte explica el énfasis que se encuentra entre los dirigentes en remarcarlo con un valor principal.

3 $ 86,49 la hora para el trabajo doméstico y $ 256,51 como salarios de ingreso de los escalafones más bajos (en Pesos Uruguayos al año 2018) (Laudo para los respectivos grupos de los Consejos de Salarios, MTSS).

La unidad como valor principio articula dos espacios claramente delimitados: afuera y adentro del sindicato. De esta manera opera en relación con el principio de la solidaridad marcando los espacios en los que se dan las confrontaciones y el grado de alcance de las mismas. El principio de unidad marca que el sindicato se presente como un bloque compacto frente a otros actores del diálogo social o frente a la sociedad en general, a la vez que las divisiones y conflictos se hacen presentes y se desarrollan solamente a la interna, en los diferentes ámbitos de vida del sindicato como las asambleas o las comisiones. Esta construcción de unidad se basa en valores-principio implícitos, defendidos por los dirigentes:

> *"Nosotras en este grupo nos llevamos bien, pero también tenemos las discrepancias, como todos los seres humanos, capaz que un día venís y de esta casa los techos están levantados, pero* ***salimos de acá y somos todas una*** *¿entendés? Hay otras compañeras que eso no lo entienden, nosotros lo aprendimos, lo aprendés dentro del sindicato, que vos adentro de un sindicato podés pelear, discutir, todo, pero vos salís de esa puerta para afuera... (...) Somos compañeras, acá no hay amistad, es compañerismo de sacar algo adelante, de discutir algo que hay que hacer, cueste lo que cueste, entonces sucede eso, nos podemos decir lo que sea, pero dentro de la reunión (del sindicato)..."* (Entrevista a dirigente del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas).

En la cita también se marca el contraste entre las relaciones de amistad y las de compañerismo. Esto da cuenta de cómo se entiende el vínculo entre trabajadores, de forma despersonalizada. Es decir, el carácter de compañero se adquiere por el solo hecho de que ocupar un rol análogo en relación al trabajo, pero este vínculo no es puramente funcional, sino que trae aparejado un reconocimiento y un respeto por la condición de tal. Por otro lado, el vínculo de la amistad refiere a una relación particularista, que se entabla con una persona por sus características que lo hacen único. De esta forma, la unidad del movimiento sindical se basa en el vínculo generalista que promueve el compañerismo.

El principio de la unidad también demarca los límites entre adentro y afuera del movimiento sindical tomado en su conjunto. De esta forma el principio de solidaridad opera a la interna de todo el movimiento, que se presenta como un bloque frente a la sociedad. En este punto se encuentran más obstáculos producto de la heterogeneidad de condiciones en las que se encuentran los trabajadores de los diferentes sectores, y en consecuencia, de las prioridades y el perfil de sus demandas. De este modo, desde algunos dirigentes se denuncia un proceso de fragmentación del movimiento, que atenta contra los "principios fundamentales" de unidad y solidaridad:

> *"...dentro del mundo sindical es peor, porque tenemos grandes problemas, porque, lo que siempre decimos, depende como mires: si mirás cuantitativamente, el movimiento sindical hoy está en su mejor momento, dentro de la masa salarial, está en su mejor momento de la historia del movimiento sindical. Ahora, si lo mirás cualitativamente, es uno de los momentos más débiles. (...) con una distorsión total de los valores del movimiento sindical, de los principios fundamentales de lo que es la solidaridad, que hoy por hoy está muy bajo. Inclusive en los sindicatos el corporativismo que han fundado..."* (Entrevista a dirigente de la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay).

Más allá de esta denuncia sobre la fragmentación, la unidad se presenta como uno de los logros, nuevamente: estratégicos y valorativos, del movimiento sindical. Y en este sentido se defiende desde el relato de los dirigentes entrevistados, ocupando un lugar central. El sentido de unidad del PIT-CNT también se da por el proceso histórico que permite su formación y que desde la institución se toma con orgullo por su peculiaridad.

Solidaridad

El valor-principio de la solidaridad está muy presente en los relatos de los dirigentes entrevistados, y se articula de diferentes formas. En primer lugar, al igual que la noción de unidad, ayuda a delimitar espacios en donde se privilegian ciertos vínculos por sobre otros: por un lado, entre trabajadores frente a empresarios o jerarquías dentro, y por otro entre sujetos subordinados o vulnerables de algún modo frente a sujetos privilegiados.

De este modo, varios relatos de los entrevistados dan cuenta de acciones de los sindicatos que se guían por el principio de beneficiar a los más débiles ("el sindicato: escudo de los débiles" según la expresión de una de las entrevistadas), que en última instancia tiene que ver con la intención subyacente en el principio de solidaridad de *restaurar la igualdad* entre los ciudadanos. A diferencia de la idea de caridad, como forma de generosidad que se da en un marco de relaciones sociales verticales, la solidaridad está orientada desde una posición horizontal, entre iguales (Supervielle y Custodio, 2012).

En primera instancia esa solidaridad se articula hacia afuera del sindicato. En algunos casos generando acciones de manera autónoma:

> *"...hay un convenio donde todos los niños con discapacidad van a la pileta de AEBU gratis, no hay Dios que sepa eso en el mundo, pero los* botijas *(niños) con discapacidad en este país nadan, capaz que no llegan a trabajar, capaz que no llegan a terminar primaria, pero nadan, salen de AEBU nadando. Entonces digamos: ¿esto es cultura del trabajo o no?*[4] *Por ejemplo, mi federación tiene un camping en Jaureguiberry,*

4 En particular en esta cita, tal como se hace de manera explícita en este artículo, la intención del entrevistado es cuestionar el modo hegemónico de entender la cultura del trabajo que proviene de la ideología empresarial, cargando al término de un contenido alternativo

> *durante todo el año van escuelas de contexto sociocultural crítico de campamento gratis, es más, no es gratis, es a pérdida, porque te rompen una canilla, te rompen un muro, te queman 25 lamparitas... Pero al final de la jornada esos niños es la primera vez que vieron una playa, no una playa del interior, una playa (...) O la brigada solidaria del SUNCA, esa está más nombrada pero no se sabe qué intervenciones que hace..."* (Entrevista a dirigente del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT).

En otros casos contribuyendo con políticas sociales que apuntan a sectores desprotegidos:

> *"..nosotros votamos dos partidas fijas dentro del convenio, y una la donamos totalmente, una partida fija de 10 mil pesos en aquel momento de todo el grupo 1 y todo el grupo 13 (estos son varios miles de trabajadores porque el consejo de salarios incluye los trabajadores de plantilla), lo donamos en gran parte para los centros CAIF[5] y otra parte para el Plan Juntos[6], esa parte de los CAIF se hizo infraestructura en varios lugares, se llevaron aires acondicionados, un montón de cosas (...) se compró una pala mecánica para la remoción de tierra y ese tipo de cosas, pinturas y demás y después se terminó de concretar la construcción (...) hicimos la construcción de casas para mujeres jefas de hogar como tiene todo el Plan Juntos y se hicieron 12 casas con el aporte solidario de la federación. Vos decís ¿dónde salió eso?, ¿en qué medio de prensa? No, no porque tampoco es la intención de nosotros estar publicando ese tipo de cosas..."* (Entrevista a dirigente de la Federación de Obreros y Empleados de la Bebida).

La orientación valorativa guiada por principios solidarios se evidencia justamente en la última afirmación, que da cuenta de la tensión que puede suponer el uso instrumental de las acciones solidarias al presentarlas como "propaganda". Por un lado, la pregunta retórica "¿dónde salió eso?, ¿en qué medio de prensa?" da cuenta de una inconformidad con los medios de prensa hegemónicos por el hecho de no dar visibilidad a estas prácticas solidarias; mientras que por otro lado se reafirma el carácter propiamente orientado por principios al señalar que "tampoco es la intención de nosotros estar publicando ese tipo de cosas".

De esta forma, se articula la solidaridad con el principio igualitarista. Luego, al afirmarse estos valores se conforma una *comunidad moral* en torno al sindicalismo, desde la cual se acuerda -de manera implícita- en la jerarquía de estos valores-principio por sobre otros (por ejemplo, el mérito o el logro individual).

---

vinculado a las orientaciones de valor propias del sindicalismo.

5 Centros de Atención Integral a la primera Infancia y la Familia.

6 Plan de vivienda para personas en situación de emergencia habitacional.

Otro sentido que se articula en el principio de solidaridad tiene que ver con la noción de *inclusión*. El sindicalismo reivindica este principio cuando lo pone en relación con la idea de "incluir" socialmente a colectivos o personas desfavorecidas, y en particular excluidos por el mercado de trabajo. En este caso, siguiendo el planteo de Supervielle y Custodio (2012), la solidaridad funciona como mecanismo y como principio de valor. Como mecanismo se dirige a fortalecer la cohesión social y así evitar o subsanar la fragmentación que deriva de condiciones de vida, materiales y simbólicas cada vez más alejadas y desiguales.

> *"...un tema que yo creo que Uruguay tiene que incorporar ahora, a las piñas aunque sea, que es de dejar de tratar miserablemente a las personas en situación de discapacidad, nosotros venimos haciendo talleres de lengua de señas, lo que al principio eran talleres de 10 horas ahora son talleres de 20 horas, que los concentramos en una parte de la militancia y en las obras donde han ingresado personas sordas (unos treinta compañeros por ahora). Creemos tener éxito y pretendemos multiplicar el ingreso de personas en situación de discapacidad. Todas. Hay cerca de 80 hoy en la construcción, que entraron en el último año. Vamos hacia una política que intente abrir la discusión de generar derecho al trabajo a la persona en situación de discapacidad. Una parte: hay 30 mil sordos en Uruguay, es evidente que de ese colectivo si su lengua se difundiera en todo el sistema educativo no tendrían las dificultades que tienen hoy para incluirse. Ahí tenemos una sociedad que está muy enferma: o sea, organiza el sistema educativo dejando afuera a personas en situación de discapacidad; organiza los medios de transporte dejando afuera las situaciones de discapacidad; organiza la calle, el sistema de salud, organiza la justicia, organiza todo dejándolos afuera y después se lamenta por la situación en la que están. Es como que yo te pegue fuerte en la cara y después te diga "¡Pah! Tenés hinchado el ojo. ¡Qué horrible!". Es una actitud psicópata. Socialmente construimos barreras que los coloca en esa situación de discapacidad y después, por lo menos una vez al año nos lamentamos de lo triste del dato. Las tasas de suicido de ese colectivo son muy dolorosas. El nivel de desempleo nos acalambra. Tenemos la mitad de las personas en la pobreza y lo vemos como un problema de ellos"* (Entrevista a dirigente del Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos).

La *miseria* es planteada como un antivalor. Lo mísero se asocia a lo tacaño y a lo avaro, y en este sentido es contrario a la generosidad de las acciones solidarias. De este modo, es posible interpretar que las acciones solidarias tienen una finalidad de inclusión de los postergados, de las personas que son tratadas miserablemente por la sociedad, y de esta forma en la intención de restaurar la igualdad. Al decir que la sociedad trata miserablemente a las personas con discapacidad, no está apelando a intenciones o acciones concretas de sujetos, sino justamente al predominio de ciertas orientaciones de valor en

las que sobresale el mérito como principio hegemónico. A su vez, la expresión "dejar de tratar miserablemente" remite directamente a un contenido ético de falta de reconocimiento que pone en juego también la idea de dignidad, como se verá más adelante.

Justicia: igualdad, mérito y autonomía

En el discurso de muchos de los dirigentes entrevistados se percibe que la idea de justicia, y más en concreto la reivindicación de derechos frente a las situaciones injustas, representa una de las principales razones de ser del sindicalismo. En este sentido el movimiento sindical tiene una función de crítica, ya que promueve la toma de conciencia colectiva sobre las injusticias, desnaturalizando situaciones de menosprecio hacia los trabajadores. De este modo los valores adquieren un sentido axiomático (Dubet, 2013), ya que sirven para justificar o legitimar bajo principios universales los reclamos y las demandas de los trabajadores. La capacidad crítica del sindicalismo radica entonces en su poder para movilizar de manera autónoma estos principios universales para construir demandas legítimas.

En la siguiente cita queda de manifiesto la forma en la que opera la crítica, al interpretar contenidos particulares de experiencias vividas en el trabajo como situaciones en las que se están avasallando derechos, por lo tanto, son injustas, y por esto representan espacios en los que el sindicalismo tiene el deber de intervenir:

> *"...cuando viene una compañera con un problema de acoso, cuando a una compañera le están evadiendo la media hora por lactancia. La negación de un derecho es el primer paso de la conciencia. Ahora, en el colectivo grande, este problema no está instalado, no creo que haya un pensamiento teórico estructurado opuesto a lo que yo estoy diciendo, el problema es que hay una cotidianidad, en el campo de lo empírico, de lo concreto, y viene porque le están jodiendo la vida, le están coartando un derecho. A partir de ahí tenemos que iniciar el proceso de resolver el problema concreto de manera instrumental de la manera lo más eficiente posible, porque con el derecho coartado hay una injusticia que se está concretando ahí, pero al mismo tiempo, decir: "mirá que este problema no solo te pasa a vos, y este problema no es solo de esta institución, esto que te está pasando a vos aquí y ahora, es inherente o es propio de esta forma de organizar el laburo, tenemos que buscar otra forma de organizarlo"..."* (Entrevista a dirigente del Sindicato Nacional de Trabajadores y trabajadoras de la Enseñanza Privada).

Otro aspecto relevante que hace a la función crítica y a la movilización de la justicia como valor-principio, que es presentado de forma muy clara en la cita, tiene que ver con trascender el carácter particularizado de la experiencia de injusticia, y ponerlo en relación con la organización del trabajo y de la producción en el marco de una economía capitalista. De este

modo, la experiencia de injusticia no se remite a una interacción concreta, sino que deriva del marco estructural de esa interacción. Adicionalmente, es importante destacar que la articulación más directa de la noción de justicia, se da con la noción de derecho, y con los *derechos fundamentales* del trabajador en tanto que ser humano.

Otro sentido de la noción de justicia que circula en los discursos de los dirigentes sindicales tiene que ver con la defensa de los más débiles, y en no tolerar los abusos por parte de quienes son más fuertes. El paradigma de esta situación tiene que ver con la relación entre trabajador y empresario, y los abusos se relacionan tanto con imponer condiciones de trabajo injustas como de dispensar un trato degradante y que se entiende como un abuso. Sin embargo, esta noción se extiende a la relación entre compañeros de trabajo, y refiere al abuso contra los más vulnerables por parte de otros compañeros, quizá más fuertes, con más experiencia, o que están en una posición privilegiada.

> *"Cuando se habla del vestuario se tiende a tener una visión idílica del vestuario, el vestuario es salvaje ¡Salvaje! Entonces se aprende por dos vías lo del vestuario, por la vía de la solidaridad, que se crea una colecta para un muchacho que se quebró una pierna y la familia no tiene la plata suficiente. Pero también te sueldan el candado del vestuario, también te mean una bota, y vos salís a trabajar todo el día con la bota meada, porque fuiste a perder, no, pero te tocó, llegaste en hora y te soldaron el locker, y bueno, y eso es cultura del trabajo también. Ahora, de a poco esa cultura más del día a día la vamos como diluyendo, como que hay una lógica de trabajar que el vestuario no sea una tortura para el débil, en todo caso que sea un juego que integre a todos, pero no para el débil, no joder más al discapacitado, no joder al que tiene condiciones de mayor debilidad, en todo caso joderse entre los que tienen más liderazgo..."* (Entrevista a dirigente del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT).

Teniendo como referencia los tres principios de justicia que operan en el mundo moderno de los que da cuenta Dubet (igualdad, mérito y autonomía), es posible preguntarse por la manera en que se ponen en juego, se priorizan unos sobre otros, y se cargan de sentidos e interpretaciones concretas en el ámbito del trabajo por parte del movimiento sindical, para conformar el sentido de la noción de justicia propio de la cultura del trabajo en el movimiento sindical.

En primer lugar, a partir de los discursos analizados, la igualdad resulta uno de los valores-principio centrales a la hora de dar cuenta de situaciones de injusticia en el ámbito del trabajo. Por ejemplo, una de las reivindicaciones centrales del movimiento sindical tiene que ver con materializar el principio de igualdad a través de leyes y de cláusulas en la negociación colectiva: *"... los cuidados, las licencias especiales por atender padres y madres o chiquilines enfermos, por acompañarlos a la escuela, es decir, hay mucho planteo de ese tipo, viene en clave de igualdad..."* (Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT).

Por otro lado, el principio de igualdad se pone en juego cuando se reivindican otros tipos de derechos que trascienden al ámbito del trabajo, como por ejemplo el derecho a la educación. A propósito de un convenio de becas educativas para hijos de trabajadores de la construcción, uno de los entrevistados señala:

> *"(El convenio colectivo que financia las becas) se dio en un momento de desempeño de la industria a ritmo menor a lo que fue el boom de la construcción en 2012-2014. Es una reivindicación importante porque nos va ayudando, más allá de la beca, a poner en debate el derecho a la educación. O sea, son las dos cosas, es la ayuda, pero sobre todo es el mensaje político que intenta discutir: nosotros, los nadie, los negros de la construcción... Hay ahí un esfuerzo por reivindicar derechos. El derecho a la educació*n" (Entrevista a dirigente del Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos).

En este planteo subyace una denuncia que se presenta en términos igualitaristas, que se opone a una concepción que jerarquiza el trabajo intelectual por sobre el material, y bajo la cual se rezaga el ejercicio del derecho a la educación para los trabajadores pobres, tradicionalmente vinculados al trabajo manual (como en el sector de la construcción). La expresión "los nadie" da cuenta de ese colectivo que carece de cualquier tipo de privilegio estamental, y por lo tanto es profundamente igualitarista al reivindicar derechos para aquellos que no tienen derechos.

De este modo, el contenido del principio de igualdad se relaciona también con una visión pluralista del ámbito del trabajo, que reivindica la idea de que todos estamos en condiciones y tenemos derecho de participar sobre las decisiones que nos afectan. Esto se canaliza principalmente a través de la práctica de las asambleas como modo soberano de toma de decisiones:

> *"En general la gente, creo yo, confía en la asamblea como espacio democrático. También hay que ser muy cuidadoso de que todo el mundo se pueda expresar. (...) Eso se cuida, se promueve, se alienta, con aquello de la cultura de decir las cosas en los ámbitos, bienvenida tu opinión, estás ayudando, no importa lo que pienses, vos contribuís dando tu opinión, cuidás ese espacio. La gente se engancha en eso. De alguna manera esa cultura de discutir en los ámbitos, en los organismos que sean de vida democrática real y no andar por los pasillos tal o cual..."* (Entrevista a dirigente del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT).

Por otro lado, el principio de igualdad tensiona como el de mérito, ya que mientras que el primero busca igualar el segundo busca diferenciar. Para hacerlos convivir, en general también se admite como deseable cierto nivel de igualdad (por ejemplo, de igualdad de oportunidades) a partir del cual es justo establecer diferencias según el mérito o la contribución específica de

cada individuo al colectivo. La cuestión pasa a ser entonces cómo establecer dicho límite. En relación al movimiento sindical es posible plantear la siguiente pregunta: ¿Cómo convive el movimiento sindical con grandes diferencias salariales entre sectores? En este sentido, una de las entrevistadas señala lo siguiente:

> *"Mi posición es que es recontra injusto, que a veces se vivan como naturalmente desigualdades que son brutales. Porque vos adentro del PIT-CNT tenés la banca oficial, la banca privada, la bebida, la construcción (que son de los mejores salarios en el Uruguay), y tenés las domésticas y los peones rurales. Entonces el PIT-CNT logra abrazar a todo ese crisol de gente pero, y ahí es lo que yo creo que funciona bastante así, las ramas de actividad funcionan de forma tan aislada, que no te da tanto para cuestionarte esas contradicciones a la interna. Yo me acuerdo que en la federación vos lo veías como algo natural, que por ejemplo el gas estuviera negociando un aumento que era al triple de tu salario, lo vivías natural, y lo entendías así, era una reivindicación que tenías ellos, tenían muchos años de sindicato formado... Pero sí te va erosionando la credibilidad, cuando yo tengo que salir a defender a alguien que para mí es un privilegiado"* (Entrevista a dirigente del Sindicato de Trabajadores de Telecentros).

De este modo se plantea entre líneas que el principio de igualdad se privilegia por sobre el principio de mérito[7]. A su vez, queda en evidencia la tensión entre el valor de la unidad y el principio de la igualdad.

Por otra parte, el principio de autonomía no aparece de manera frecuente en los discursos de los dirigentes entrevistados, quizá porque se asume la relación fundamental de subordinación que implica el trabajo asalariado. De este modo, existen planteos en los que se refleja la postergación -pero no el abandono- del principio de autonomía, por las condiciones mismas del trabajo asalariado, y donde además queda evidenciada la manera en la que se asume esto con cierta resignación.

> *"Cuando hablamos de un movimiento sindical que sea escudo de los débiles, o un movimiento sindical que lo que quiere es cambiar la sociedad, estamos profundizando en esta cuestión que no es solo trabajo. Pensamos en todo lo que se llama la pública felicidad, esa frase que parece tan hecha pero que tiene muchísimo contenido en cuanto a pensar realmente en las personas y también en esto de las libertades*

7 Además, sería necesario establecer cómo se construye la justificación de la diferencia salarial a partir del principio del mérito, ya sea a partir del contenido del trabajo (requiere más especialización o más esfuerzo), o a partir del mérito colectivo que implica un proceso de lucha y negociación por parte de los sindicatos de sectores como mejores salarios. De todos modos, el principio del mérito, así como los otros principios de justicia, habilita las interpretaciones más amplias.

> *que también quedan muchas veces sometidas dentro de lo que tiene que ver con el trabajo, que bueno, lo necesitamos para vivir"* (Entrevista a dirigente de la Secretaría de Jóvenes del PIT-CNT).

Por otra parte, hay espacios en los que sí aparece el principio de autonomía, porque hace al contenido concreto del trabajo, como por ejemplo en el ámbito de la educación, con la reivindicación de la libertad de criterio para hacer las evaluaciones de los alumnos. En este sentido se recurre a este principio para denunciar tratos injustos por parte de instituciones empleadoras, a partir de un proceso de "mercantilización de las instituciones educativas privadas":

> *"...es un proceso que se va dando en la institucionalidad que tiene estas dos formas, una que se da por dentro de instituciones viejas, y la emergencia de instituciones nuevas, en las que lo pedagógico importa tres cornos. ¿Cómo llegamos a esta conclusión? A partir de hablar con los trabajadores y las trabajadoras. Compañeras que vienen acá y que te dicen que reciben presiones, o en algunos casos hasta les modifican la libreta, o reciben presiones, sutiles y sofisticadas, a veces son brutas y autoritarias, de cambiar la calificación, porque si no los padres se enojan y se van, y si se van hay menos alumnos, y si hay menos alumnos hay menos cuota, y si hay menos cuota hay menos trabajo"* (Entrevista a dirigente del Sindicato Nacional de Trabajadores y trabajadoras de la Enseñanza Privada).

D*ignidad*

Es posible acercarse a la idea de dignidad en función del límite que marca lo que es tolerable para un ser humano (Fassin, 2018). El principio de la dignidad establece que cualquier ser humano debe ser considerado como fin en sí mismo, y no como medio para fines ajenos. Bajo esta definición también se entiende que el movimiento sindical incorpore la idea de dignidad en su discurso, ya que, en el ámbito del trabajo asalariado, el riesgo de la reificación es frecuente.

La dignidad se presenta como el valor último o como un principio fundamental, y como un elemento que se pone en juego continuamente en el ámbito del trabajo en la relación con los empleadores. Tan laxo como los otros principios de valor, el carácter propiamente cultural aparece en las interpretaciones concretas que se dan del mismo. Sin embargo, se apela a él desde el discurso de los entrevistados, cuando se pone en juego la integridad física de las personas en el trabajo (ya sea por malas condiciones de salud o seguridad, o por tratos violentos o denigrantes). De este modo, dentro del discurso de los dirigentes entrevistados, es posible advertir que en general en las reivindicaciones salariales entra en juego la idea de justicia[8] y los principios

8 Esto no siempre es así. En los sectores con salarios más sumergidos, las reivindicaciones salariales sí pueden poner en juego el referente de la dignidad, como se observa en una de las citas a trabajadores de telecentros, y en expresiones como "trabajás para respirar".

de igualdad y mérito; mientras que la dignidad se pone en juego con respecto a las condiciones de trabajo y el trato por parte de los empleadores o jefes, sobre todo cuando esto afecta ostensiblemente la salud y el bienestar de los trabajadores.

> *"...entraba a las 8 o 9 de la mañana y al mediodía que era el pico de ventas porque allá eran las 5 o 6 de la tarde y la gente ya estaba en la casa. No podías escuchar, de lo alto que hablaba todo el mundo, o sea, tenías una vincha de un oído, y el otro libre. Yo vi a gente hacer crisis de pánico en su lugar de trabajo. Vivíamos enfermos, pero de la cabeza ¡Un estrés! Y esa era una realidad que se daba en todos los call center. Por eso se empezó a regular, y, por ejemplo, la actividad de call tiene, además de lo que es la media hora de descanso, tiene unos descansos complementarios que son para descanso auditivo. Y después una de las cosas que era super importante, y pedíamos, era que el tiempo entre llamadas se regulara, así tenías tiempo de respirar entre una llamada y otra. No estabas pidiendo nada del otro mundo, estabas pidiendo trabajar como un ser humano y no como un robot"* (Entrevista a dirigente del Sindicato de Trabajadores de Telecentros).

Más allá de que no aparece explícitamente en la cita el concepto de dignidad, sí se pone en juego su contenido al referir al mínimo de condiciones para "trabajar como un ser humano", las cuales peligran por las condiciones impuestas por los empleadores.

La importancia de la noción de dignidad como valor-principio en el marco del sindicalismo, puede ser dimensionada a partir de la centralidad que cobra el sentimiento de indignación como aspecto movilizador de la lucha social. El sentimiento de indignación representa el primer movimiento que lleva a denunciar situaciones que se entienden como injustas, con una carga afectiva o emocional que empuja a no quedar indiferente frente a ellas. Tal como Honneth (1997) plantea en su desarrollo de la teoría del reconocimiento, las situaciones de *menosprecio* operan de igual manera, suscitando muchas veces el sentimiento de indignación y generando demandas de reconocimiento.

La importancia de la función crítica del movimiento sindical estriba allí: las situaciones de menosprecio, en donde se pone en juego la dignidad humana, no suscitan siempre ese sentimiento de manera espontánea, sino que muchas veces tiene que ser construido por la organización, o al menos por trabajadores con esquemas culturales proclives a entender esas situaciones como un límite moralmente infranqueable, y por lo tanto como fuentes para la construcción de demandas.

> *"Es una cosa que es inadmisible para todos. Más allá de tu ideología, que venga el patrón a pegarte a tu silla de trabajo, es una cosa que decís: ¡No! Pero son cosas que pasan cotidianamente. La gente se sorprende de determinados niveles de violencia, pero después decís: ¿qué estás haciendo para no naturalizarla? Porque te sorprende cuando te muestran la filmación de uno pegándole al otro. Pero eso pasa todos los*

días. Los gurises se crían en esa violencia. Y la violencia económica es más violenta que que me den una piña. Que yo no sepa todos los días si voy a comer... La violencia económica es mucho peor, y a veces se hace difícil dimensionarlo, y hacerle entender eso a la gente: que tener hambre es peor que que te caguen a piñas" (Entrevista a dirigente del Sindicato de Trabajadores de Telecentros).

En esta cita se da una articulación que abre el concepto de dignidad, desde su aplicación a una situación en que se pone en juego la violencia física contra un trabajador (a través de lo "inadmisible"), hasta ponerla en relación con lo que vive un trabajador con sueldos que no alcanzan para satisfacer necesidades básicas, estableciendo que esas condiciones son igualmente inadmisibles que el maltrato físico hacia los trabajadores, y por lo tanto afectan la dignidad del trabajador.

Conclusiones

Este artículo se propuso problematizar las orientaciones valorativas en el mundo del trabajo, presentes en la perspectiva del sindicalismo. Al hacerlo, intentó aportar una perspectiva particular para construir un concepto de *cultura del trabajo* que se base en dichas orientaciones de valor. Se entiende que el tema de los valores resulta particularmente relevante en el ámbito del trabajo ya que ofrece los fundamentos de una justificación ética y una legitimación de las relaciones de producción dominantes. Esto queda en evidencia, desde el lado de los empresarios, en la extensa literatura sobre management, y lo generalizado de los discursos sobre la misión, visión y valores de las empresas. Sin embargo, muchas veces estos no reflejan la construcción de subjetividad de los trabajadores y los sentidos con los que se carga el trabajo por parte de los mismos.

Esto se hace evidente en el movimiento sindical cuando se explora en sus demandas, y a partir de allí en los principios de valor en los que se fundamentan. En contraposición a una cultura corporativa que defiende principios como la autorrealización, el mérito y la fidelidad con la empresa, en la perspectiva del sindicalismo se defienden valores como la unidad, la solidaridad y la justicia en clave igualitarista.

En relación con la idea de justicia, y siguiendo la perspectiva de Dubet (2013), el énfasis del movimiento sindical está claramente marcado por la igualdad como principio de justicia primario. Esto implica que el mérito y la autonomía -como los otros principios de justicia modernos- queden en segundo plano. El mérito remite a las diferencias entre los trabajadores, mientras que en el movimiento sindical se reivindica un sentido igualitarista que abarca no solo a los trabajadores, sino a las personas en general. Por otro lado, la autorrealización se relaciona a su vez con la autonomía. Más allá de que por supuesto no se considera un anti-valor, la autonomía parece no tener mucho peso como criterio de valor en la experiencia concreta de la mayoría

de los trabajadores asalariados[9], ya que esta está marcada por la relación de subordinación. Esto implica que la autorrealización se traslade a espacios por fuera del trabajo.

Además, la perspectiva igualitaria, y con ella el valor de la unidad y la solidaridad, encuentra grandes desafíos en los procesos de individuación del trabajo, y su manifestación concreta, por ejemplo, en las diferencias salariales entre sectores, o en las diferencias de "jerarquía" entre trabajadores empleados directamente por las empresas y trabajadores tercerizados.

Las demandas apoyadas en principios igualitaristas se articulan con la idea de dignidad como reivindicación de un trato que considere a la persona como fin en sí mismo, lo que es particularmente relevante en el marco de relaciones de subordinación. En la interpretación que se propone desde los discursos de los dirigentes entrevistados, la dignidad, en primera instancia, es un valor que se reivindica frente a tratos denigrantes por parte de los empleadores, y que luego se extiende a las condiciones de trabajo, desde la salud y seguridad, hasta las horas laborales y el salario. Bajo este principio se intenta que las condiciones de trabajo -en sentido amplio, teniendo en cuenta todas las mencionadas- no deriven en una reificación del trabajador.

Es necesario aclarar que, por tratarse de un estudio que explora la visión del sindicalismo, quedan en segundo plano aspectos que hacen al contenido concreto y material del trabajo[10], específico de las diferentes tareas, y que también implica una orientación valorativa, dirigida por aspectos tales como la calidad o la noción de "buen trabajo" (Sennett, 2009). El énfasis está entonces en lo que hace a la organización del trabajo subordinado (la relación capital-trabajo), y qué orientaciones de valor se ponen en juego.

Referencias bibliográficas:

Dubet, D. (2013). *El trabajo de las sociedades.* Buenos Aires: Amorrortu.

Laclau, E. y Mouffe, C. (2010). *Hegemonía y estrategia socialista: Hacia una radicalización de la democracia.* Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Fassin, D. (2018). *Por una repolitización del mundo: Las vidas descartables como desafío del siglo XXI.* Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

Grimson, A. y Semán, P. (2005). Presentación: la cuestión cultura. *Etnografías contemporáneas, Año 1, N º 1, pp. 11-22.*

9 Es posible considerar dos sentidos de autonomía: la del trabajador independiente y la del trabajador dependiente. La primera tiene que ver con la posibilidad de "ser tu propio jefe", es decir, determinar tus propias condiciones de trabajo -al menos algunas-. La otra es la autonomía del trabajador dependiente, que se basa fundamentalmente en sus conocimientos y la posibilidad de negociar con el empleador en función de esa cuota de poder que el saber le otorga.

10 Estos aspectos sí se hacen presentes en algunos sectores en particular, como la enseñanza, tal como se presenta en el análisis. Allí el contenido del trabajo, y la posibilidad de desarrollar un "buen trabajo" o un trabajo de calidad, es uno de los valores que se defiende de manera prioritaria.

Heinich, N. (2017). *Des Valeurs: Une Approche Sociologique.* Gallimard, coll. «Bibliothèque des Sciences humaines». Paris.

Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento. Por una gramática moral de los conflictos sociales.* Barcelona: Crítica.

Lalive d'Epinay, C. (1994). Significations et valeurs du travail, de la société industrielle a nos jours. En De Coster M. & Pichault F. (1994). *Traité de Sociologie du Travail*. Bruselas: De Boeck Université.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay (2015). *Cultura del Trabajo para el Desarrollo: Directriz estratégica 2015-2020.*

Quiñones, M., Supervielle, M., Acosta, M.J., Rivero, L., Cosse, L. (2018). Informe final del proyecto: *El sindicalismo uruguayo en el proceso de construcción de una Cultura del Trabajo para el Desarrollo*. Coordinado por Mariela Quiñones, financiado por I+D CSIC. Departamento de Sociología - Facultad de Ciencias Sociales - UdelaR.

Sennett, R. (2009). *El Artesano*. Barcelona: Anagrama.

Supervielle, S. y Custodio, L. (2012). La Solidaridad como fundamento de las políticas sociales progresistas: Una mirada a partir de programas sociales del MIDES. En Boado, M. (Coord.). *El Uruguay desde la sociología XII*. Montevideo: UR-FCS-DS.

Willmott, H (2007). La fuerza es la ignorancia, la esclavitud es la libertad: la gestión de la cultura en las organizaciones modernas. En Rodríguez, C. (2007). *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*. Madrid: Siglo XXI.

Dinámicas de reconocimiento y agravio moral en el trabajo. Un estudio cualitativo con cajeras de grandes cadenas de supermercados en Santiago de Chile[1]

Dynamics of recognition and moral offense at work. A qualitative study with cashiers in large supermarkets chains in Santiago, Chile

Rodrigo Guerra-Arrau. *rodrigo.guerraarrau@gmail.com*
Antonio Stecher Guzmán.*antonio.stecher@udp.cl*
Universidad Diego Portales. Chile
Recibido: 6/03/2020
Aprobado: 20/03/2020

Resumen

El presente artículo buscó identificar dinámicas de reconocimiento y agravio moral en el trabajo, mediante una investigación cualitativa llevada a cabo con tres grupos de discusión con cajeras de grandes cadenas de supermercados en Santiago de Chile. Tomando como marco teórico tanto la obra del filósofo Axel Honneth, como la de diversos autores y comentaristas de su trabajo, se identificaron tres grandes dinámicas de reconocimiento, que incluyeron formas de reconocimiento positivo y agravio moral. Una primera, de tipo vertical, referida al estatus del rol de cajero/a en los supermercados; otra de tipo horizontal, relacionada al oficio mismo de atención a clientes, y finalmente, otra referida a las demandas y expectativas de reconocimiento social que formulaban las cajeras en relación a las formas de valoración y desprecio que experimentaban en su trabajo.

Palabras clave: Reconocimiento, agravio moral, trabajo, cajeras, grandes cadenas de supermercados.

Abstract

This article sought to identify dynamics of recognition and moral offence at work, through qualitative research carried out with three discussion groups with cashiers of large supermarkets chains in Santiago, Chile. Taking as a theoretical framework the work of the philosopher Axel Honneth, as well as that of various authors and commentators on his work, three major dynamics

1 Este artículo tiene el apoyo y fue posible gracias al financiamiento del Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico del gobierno de Chile (FONDECYT-CONICYT) a través de los proyectos Fondecyt N° 11130095, "Procesos de construcción de identidad en el trabajo en el Chile actual: El caso de los trabajadores de tienda de grandes empresas del Retail. Aportes empíricos y conceptuales al debate sobre trabajo e identidad en América Latina" y Fondecyt N° 1181041 "Trabajo y construcción de identidades en trabajadores de la industria del Retail en Chile. Estudio en 3 ciudades sobre contextos regionales productivos, narrativas identitarias, formas de reconocimiento, control managerial y organización sindical". Además cuenta con el apoyo y se inscribe en el marco del Núcleo Milenio "Autoridad y Asimetrías de poder" financiado por la iniciativa científica Milenio, del Estado de Chile.

of recognition were identified, which included forms of positive recognition and moral offense. The first, vertical, refers to the status of the role of the cashier in the supermarkets; the second, horizontal, is related to the craft itself of customer service, and finally, the third refers to the demands and expectations of social recognition formulated by the cashiers in relation to the forms of appreciation and contempt they experienced in their work.
Keywords: Recognition, moral offense, work, large supermarkets chains.

Introducción

El progresivo aumento del empleo femenino remunerado en los últimos treinta años se ha dado en el marco de una restructuración sistémica del capitalismo, la cual se evidencia en la reorganización y flexibilización de las bases tecno-productivas del trabajo, la financiarización general de la actividad económica y la transición desde una regulación local y estatal de los mercados, a una de corte trasnacional y neoliberal (De la Garza, 2000; Harvey, 1998; Stecher, 2014).

Bajo este contexto, el sector de los servicios –que ha adquirido una enorme relevancia para la dinámica económica mundial, representando un 66% del PIB y sobre el 50% en términos de empleo a nivel global- es uno de los rubros en donde se ha dado mayormente este aumento sostenido de la participación femenina en el trabajo productivo (Banco Mundial, 2018; Wharton, 2016). No obstante, en éste las mujeres por lo general evidencian condiciones laborales desventajosas y precarizadas, lo cual resulta de la conjunción de diversos factores sociohistóricos asociados a elementos de clase, género y estatus (Beth-Mills, 2016; Connolly, 2016; Hirata y Kergoat, 1997; Morini, 2010; PNUD, 2010; Todaro y Yáñez, 2004).

Estas dinámicas del empleo femenino son notorias en el contexto de la modernización de las empresas del sector de los servicios en Chile, particularmente en lo que refiere al trabajo de baja calificación en las salas de venta de grandes empresas de la industria del retail: cadenas de supermercados, tiendas por departamento y de mejoramiento del hogar (Calderón, 2006; Gálvez, Henríquez y Morales, 2009; Stecher y Martinic, 2018). Como ha sido descrito por la literatura, la industria del retail constituye una de las principales opciones de inserción en el empleo formal para mujeres de baja calificación y nivel socioeconómico, siendo una alternativa valorada en términos de su carácter formal, protecciones legales, posibilidades de sociabilidad, el acceso a una renta baja pero regular y ciertas posibilidades de adquisición de destrezas y aprendizajes específicos, como habilidades de venta, conocimiento de productos, etcétera (Carré & Tilly, 2012; Stecher, Godoy y Toro, 2012).

Con todo, y junto a esos aspectos valorados por los trabajadores, la labor dentro de las tiendas presenta elementos fuertemente precarizantes: largas jornadas de trabajo, turnos cambiantes y de fin de semana, y alto desgaste e intensidad de la carga física y emocional del trabajo, junto con situaciones de humillación y maltrato por parte de clientes y jefaturas, ausencia de procesos de capacitación sistemáticos que permitan mejorar la empleabilidad, relaciones de trabajo fuertemente asimétricas y autoritarias, procesos de trabajo altamente estandarizados y protocolizados que descualifican, restan autonomía y hacen fácilmente reemplazables a los trabajadores (Gooptu, 2009; Grugulis & Bozkurt,

2011; Guaimet, 2012; Misra & Walters, 2016; Stecher, Godoy & Toro, 2012). Todas estas condiciones precarizadas de trabajo y empleo aparecen con más fuerza en las secciones feminizadas de las tiendas del retail, en las cuales se expresan y refuerzan patrones tradicionales de discriminación de género y clase en el mundo del trabajo y la vida social (Guerra, 2018; Narbona, 2012; PNUD; 2010; Sato, 2018).

En el presente artículo nos proponemos aportar a la comprensión de las experiencias laborales de trabajadoras mujeres de baja calificación empleadas en el sector servicios, y en particular en la industria del retail, a partir de la presentación de los resultados de un estudio cualitativo sobre cajeras de grandes cadenas de supermercados en Santiago de Chile. El trabajo analiza dichas experiencias laborales desde el marco conceptual de la teoría social del reconocimiento recíproco del filósofo alemán Axel Honneth, inscrita en la tradición de la Teoría Crítica de la Escuela de Frankfurt, y enriquecida por el trabajo teórico-empírico de diversos teóricos sociales (Dejours, Deranty, Renault & Smith, 2018; Honneth, 1995, 2007, 2010; Voswinklel, 2012).

Como hemos señalado en otra publicación (Stecher y Guerra, 2020), este marco conceptual permite analizar el mundo del trabajo, precisamente, desde una perspectiva cuyo foco principal no son las condiciones objetivas de trabajo o la productividad económica, eficiencia organizacional, o inclusive la salud de los trabajadores, sino las expectativas morales de reconocimiento y autorrealización de los sujetos que la experiencia laboral satisfacen o bloquean.

De este modo, la teoría del reconocimiento constituye un aporte fundamental para el desarrollo de una Psicosociología Crítica del Trabajo situada en Latinoamérica, pues se trata de un marco teórico que permite conceptualizar e indagar empíricamente el modo en que, en contextos socioculturales específicos y bajo formas concretas de organización productiva y gestión del trabajo, los sujetos que trabajan son reconocidos y valorados, o, por el contrario, el modo en que están sometidos a experiencias cotidianas y sistemáticas de desprecio y agravio moral. Asimismo, permite comprender el modo en que las relaciones de humillación y falta de reconocimiento del trabajo desempeñado, constituyen experiencias colectivas de sufrimiento e injusticia que pueden dar lugar a luchas sociales y diversas formas de acción y organización colectiva por parte de los trabajadores orientadas por la búsqueda del reconocimiento y aprecio de su labor e identidad social (Honneth, 1995, 2010). Se trata, así, de un marco que releva la centralidad del trabajo como ámbito moral, donde se ponen en juego expectativas morales de individuos y grupos y relaciones intersubjetivas de reconocimiento que son cruciales en términos del logro -o fracaso- de la autorrealización individual y de la integración social (Honneth, 1995, 2010; Stecher y Guerra, 2020).

En términos empíricos, este artículo contribuye a una mejor comprensión de las experiencias laborales de las mujeres trabajadoras de baja calificación insertas en el sector servicios, cuestionando ciertas lecturas celebratorias de este hecho que no reparan en las nuevas contradicciones, desigualdades e injusticias que se despliegan para aquellas en la esfera laboral (Morini, 2010; Smith, 2012). Asimismo, se pretende enriquecer el arsenal conceptual de la psicología social del trabajo latinoamericana a partir de la presentación general de la teoría del reconocimiento y de sus aplicaciones para la investigación

psicosocial del mundo del trabajo y de las experiencias de los trabajadores. Se trata de un marco conceptual de gran densidad teórica pero que ha sido poco utilizado en la investigación empírica, a pesar de su enorme potencial para el análisis crítico de las transformaciones del trabajo del capitalismo flexible, ya que permite visibilizar, despsicologizar y repolitizar - desde una perspectiva de justicia social - las situaciones de malestar, indignación y sufrimiento moral que experimentan los trabajadores/as ante la falta de reconocimiento; comprendiendo y apoyando las demandas y luchas sociales por el reconocimiento que distintos colectivos de trabajadores están llevando a cabo en la sociedad contemporánea.

El artículo se organiza de la siguiente manera. Después de esta sección introductoria, se presentan los antecedentes conceptuales –teoría del reconocimiento y trabajo- y contextuales – industria del retail, sector supermercadista y puesto de cajera- de la investigación. Luego se describe el diseño metodológico del estudio. Posteriormente se presentan los principales resultados de la investigación organizados en tres ejes: (i) dinámicas de reconocimiento ligadas a condiciones de trabajo y estatus de cajera; (ii) dinámicas de reconocimiento del ejercicio del oficio de cajera y la relación con los clientes; y (iii) demandas de reconocimiento a la empresa y los clientes. Finalmente se presenta una discusión y reflexiones en base al marco teórico y los resultados del estudio.

Antecedentes conceptuales

Teoría del reconocimiento y esfera del trabajo

Desde un prisma intersubjetivo del proceso de construcción de identidades, basado en una lectura de Hegel, Mead y otros autores, Axel Honneth (1995, 2009, 2010) sostiene que el reconocimiento recíproco de diversos aspectos de la personalidad humana, es esencial para que cada sujeto desarrolle una *auto relación positiva* consigo mismo, lo cual redunda en que la sociedad en su conjunto progrese en términos morales. De modo inverso, si en su vida social, los individuos experimentan formas negativas, deficientes o incompletas de reconocimientos, estos sufrirán una merma psíquica que, catalizadas por diversas circunstancias socioestructurales, motivarán las luchas colectivas por la justicia, entendidas por este autor como luchas por el reconocimiento social.

Para Honneth, las sociedades modernas pueden interpretarse como órdenes morales, compuestos por tres esferas o ámbitos institucionales dentro de los cuales los sujetos reciben y esperan recibir formas diferenciadas de reconocimiento. En la primera esfera, que Honneth denomina como *amor*, que es más propio de las relaciones íntimas y de la familia, los sujetos son y esperan ser reconocidos como seres singulares con sus necesidades y afectos particulares. La forma de desprecio propia de este modo de reconocimiento es *el maltrato y la amenaza a la integridad física y emocional del individuo* (Honneth, 2009, 2010). En la esfera *jurídica o del derecho*, los sujetos exigen ser reconocidos jurídicamente en la sociedad como sujetos racionales, con responsabilidad moral, autonomía y partícipes de una comunidad de iguales

con acceso a los mismos derechos ciudadanos. La forma de desprecio propia de esta esfera del reconocimiento recíproco es *la privación de derechos, la ausencia de reconocimiento jurídico y la exclusión social* (Honneth, 2009, 2010). Finalmente, en la *solidaridad*, los sujetos reciben reconocimiento por parte de diversos grupos y colectivos sociales, en función de sus cualidades individuales y capacidades distintivas para colaborar recreando una forma de vida o un valor social y aportando al desarrollo y objetivos de una determinada comunidad (Honneth, 1995, 2007, 2009). La forma de desprecio correspondiente a este tipo de reconocimiento *es la ofensa, la indignidad y la humillación* que invisibiliza el aporte, la capacidad y el desempeño individual de la persona dentro de una comunidad de valores y propósitos.

Dentro de este marco general, es importante notar que es la tercera esfera de la solidaridad la que, en la teoría de Honneth, se corresponde con el trabajo asalariado en las sociedades modernas. De acuerdo a este autor, la valoración moderna de las capacidades individuales en la arena laboral fue posible por la emergencia del principio del mérito (*Leistungsprinzip*), a partir del cual son los propios sujetos y los colectivos a los cuales estos pertenecen, o con los cuales ellos se identifican, los que sopesan el valor de estas cualidades para la reproducción de un valor social determinado (Honneth, 1995, 2010). Asimismo, este principio permite que estos colectivos de trabajo, organizaciones o modos de oficio sean reconocidos por la propia sociedad como ámbitos o modos validos de reproducción o creación de algún tipo de valor para la sociedad en su conjunto (Durand, 2019; Fraser y Honneth, 2006; Voswinklel, 2012; Voswinklel, Genet y Renault, 2007).

A partir de este marco filosófico, diversos autores han emprendido aportaciones teórico-empíricas para comprender de modo más completo el fenómeno del reconocimiento en el mundo del trabajo contemporáneo. Al respecto, puede señalarse, en primer lugar, que la solidaridad basada en el mérito no agota todas las dinámicas del reconocimiento que se dan en la esfera laboral, puesto que también convergen en el trabajo el amor y el reconocimiento de los derechos.

Por otro lado, en segundo lugar, la solidaridad -que en sí misma es diversa, pues en la sociedad moderna el sujeto puede pertenecer a múltiples comunidades de valor o actividad que incluso pueden tener un valor contradictorio entre sí- ha experimentado una diversificación en los contextos de trabajo contemporáneos, producto de las transformaciones de los modelos de gestión y organización productiva del capitalismo (Holtgrewe, 2001; Smith, 2012).

Respecto de este segundo punto, Stephan Voswinklel argumenta que el reconocimiento en el trabajo adquiere dos modalidades principales: la apreciación y la admiración. La *apreciación* corresponde al reconocimiento del servicio y trabajo cotidianos, relacionado a la permanencia a lo largo del tiempo en una organización, y que tiene una base colectiva en que se inscriben derechos y deberes compartidos por grupos de trabajadores; esta se expresa en salarios estables, premios a la trayectoria y estímulos similares. La *admiración*, en cambio, corresponde al reconocimiento del desempeño extraordinario bajo parámetros individualizados, sin consideración de la inscripción en un colectivo o permanencia y lealtad a la organización, expresado en rápidas promociones y pagos variables. Si bien ambas son

complementarias, actualmente bajo las coordenadas del capitalismo flexible y lógicas neomanageriales, la admiración se ha vuelto hegemónica, lo cual ha producido una creciente corrosión de los lazos de lealtad que unen a los colectivos de trabajo dentro de una organización (Holtgrewe, 2001; Smith, 2012; Voswinklel, 2012; Voswinklel, Genet y Renault, 2007).

En tercer lugar, es importante complementar estas formas de reconocimiento "verticales" -pues dependen de las jerarquías operantes en las organizaciones (Smith, 2012)-, con dinámicas de reconocimiento horizontal que emanan de los pares o compañeros de trabajo. Esta perspectiva, anclada en los estudios psicodinámicos del trabajo liderados por Cristophe Dejours, permite analizar un tipo de reconocimiento ofrecido al trabajador individual que emerge de la valoración que los pares efectúan de la labor misma del sujeto, vale decir, del esfuerzo, compromiso y entrega cotidiana en pos de encarar la brecha existente entre el trabajo prescrito por la administración y lo que Dejours denomina como el *"trabajo real"*, vale decir, el realmente efectuado (Dejours, 2013). Alrededor de este trabajo real, se crean comunidades de oficio que poseen una cultura propia de saberes y códigos éticos, la cual se va transformando al fragor de la experiencia práctica acumulada en el oficio, y que, a la vez, da lugar a sentidos colectivos de pertenencia y anclajes o puntos de resistencia cotidiana -en el sentido de Michel De Certeau- frente a los intentos manageriales de codificar, protocolizar y despojar de autonomía al trabajo realizado (Dejours, 2013; Dejours, Deranty, Renault & Smith, 2018; Smith, 2012).

De este modo, tenemos una tipología básica de dos modalidades de reconocimiento, uno vertical -que comprende las dinámicas de apreciación y admiración que emanan de la jerarquía organizacional y los clientes - y otro horizontal -derivada de la lógica del trabajo real y las comunidades que se construyen en torno a éste-, que servirán como grillas interpretativas de las dinámicas de reconocimiento analizadas en este artículo.

Industria del Retail, sector supermercadista y el puesto de trabajo de cajero/a

Se entiende por "industria del retail", a un subsector del rubro general del comercio, caracterizado por la presencia de grandes empresas del sector moderno y formal de la economía, con uso intensivo de fuerza de trabajo, alto dinamismo económico y vinculadas a redes globales de producción, circulación y consumo de bienes. Destacan en dicha industria, entre otros modelos de negocio, grandes cadenas de supermercados, de mejoramiento del hogar, de tiendas por departamento, cadenas de farmacias, de artículos y ropa deportiva, de productos de lujo, etcétera. Esta industria ha experimentado desde los años 1990 -y en el marco de la globalización y la expansión de una cultura mundial de consumo- sostenidos procesos de concentración, inversión de capital, reestructuración productiva, modernización managerial, profesionalización e informatización de su gestión, procesos que, en el caso de los grandes supermercados, han sido liderados internacionalmente por un puñado de empresas trasnacionales como Walmart, Tesco o Carrefour. El retail chileno, en particular, se caracteriza por estar conformado casi en su totalidad por capitales nacionales y porque cuatro de sus holdings principales

-Cencosud, Falabella, Ripley y SMU- tienen presencia internacional en Latinoamérica (Coe & Wrigley, 2007; Durán y Kremerman, 2007; Reardon & Berdegué, 2002; Wrigley & Lowe, 2010).

En Chile, el sector supermercadista corresponde a una de las áreas más dinámicas del retail, llegando incluso a ostentar -hasta el 2014- índices de crecimiento contra cíclicos. A su vez, en tanto sector icónico del servicio en Chile, es uno de los que más emplea mujeres en el país -alrededor del 61% de una masa de 150.000 trabajadores-, siguiendo la tendencia internacional del retail en cuanto a composición de fuerza de trabajo (PNUD; 2010; Stecher, 2013; Stecher, Godoy y Toro, 2012; Supermercados de Chile, 2020; Tromben, Lever y Cruz, 2016).

Al igual que lo que ocurrió a nivel global, a partir de los años noventa las grandes cadenas de supermercados chilenas experimentaron un sostenido proceso de modernización y crecimiento, lo que permitió que, mediante la adquisición paulatina de líneas de competidores menores, se generase una progresiva concentración del negocio por parte de grandes operadores surgidos de empresas familiares, tales como la familia Ibáñez -de supermercados Líder, que pasó luego a ser Walmart Chile-, el grupo Solari -de supermercados Tottus-, o el grupo del empresario Horst Paulmann -cadenas Jumbo y Santa Isabel (Gálvez, Henríquez y Morales, 2009). Estas grandes cadenas de supermercados se han expandido por todo el país y en distintos barrios (céntricos y periféricos) de las ciudades, han incorporado diversas estrategias de flexibilización organizacional a nivel de las formas de empleo y del proceso de trabajo, han hecho un uso intensivo de nuevas tecnologías informáticas en toda la cadena del negocio (suministro, bodegaje, distribución a locales, gestión de tiendas, venta y servicios de postventa), han diversificado sus fuentes de rentabilidad (retail financiero, gestión inmobiliaria, marcas propias, etc.), y han apostado por diferentes tamaños de tienda en función de los sectores urbanos en los que se instalan (Durán y Kremerman, 2007; Lira, 2005, Stecher, 2012).

Bajo estos parámetros, las grandes cadenas chilenas de supermercados comenzaron a consolidar una estrategia de crecimiento sostenido, en conjunto con la mantención de una política constante de precios bajos, diversificación de oferta y agresivas campañas publicitarias. Todo ello produjo una diversificación tanto de los sitios de las tiendas como de usuarios de estos servicios y de su propia fuerza laboral, llegando en la actualidad a un número estimado de 1650 salas en Chile que abarcan unos 2.65.620 de metros cuadrados (Fundación Sol, 2016; Stecher, 2013; Lira, 2005; Supermercados de Chile, 2020).

En cuanto al puesto de cajero/a, este por lo general es ocupado por personal de baja calificación, mayoritariamente mujeres, que, tras una breve capacitación de dos a tres días, se encuentra en condiciones de ejercer las tareas de servicios de caja, venta y atención a clientes, reposición de productos en tienda, junto con la apertura y cierre de turnos de trabajo, de acuerdo a los protocolos establecidos y las políticas comerciales de la empresa (Guerra, 2018). A su vez, este rol es controlado y gestionado en base a la combinación de mecanismos de vigilancia directa de supervisores y cámaras, y una fuerte estandarización neotaylorista de procesos, tareas y resultados esperados -lo cual se traduce en una continua protocolización de acciones que deben seguir los/as cajeros/as frente a los clientes mediante un script o guión-, junto con el

uso de estrategias de gestión flexibles, expresadas en la compleja estructura de remuneraciones existente, la cual tiene una base salarial -sueldo mínimo- y un conjunto de bonificaciones, que, variando en componentes de acuerdo con la cadena de supermercados considerada, cubre áreas como velocidad de marcaje de productos por hora, "presentismo", puntualidad y calidad de atención al cliente (Wrigley & Lowe, 2010; Narbona, 2012; Stecher, 2013; Stecher, Godoy y Toro, 2012).

Además de ello, se recurre al uso de diversas formas de contratación (contrato indefinido, a plazo fijo, cajeras suministradas), de tipo de jornada (part time, full time, peak time) y de distribución de turnos horarios, los cuales son establecidos de modo automatizado por medio de lo que se conoce como mallas mensuales de turnos. Junto a este tipo de estrategias de flexibilidad salarial, temporal y de tipo de contrato, se establecen formas funcionales de flexibilidad en pos del aumento de la productividad, tales como la creciente polifuncionalidad de los puestos, evidenciadas en los servicios anexos que actualmente se ofrecen directamente desde las cajas a los clientes, tales como la operación de giros de efectivo, el pago de tarjetas de otras tiendas del holding respectivo, pago de cuentas, etcétera (Stecher, 2013; Stecher, Godoy y Toro, 2012). A estos elementos hay que agregar la implementación de formas de "reconocimiento simbólico" basadas en destacar desempeños individuales sobresalientes –v.gr. "el empleado/a del mes", las cuales son típicas de las nuevas formas de gestión managerial (Boltanski y Chiapello, 2002).

El trabajo mismo en las terminales de cajas o *check out*, si bien se ha visto favorecido actualmente con el uso de tecnologías computacionales, comparado con lo que ocurría en las cadenas de supermercados previo a los procesos de modernización e informatización, está expuesto a un alto grado de estrés físico y psicológico, debido a la imposición de diversas posturas corporales, ligadas a los extensos lapsos de tiempos en los cuales los y las cajeras están sentados, parados, o efectuando movimientos de traspaso de mercadería en la huincha de productos de las cajas, y a estar en un puesto relativamente aislado de otras funciones, que permite poca autonomía en el movimiento y la toma de decisiones, pero que es altamente visible a la mirada de jefaturas y clientes, y que cuenta con un monto importante de trabajo emocional, dada la condición de este puesto como un "trabajo frontera" simbólico entre el local, la marca y los clientes (Guerra, 2018; Holtgrewe, 2001).

Material y método

Para la presente investigación se optó por un diseño de tipo cualitativo bajo una perspectiva crítico-interpretativa de investigación social (Thompson, 1998; Stecher, 2012), la cual permitió abordar las formas en que este grupo de trabajadoras, bajo condiciones de subordinación, moviliza diversos sentidos sobre el reconocimiento que experimentan, considerando globalmente sus trayectos biográficos y posiciones de clase y género.

Participantes

La muestra del estudio fue no probabilística de tipo intencional y opinático (Ruíz-Olabuénaga, 2003); estuvo conformada por 19 mujeres, de entre 25 a 58 años, todas cajeras de grandes cadenas de supermercado de Santiago de Chile, con una experiencia en el puesto que iba desde uno a quince años. Las participantes fueron distribuidas en tres grupos de discusión construidos de acuerdo a criterios definidos por el investigador: un primer grupo mixto -con cajeras part-time y full-time, uno de cajeras de tiempo completo y finalmente uno también mixto de cajeras part-time y full-time, pero con una antigüedad en el puesto mayor a los tres años, criterio este último que se observó pertinente tras la realización de los dos primeros grupos de discusión. A todas las entrevistadas se les administró, además, un consentimiento informado respecto al manejo confidencial de los datos por parte del investigador, visado por el comité de ética de la universidad patrocinante de la investigación, siendo leído y firmado por todas las participantes.

Procedimiento

Las participantes fueron contactadas a la salida de sus turnos de trabajo o en sus tiempos de descanso. La fase empírica de la investigación tuvo lugar de abril a noviembre de 2016.

Instrumento

Para producir los discursos se conformaron tres grupos de discusión (Canales y Peinados, 1995; Ibáñez, 2000). Se tomó esta opción metodológica en virtud de relevar un discurso social sobre las formas de reconocimiento del colectivo de cajeras, más que las significaciones individuales.

La conversación fue introducida por parte del moderador -uno/a de los autores/as del presente artículo- mediante una consigna general que consistió en que las participantes del estudio se refiriesen a su trabajo, reparando en sus condiciones materiales, sociotécnicas y en cuanto a las relaciones que establecían con compañeros de trabajo, superiores y clientes. Como recomienda Ibáñez (2000), el moderador sólo intervino en los momentos en que se producían *impasses* durante la conversación, por medio de paráfrasis o señalizaciones recopilatorias de los tópicos de la conversación.

Método de análisis

El material fue transcrito en su totalidad utilizando, de modo discrecional, como recomienda Íñiguez (2006), algunos elementos de la nomenclatura de notación de Jefferson, ello de acuerdo con los objetivos de la investigación. En específico, se recurrió a las extensiones de sonidos vocales (“y::::), dobles corchetes (( )) para explicaciones e interrupciones del discurso, <u>subrayados</u> para énfasis vocales y (01) para pausas.

El material producido fue analizado atendiendo a los tipos y dinámicas de reconocimiento que iban emergiendo de los relatos grupales. Se utilizó la perspectiva de los repertorios interpretativos de Potter y Wetherell para el análisis de los discursos (Potter y Wetherell, 1987; Wetherell y Potter, 1996).

Señalaremos, finalmente, que se consideró la perspectiva de los repertorios interpretativos como pertinente para el análisis, en virtud de que los discursos son un factor relevante para construir los sentidos sociales sobre las dinámicas de reconocimiento y agravio moral en el trabajo.

Resultados

Si se observan los distintos discursos reconstruidos, pueden distinguirse tres grandes dinámicas de reconocimiento, que congregan en sí modos positivos y negativos de valoración en el trabajo de las cajeras de supermercado, a saber: una de orden vertical, relativa a su estatus organizacional, la relación con jefaturas y las condiciones del trabajo del rol cajeras dentro de los supermercados; otra horizontal, vinculada a una construcción colectiva en la relación entre pares del oficio de atención de clientes, y finalmente, una referida a las demandas de reconocimiento dirigidas desde el colectivo de cajeras a clientes, superiores y a la sociedad en su conjunto.

1- Las ofertas organizacionales de reconocimiento a las cajeras de supermercados: el puesto frente a su ocupante

Este primer conjunto de dinámicas de reconocimiento refiere a la oferta organizacional de reconocimiento que las grandes cadenas de supermercadistas brindan a las cajeras; en concreto, a la oferta de un estatus y una relevancia funcional asociados a este puesto en los supermercados. Dicha oferta de reconocimiento se despliega a través de una serie de prácticas que combinan tanto elementos de apreciación colectiva – índices de adscripción organizacional, tales como uniformes, insignias, contratos indefinidos, descripción formal de roles y tareas, pertenencia y participación en sindicatos, etc.- como de admiración individualizante –principalmente por medio de sistemas diferenciados de salarios, estableciendo bonificaciones y distinciones por puntualidad, "presentismo", velocidad de marcaje de productos por hora, calidad de servicio al cliente, etcétera-. De esta manera, de acuerdo al discurso grupal, en un primer tiempo lógico, las cajeras, teniendo plena conciencia del bajo estatus social con que cuenta este puesto de trabajo ("pensaba al principio que era poca cosa"), terminan luego valorándolo, ya que se ven reconocidas como trabajadoras que forman parte de una gran empresa formal, de una organización con un *ethos* moderno de servicios y de gestión, lo cual, a su vez, reafirma su autoimagen positiva como asalariadas y proveedoras de sus familias, condición que socioculturalmente aún tiene una fuerte connotación de sacrificio en Latinoamérica, dada la simultánea carga de trabajo productivo y de labores domésticas y de cuidados que las mujeres de sectores socioeconómicos medios y bajos aún efectúan en sus hogares, muchos ellos de carácter monoparental y con jefaturas femeninas.

Este estatus organizacional, asimismo, se expresa también a nivel de la propia práctica de atención a clientes en las terminales de caja. Es en esta práctica que se fraguan tanto ofertas de reconocimiento positivo, como formas de agravio moral que tensionan el estatus ocupacional que los supermercados les ofrecen a las cajeras para verse reconocidas. Véase este primer fragmento:

"Yo creo que caja es la columna vertebral de los supermercados, porque todo lo que está dentro, si la gente se demora pa´ allá, compran (0.1), pero al finalizar somos nosotras, las cajeras. Entonces como decían ustedes [...] si empezó mal al finalizar se descargan con nosotras [...] porque más encima va a ver una cola [fila]. Entonces yo creo que siempre nos dan, de una o de otra forma, tenemos tanta presión psicológica y de pega [...] y ::: al final somos la piedra de tope, si le fue bien arriba, allá adentro... pasa feliz, si le fue mal, nos pegan..." (G I: 29).

La imagen lingüística de la "columna del supermercado" denota el estatus laboral que las propias cajeras perciben que tienen al interior de los supermercados, en tanto que a ellas, por un lado, les toca consumar todo el proceso de venta, y por otro, les compete, como ya señalamos, jugar un rol de puesto frontera entre los compradores y la marca-empresa. Sin embargo, en seguida puede apreciarse en el fragmento que, para las cajeras, la fuente misma de reconocimiento -ser la "columna vertebral" del supermercado- coincide con encarnar el residuo y lo despreciado -es decir, la "piedra de tope"-, estatus que avalaría un abuso naturalizado (que aparece en el fragmento bajo la figura de poder ser "pegada" -o sea, golpeada-, o en términos metafóricos, recibir las "descargas" de los clientes).

El primer elemento que tensiona al estatus y reconocimiento organizacional ofrecido por la empresa son las condiciones fácticas del propio puesto de trabajo, en cuanto a que las normas administrativas y el contexto socio-técnico del puesto dirigen y limitan el movimiento corporal del cajero en este setting laboral. En efecto, el rol de cajero de supermercados exige soportar un férreo disciplinamiento del propio cuerpo, dado que las cajeras deben cumplir horarios, rutinas y movimientos estandarizados al interior del check-out, lo que se traduce no sólo en que deben seguir rígidas pautas de interacción con los clientes -véase el siguiente apartado-, sino que se deben vigilar sus movimientos en todo momento, puesto que no pueden moverse, ni comer o ir al baño sin la autorización de sus jefaturas, mientras estén "conectadas" a las cajas, es decir, mientras estén de turno en la caja. Esta situación no sólo es resentida como una forma evidente de sujeción, sino como una forma de desprecio moral que colinda con lo que Honneth (1995) entiende como reconocimiento desde la esfera del amor, puesto que las cajeras refieren a las formas en que ello - por ejemplo, el estar constantemente visibles y no poder ausentarse de sus puestos de trabajo una vez que inician el turno a través del sistema informático que tienen los terminales de caja (lo que se conoce como sistema *sit down)*-, se experimenta a nivel subjetivo, bajo dos dimensiones: por un lado, como la producción de un proceso de despersonalización ("tú no te ubicas en la caja como persona... sino como cajera"), y como una experiencia de represión corporal ("ni se te ocurra ir al baño...") .

Un segundo elemento que tensiona como una promesa vacía, sin una completa y efectiva realización, a esta oferta de reconocimiento organizacional, son los modos dominantes de sociabilidad que establecen las cajeras con sus jefaturas directas y mandos medios de los supermercados, particularmente en relación con prácticas injustas que ellas perciben se dan cotidianamente

en estos locales. Al respecto, en los discursos grupales fueron comunes las metáforas sobre los criterios discrecionales para tomar decisiones y aplicar justicia al interior de los supermercados, situación que tiene su punto más álgido en el modo en que las jefaturas de las cajeras invisibilizan el maltrato que los clientes les propinan a estas (ello expresado en el discurso grupal bajo el tópico de que "los clientes siempre tienen la razón"). Véase un testimonio directo:

> "(...) a mí en una ocasión me pasó (...) como cajera una clienta me humilló, me dijo lo que quis::o y el encargado le dio todo el apoyo al cliente (0.1)¿Y nosotros cómo quedamos?, la clienta me trató de india, yo estaba en todo mi derecho de haberla demandado, pero el jefe en ese momento no, me sacó de caja y ya pasemos a la clienta por otra caja y atendámosla bien y el trabajador, la cajera ¿dónde está?" (G I: 3).

Este maltrato directo que sufren las cajeras trasciende la lógica de los escenarios laborales en los cuales acontecen, pues se nutre de pautas de sociabilidad autoritarias, presentes en la cultura nacional (Araujo, 2016), que combinan diferencias de clase y género ("me trató de india"), actualizadas en un contexto laboral modernizado que, no obstante, lejos de atenuarlas, parece afianzarlas hasta hacer metafóricamente desaparecer a la operaria del lugar de trabajo ("la cajera, ¿dónde está?").

En resumen, podemos interpretar que el rol de cajera envuelve una condición paradójica, pues a pesar de que esta función implica una presencia constante para clientes, jefaturas y pares al interior de los supermercados, y de que cuenta con la prerrogativa principal de encarnar la marca-empresa y su espíritu de servicio, al mismo tiempo envuelve para su ejecutora un estado de invisibilidad, ya que, tras esta vistosidad, queda escamoteada la propia habitante del puesto. Este doble aspecto del cajero de supermercados en tanto rol hiper-visible/ ocupante invisible es elocuentemente expresado en la siguiente cita:

> "Como los cables [eléctricos sin protección del Check out] están debajo de [mis] pies, y el cliente no los ve [...] o sea si se va a electrocutar por favor que sea cuando la gente esté... o muy temprano antes que ingrese el público o después de cerrar la caja [...] Ojalá que se electrocute en ese momento [...] para que el cliente no lo vea" (G II: 32).

2- Dinámicas horizontales de reconocimiento: el "oficio femenino" de la atención en cajas

Desde un eje más horizontal, las cajeras también reciben ofertas de reconocimiento de sus propios pares y buscan construir como colectivo de trabajo una imagen valiosa del rol que desempeñan. En efecto, las cajeras de mayor experiencia en el rubro supermercadista se presentan a sí mismas no tanto como simples

empleadas que efectuarían el pasaje y cobro de productos en las cajas, sino como un colectivo que ejerce un oficio complejo de conversación y escucha a los clientes, labor que, desde las lógicas del reconocimiento de pares, se articula desde criterios de "belleza" del trabajo efectuado, que en este caso se juega en la buena atención y en el "saber tratar" al cliente. Véase el siguiente extracto de discusión grupal:

> *"Eh::: hay gente de repente que eh:::: no sé ((te cuenta cosas, como que se desahogan)), claro sin ofender, yo no tengo educación de psicóloga, pero uno es como psicóloga de algunas personas de la gente mayor, sobre todo. Va y te cuenta sus cosas y esa parte también es bonita"* (G I: 22).

No obstante, esta construcción informal de un oficio de "psicología" hacia los clientes, si bien constituida con elementos del trabajo como una esfera de solidaridad basada en el ejercicio del trabajo real de atención al cliente, no expresa la labor de todos los cajeros, puesto que, si bien se establece como modelo a seguir, no todos lo ejecutan ni tienen las capacidades para ello. Aquí se vuelve relevante la distinción que en las conversaciones grupales se efectuó entre un endogrupo de cajeras antiguas y de oficio y un exogrupo identificado genéricamente como "los cajeros jóvenes", quienes, ya sea por falta de experiencia, pero sobre todo por falta de "formación" en competencias relacionales, no ejercen este trabajo real al ser indolentes con los clientes:

> "...la gente joven no sabe cómo tratar a un cliente, ya, independiente de que sigan o no sigan los scripts, está la atención del cliente, el mirarle a los ojos o de repente te saludan, te abarcan un tema, te preguntan, en intercalar... ideas, ya, es atraer al cliente, ya. Entonces ellos no manejan eso. Entonces hay mucha gente que dice: ¡ay!, que ese niño me atendió pésimo" (G III: 434).

Por otra parte, es importante notar cómo las cajeras construyen su labor como un "oficio de la conversación" apelando tanto a los propios discursos manageriales que acentúan el valor de la atención -encarnados, además, como señalamos, en prácticas y dispositivos como uniformes, distintivos, premios y el propio guión o script de atención- como a su experiencia en una cultura femenina común de cuidados ("depende de cómo te formaron en la casa").

Ahora bien, más allá de una experticia en la atención, las cajeras con mayor antigüedad también reivindican una ética y actitud general hacia el trabajo como parte del oficio de cajera, la que implica una alta responsabilidad y una lógica del sacrificio personal -con indudables tintes de clase y de género- también formada en su experiencia de vida en relación al cuidado y la crianza. Al respecto, véase este ejemplo:

> *"... Yo nunca he faltado ((ahí viene la valoración de nosotros)), nunca he faltado y no llego tarde, porque a mí me enseñaron de que tenía que ser responsable, yo a mí hijos jamás los dejé faltar al colegio, aunque me dijeran que les dolía la cabeza. Entonces es una cosa de que te enseñaron ((exactamente)). Entonces los niñitos que vienen llegando ahora, que son los que están estudiando y que dejan algún tiempito para ganar algunas lucas [dinero], eh... tienen esta concepción de la vida"* (G II: 70).

Ahora bien, ese ideal de oficio de cajera y el tipo de trabajo real que implica es muchas veces escamoteado o impedido por los sistemas de gestión de tareas estipulados para la atención en cajas. Al respecto, las cajeras señalan que tanto el control y vigilancia organizacional de puesto, como las demandas de polifuncionalidad aparejadas a este control, entorpecen la calidad del servicio al cliente que persiguen tanto los grandes supermercados, como ellas en tanto colectivo de trabajo:

> *"A ve::r, en el local (...) en realidad, te exigen un script, qué decir al cliente, que buenos días, que buenas tardes [...] en el caso de una compañera que le preguntó al cliente ¿desea hacer un avance en efectivo?, el cliente le dijo: "tú crees que esto es banco" ((risas de cajeras))"* (I: 3).

En relación a los clientes como figuras centrales de este oficio y de las dinámicas de reconocimiento, las operarias mantienen con aquellos una relación ambivalente; pues, por un lado, ellos les permiten desplegar las habilidades relacionales propias de su oficio, brindado muchas veces reconocimiento por este buen trato y escucha, que podríamos referir también como un reconocimiento vertical (Dejours, Deranty, Renault & Smith, 2018); pero, por otro lado, también declaran que estos les propinan constantes malos tratos e improperios verbales en el trabajo, situación que es atribuida a que ellas operan como una suerte de chivo expiatorio emocional para aquellos:

> *"...he usado harto la psicología como pa´ sobrellevar esta situación, porque en realidad creo que todas tenemos que ser un poco psicólogas pa´ trabajar en caja, porque pucha que hay que tener cuero de chancho [cerdo] pa´ soportar a los clientes eh... que son sumamente despectivos en muchas ocasiones ya, y como se llama, y siempre eh... y siempre en cualquier tipo de ámbito nosotros somos siempre el desquite pa´ ellos, en cualquier momento"* (G II: 6).

En síntesis, podemos señalar que los discursos nos muestran indicios de la creación de un colectivo de oficio de servicio y conversación, con normas y ética propia, con valoración de clientes y pares y nucleado alrededor de un trabajo con fuertes implicancias subjetivas, marcado por la exigencia cotidiana de llenar la brecha entre el trabajo prescrito por la organización y

el trabajo real que acontece en el puesto de cajera. No obstante, dicho oficio se ve constantemente amenazado ya sea por el maltrato directo de clientes o por la invisibilidad en la cual los sistemas de gestión de los terminales de caja y ciertas prácticas de las jefaturas directas lo sumergen. Frente a este escamoteo de lo colectivo, parecen quedar sólo estrategias individuales de resistencia, tales como el uso de la "psicología", término que ahora se invierte, pues ya no refiere a un ejercicio de oficio con sentido colectivo para otros, sino a una defensa personal psicologizada contra el maltrato y la invisibilización recibida.

3- Demandas de reconocimiento: igualdad y visibilidad

Las demandas de reconocimiento que formulan las cajeras de supermercados son diversas y se articulan diversamente en relación con los actores a quienes se les formula. Acá consignaremos las dos principales, una dirigida a los clientes, y otra a los empleadores y, por extensión, a la sociedad como conjunto.

A los clientes que mantienen un trato cotidiano con las cajeras, se les demanda *igualdad*, en el sentido de que su intercambio se base en el reconocimiento de un estatus similar, más allá de las diferencias de clase existentes entre aquellos y las operarias. Si bien el desprecio del cliente hacia la cajera tiene raíz en no reconocer este trabajo como una labor valiosa, la demanda misma parece ajustarse, en los términos de Honneth (1995, 2009), a una demanda de orden jurídico, pues se trata de crear normas de trato que permitan mayor igualdad de posición entre quien entrega el servicio y quien lo recibe.

Ahora bien, contrario a los clientes, a los empleadores se les demanda *visibilidad*, es decir un tipo de trato que no sólo no implica igualdad a nivel de derechos y regulaciones normativas, sino tampoco un aminoramiento de la profunda asimetría de poder existente entre las cajeras (mujeres de clase baja) y las jefaturas (representantes de los holdings empresariales más grandes del país), pero que sí permitiría reconocerle a las cajeras su lugar y valor como sujetos (no meros objetos) con dignidad. Véase esto en el siguiente extracto discursivo:

> *"Yo creo que nos miran solamente cuando hay fila, cuando está lleno el supermercado. Y como hay gente que está presionando y gritando ahí están las cajeras. Y nos miran... y para qué nos miran, para ya pu::: qué pasa, apúrate, sí y presionan, pero no para decir qué te falta, qué necesitas"* (G I: 198).

En una clave honnethiana, esta demanda se articula en parte desde la esfera del amor, puesto que lo implicado es la consideración de la persona ejecutante del puesto en su propio valor y singularidad -lo cual tiene un eminente tinte afectivo-, y no meramente como un eslabón dentro de una cadena neo taylorista de atención de público. Esto se expresa elocuentemente en la metáfora de las filas y en cómo las cajeras se ven reducidas a permitir

que esta cadena productiva siga su curso ("pasa, apúrate"), como si la fila de pago en las cajas fuese una correa de producción fordista de algún producto estandarizado.

Ahora, lo más interesante de esta demanda de visibilidad, es que no es reivindicada de forma abstracta, sino que quien la formula lo hace desde una *condición femenina sufriente:*

> *"Que lata [pena] así sentirse en un trabajo, que tú eres un número que no te valoran en ningún aspecto, ni siquiera como mujer, porque nosotros e:::h [...] Yo creo que la sociedad a nosotros como mujeres nos debería de valorar mucho más, porque nosotros aportamos hijos, aportamos grandes cosas a esta sociedad, y además trabajamos (...) son hijos... O sea, de chiquititos son hijos trabajadores, hijos del rigor, hijos de mujeres obreras, trabajadoras. Estamos todas en la misma. Entonces que la lata, cuando las chiquillas [muchachas] decían que las que son de planta las jefas las miren así, con esa cara, si somos mujeres todas. Estamos todas en las mismas"* (G I: 208).

Como puede apreciarse, las cajeras al momento de demandar ser reconocidas en términos de la visibilidad, lo hacen apelando a una identidad esencializada de género que se posiciona como un punto cardinal de su ser, más allá del de trabajadora ("no te valoran ni siquiera como mujer"), identidad que reifica -en el sentido de que no permite cuestionar- la propia diferencia de clase y estatus que existe entre ellas, las jefaturas inmediatas -que, en este contexto, son consideradas como pares- y la gerencia de las grandes cadenas de supermercados, lo cual es expuesto en la reconstrucción discursiva que se hace de la perpetuación de la condición de clase por medio de la propia labor reproductiva ("aportamos hijos que trabajarán para ellos mismos"), situación que, precisamente, no cuestiona estructuralmente la lógica basal de las asimetrías y el maltrato, sino que apunta principalmente a detener su exceso, es decir el abuso.

Si cotejamos ambas demandas, podemos señalar que, a pesar de que la primera se formula desde un horizonte de igualdad de trato hacia los clientes y la otra desde la conciencia de una posición objetiva de subordinación en la estructura social, ambas expresan la posición de las cajeras en la vida social y en el trabajo como actores con escaso poder, que experimentan e interpretan su labor desde la imagen de un sacrificio continuo como madres trabajadoras, el cual, al no ser reconocido ni visibilizado, se convierte en una carga y exigencia difícil de soportar.

Conclusiones

Una primera conclusión tiene relación con los contenidos de las dinámicas de reconocimiento reconstruidas. Al respecto, sostenemos que las dos ofertas de reconocimiento positivo señaladas por las operarias de caja -una formal y vertical desde la organización y otra informal y más horizontal desde el

operar del oficio y el trabajo real- nos presentan dos modos complementarios de constituir orgánicamente un rol laboral que, en los términos de Honneth, corresponde a un grupo que crea las condiciones para conformar su trabajo como una forma de producción de valor social, visible como tal para la sociedad (Fraser y Honneth, 2006; Voswinklel, 2012).

La anterior consideración se vincula a los dos tipos específicos de demandas que se articulan en los discursos, motivadas por las diversas formas de agravio moral experimentados por la operaria de cajas (maltratos, injusticias y malestar ligados al control e interacciones implicados en el setting de trabajo). En efecto, por una parte, podemos colegir que la "visibilidad" demandada a la organización -si bien mantiene la asimetría de poder entre operaria y jefaturas- sería una forma de reconocimiento que haría llevadera la carga física y psíquica implicada en la atención a clientes, conformando un reconocimiento organizacional del trabajo emocional propio de estos roles de servicio. No obstante, es importante recordar que dicha demanda se hace desde el trasfondo de matrices simbólicas a nivel de la sociedad y la organización altamente autoritarias, verticalistas y basadas en relaciones de clase y género fuertemente asimétricas e injustas, lo cual, en términos sociológicos, puede vincularse a la tesis de Ramos (2009), de la subsistencia de una cultura tradicional y autoritaria dentro de las grandes y modernas empresas chilenas.

Por otra parte, se explica que la demanda al cliente sea de horizontalidad en la interacción, pues se comprende que, si bien las cajeras asumen que las problemáticas relacionales y el ser el "pararrayos" de las "descargas" de tipo afectivo tienen un lugar y son parte de la labor misma, ello no debiera implicar nunca que dichas tensiones traspasen los límites de la dignidad personal. En este contexto, podemos interpretar, además, que dicha demanda de un trato igualitario y respetuoso se nutre del horizonte de anhelos de mayor horizontalidad y democracia que se han ido instalando como ideales relacionales en la sociedad chilena, que contrasta y se tensiona con esta cultura autoritaria en el trabajo (Araujo, 2016; Araujo y Martuccelli, 2012).

Una segunda conclusión tiene que ver con la necesidad e importancia de analizar las dinámicas de reconocimiento laboral reconstruidas en su articulación con elementos de clase y género, los cuales exceden el espacio laboral de la empresa. Como se mostró en los resultados, la demanda de las cajeras -en especial de sectores populares- de ser reconocidas no solo como trabajadoras sino también como madres y jefas de hogar, así como las formas de agravio que se articulan en torno a tópicos de clase y género, nos muestran cómo las dinámicas de reconocimiento en el trabajo están cruzadas por la persistencia de un contrato de género tradicional, que condiciona no solamente las formas de agravio moral -el ser consideradas como agentes de "descarga emocional" por parte de los clientes-, sino las formas de resistencia, lucha y demandas de reconocimiento que las mujeres pueden desplegar en la esfera laboral, como muestra la reivindicación del rol de madres trabajadoras, así como la apelación a las cualidades relacionales y éticas de trabajo "femeninas" a partir de las cuales se crea una colectividad de oficio. Esta constatación

puede conectarse con las investigaciones que analizan las culturas laborales, en particular aquellas que analizan su entrecruzamiento con las dinámicas de género (Escobar, 2017; Morini, 2010).

Si analizamos el fracaso de las formas organizacionales de reconocimiento ofrecidas a estas trabajadoras como un índice de injusticia social debido a las jerarquizaciones de género propias del capitalismo contemporáneo (Beth-Mills, 2016), podemos relacionar estos resultados con la tesis de la condición eminentemente paradójica del propio reconocimiento, en el sentido de que éste, al acaecer siempre dentro de un marco sociocultural determinado, brinda ofertas de reconocimiento ya codificadas desde ciertos patrones simbólicos que vehiculizan formas de desprecio, que podrían limitar, por así decirlo, de modo interno, las cualidades que pueden ser "reconocibles" en el otro/a, situación que claramente ocurre con grupos marginados como las comunidades LGTB+, los grupos racializados, pero que también podemos extrapolar al caso de identidades de género más heteronormadas como las aquí analizadas (Butler y Athanasiou, 2017; McQueen, 2014; Rogers, 2009).

Una tercera conclusión versa sobre el marco analítico utilizado. Al respecto, este caso es interesante pues nos revela que, en un contexto de una gran y moderna empresa latinoamericana de servicios con modelos flexibles de gestión, las dinámicas de reconocimiento no necesariamente siguen un patrón lineal y progresivo, desde la mayor colectivización (fordista) de la apreciación hacia la mayor individuación (flexible) de la admiración, sino que, dado el contexto sociocultural chileno, pero también debido a las formas de gestión en estos locales -que, más que lógicas estrictamente postfordista, siguen también modos de gestión basados en un neotaylorismo que implica colectivización y producción en serie (Durand, 2019)-, se crea un complejo escenario de dinámicas de reconocimiento que no se reduce a un cuadro simple de modos distinguibles de reconocimiento y agravio moral, sino que recuerda lo que el propio Axel Honneth denomina como formas ideológicas de reconocimiento (Honneth, 2007; Smith, 2012), es decir, discursos y prácticas que prometen una valoración del trabajador, pero que son desmentidos por matrices socioculturales tradicionales y/o por las propias condiciones fácticas de dicha labor, tal como muestra aquí el caso de la interpelación simbólica a la cajera de encarnar el ethos de servicio de este rubro, pero que, al mismo tiempo, la invisibilizada como persona. Nuevamente, estas formas ideológicas de reconocimiento deben ser materia específica de futuras investigaciones empíricas que perfilen sus contornos particulares en el mundo del trabajo contemporáneo.

Finalmente, cerramos este artículo volviendo a destacar la relevancia del constructo teórico del reconocimiento para la investigación empírica de las experiencias y subjetividades en el trabajo contemporáneo en América Latina. Los resultados presentados dan cuenta del basamento moral, relacional y colectivo de las identidades laborales, de las formas en que las dinámicas de reconocimiento se ligan a las condiciones objetivas de trabajo y a las condiciones estructurales y simbólicas más amplias de la vida social y del modo en que las formas negativas e ideológicas de reconocimiento en el trabajo expresan patologías sociales y relaciones de injustica propias del

capitalismo contemporáneo, las que deben ser problematizadas críticamente desde la investigación social y las que dan lugar a distintas formas de lucha y acción colectiva de los trabajadores.

Referencias bibliográficas

Araujo, K. (2016). *El Miedo a los subordinados. Una teoría de la autoridad.* Santiago de Chile: LOM.

Araujo, K. & Martuccelli, D. (2012). *Desafíos comunes. Retratos de la sociedad chilena y sus individuos* [T. 1 y 2]. Santiago de Chile: LOM.

Banco Mundial (2018). World Bank Open Data. Recuoperado de: https://datacatalog.worldbank.org/

Beth-Mills, M. (2016). Gendered division of labor. En Disch, L. & Hawkeswork, M. *The Oxford Handbook of feminist theory*. New York: Oxford University Press.

Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El Nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

Butler, J. y Athanasiou, A. (2017). *Desposesión: lo performativo en lo politico.* Buenos Aires: Eterna Cadencia Editora.

Calderón, A. (2006). El Modelo de expansión de las grandes cadenas minoristas chilenas. *Revista de la CEPAL*, 90, 151 – 170.

Canales, M. y Peinados, A. (1995). Grupos de discusión. En Delgado, M. y Gutiérrez, J. *Métodos y técnicas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Síntesis.

Carré, F. & Tilly, C. (2012). Short Hours, Long Hours: Hour Levels and Trends in the Retail Industry in the United States, Canada, and Mexico. *Upjohn Institute Working Paper* 12-183.

Coe, N. M. & Wrigley, J. (2007). Host economy impacts of retail TNCs: The research agenda. *Journal of Economic Geography* 7: 341.

Connolly, J. (2016). Honneth on work and recognition. A rejoinder from feminist political economy. *Thesis Eleven*, 134 (1), 89 –106.

Dejours, C. (2013). *Trabajo vivo: Tomo 2: Trabajo y emancipación*. Buenos Aires: Topía.

Dejours, C., Deranty, J.P., Renault, E. & Smith, N. (2018). *The Return of work in critical theory. Self, society, politics*. New York: Columbia University Press.

De la Garza, E. (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo.* México: Fondo de Cultura económica.

Durán, G. & Kremerman, M. (2007). *Cuadernos de investigación 1. Informe Retail. Capítulo supermercados*. Santiago de Chile: Fundación Sol.

Durand, J. P. (2019). *Creating the new worker. Work, Consumption and Subordination*. New York: Palgrave Macmillan.

Escobar, A. (2017). *Cultura del trabajo en las operadoras telefónicas de la Compañía de Teléfonos de Chile, CTC: 1970-1998*. Tesis para acceder al grado de doctora en sociología y cultura. Universitat de Barcelona.

Fraser, N. y Honneth, A. (2006). *¿Redistribución o reconocimiento? Un debate político-filosófico*. Madrid: Morata.

Fundación Sol (2016). *Industria de elaboración de Alimentos y Bebidas, Retail y Sector Financiero.* Santiago: Autor.

Gálvez, T., Henríquez, H. & Morales, G. (2009). *Cuaderno de Investigación Nº 36: Holding y tiendas*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.

Gooptu, N. (2009). Neoliberal Subjectivity, Enterprise Culture and New Workplaces: Organised Retail and Shopping Malls in India. *Economic and Political Weekly, 44 (22), pp. 45-54.*

Grugulis, I. & Bozkurt, O. (2011). *Retail Work*. London: Palgrave.

Guaimet, J. (2012). El cliente siempre tiene la razón": procesos de construcción de subjetividad en trabajadores jóvenes de una cadena multinacional de supermercados en la ciudad de Rosario. *Trabajo y Sociedad, 19, pp.36-372.*

Guerra, R. (2018). Referentes identificatorios de género y demandas de reconocimiento de mujeres en el trabajo. Un estudio de caso en un contexto de trabajo feminizado en Santiago de Chile. *Liminales, Escritos sobre psicología y sociedad*, VII (13), 101-126.

Harvey, D. (1998). *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires: Amorrortu.

Hirata, H. y Kergoat, D. (1997). *La división sexual del trabajo: permanencia y cambio*. Buenos Aires, Trabajo y Sociedad - Centro de Estudios de la Mujer de Chile - PIETTE/CONICET.

Holtgrewe, U. (2001). Recognition, Intersubjectivity and Service Work: Labour Conflicts in Call Centres. *Industrielle Beziehungen*, 8 (1), pp. 37-55.

Honneth, A. (1995). *The struggle for recognition. The Moral grammar of social conflicts*. Massachussets: The MIT Press.

Honneth, A. (2007). Recognition as ideology. En Van den Brink, B & Owen, D. Recognition and power. *Axel Honneth and the tradition of critical social theory*. New York: Cambridge University Press.

Honneth, A. (2009). *Crítica del agravio moral*. México: FCE.

Honneth, A. (2010). Work and recognition. A Redefinition. En Schmidt, H. & Zurn, C. [eds.]. *The Philosophy of recognition*. Plymouth: Lexinton books.

Ibáñez, J. (2000). *El Grupo de discusión. Técnica y crítica*. Madrid: Siglo XXI.

Íñiguez, L. (2006). El análisis de discurso en las ciencias sociales: variedades, tradiciones y prácticas. En Íñiguez, L. [Edt.]. *Análisis de discurso. Manual para las ciencias sociales*. Barcelona: Ediciones UOC.

Lira, L. (2005). Cambios en la industria de los supermercados. Concentración, hipermercados, relaciones con proveedores y marcas propias. *Estudios Públicos*, 97, 135 - 160.

McQueen, P. (2014). Honneth, Butler and the ambivalent effects of recognition. *Res Publica*, 21, 43–60. DOI: 10.1007/s11158-014-9260-z.

Misra, J. & Walters, K. (2016). All fun and cool clothes? Youth workers' consumer identity in clothing retail. Work and Occupations, 43 (3), 294-325. Recuperado de: https://doi.org/10.1177/0730888416644949

Morini, C. (2010). *Por amor o la fuerza. Feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo*. Madrid: Traficante de sueños.

Narbona. K. (2012). *La Producción de compromiso en la empresa flexible. Significados que los trabajadores dan al compromiso subjetivo con el trabajo, frente a las nuevas técnicas de gestión de recursos humanos.* Tesis de para acceder al título de Antropóloga social, Universidad de Chile.

Potter, J. & Wetherell, M. (1987). *Discourse and social psychology.* London: Sage.

PNUD (2010). *Informe de Desarrollo Humano 2010. Género. Los desafíos de la igualda*d. Santiago de Chile: PNUD.

Ramos, C. (2009). *La Transformación de la empresa chilena.* Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

Reardon, T & Berdegué, J. A. (2002). The rapid rise of supermarkets in Latin America: challenges and opportunities for development. *Development Policy Review*, 20 (4), 371-388.

Rogers, M. (2009). Rereading Honneth: Exodus Politics and the Paradox of Recognition. *European Journal of Political Theory*, 8, 183-206.

Ruíz-Olabuenaga, J. (2003). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Sato, A. (2018). *División sexual del trabajo y la socialización de habilidades "femeninas". El caso de las vendedoras del retail en Chile*. Documento de trabajo, Fundación Sol.

Smith, N. (2012): Work as a sphere of norms, paradoxes and ideologies of recognition. En O´Neill, S. y Smith, N. *Recognition theory and social research*. Palgrave: Macmillan.

Stecher, A. (2012). Perfiles Identitarios de Trabajadores de Grandes Empresas del Retail en Santiago Chile: Aportes Psicosociales a la comprensión de las Identidades Laborales. *Psykhe*, 21, (2) 9-20.

Stecher, A. (2013). La Modernización de la industria del retail. Reorganización empresarial y experiencias laborales. En Osandón, J. & Tironi, E. [Ed.] *Adaptación. La empresa chilena después de Friedman*. Santiago: Ediciones UDP.

Stecher, A. (2014). El campo de investigación sobre las transformaciones del trabajo, identidades y subjetividad en la modernidad contemporánea.

Apuntes desde Chile y América Latina. En Stecher, A. & Godoy, L. *Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades*. Santiago: RiL Ediciones.

Stecher, A., Godoy, M., Toro, J. (2012). Sociabilidad y calidad de vida laboral en un entorno de trabajo flexible. La experiencia de trabajadores de supermercado en Santiago de Chile. *Revista de Psicología Universidad de Chile*, 1 (2), 133- 157.

Stecher, A. y Guerra, R. (2020). Teoría del reconocimiento y flexibilización laboral: Aportes a la comprensión e investigación psicosocial del sufrimiento en el trabajo. En Foladori, H. y Guerrero, P. *Trabajo, institución y salud mental*. Santiago: LOM [en prensa].

Stecher, A. y Martinic, R. (2018). La descualificación del trabajo en tiendas por departamento. *Psicoperspectivas*, 17 (3), 1-12.

Supermercados de Chile (2020). *Estadísticas*. Recuperado de: http://www.supermercadosdechile.cl/estadisticas/

Todaro, R. y Yáñez, S. [Eds.] (2004). *El Trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer.

Thompson, J. (1998). *Ideología y cultura moderna*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.

Tromben, C., Lever. G. y Cruz, M. (2016). *Tendencias del retail en Chile*. Santiago: Departamento de estudios Cámara de Comercio de Santiago.

Voswinklel, S. (2012). Admiration without Appreciation? The paradoxes of the doubly subjetivised work. En Smith, N. & Deranty, J.-P. (2012) *New Philosophies of Labour*. Leiden-Boston: Brill.

Voswinkler, S. Genet, I. y Renault, E. (2007): L' admiration sans appréciation. Les paradoxes de la double reconnaissance du travail subjectivisé. *Travailler, 2 (18), pp. 59-87.*

Wetherell, & Potter, J. (1996). El análisis de discurso y la identificación de los repertorios interpretativos. En Gordo, A. & Linasa, J. (Comp.). *Psicologías, discurso y poder* (p.d.p). Madrid: Visor.

Wharton, A. (2016). Interactive service work. En: S. Edgell, H. Gottfried, & E. Granter. *The Sage handbook of the Sociology of work and employment*, pp. 329 - 347. London: Sage.

Wrigley, N. & Lowe, M. (2010). *The Globalization of Trade in Retail Services*. Paris: OCDE.

“Indignados/as, resignados/as”: trabajadores/as de supermercados. Aproximaciones a las configuraciones subjetivas del sector supermercadista del Gran Mendoza – Argentina

“Indignant, resigned”: supermarket workers. Approaches to the subjective configurations of the supermarket sector, Gran Mendoza - Argentina

Cecilia Beatriz Soria. *soriabeatriz@yahoo.com.ar*
Universidad Nacional de Cuyo. Argentina
Recibido: 26/02/2020
Aprobado: 15/03/2020

Resumen

El propósito del presente trabajo es analizar las *configuraciones subjetivas*, en sus aspectos cognitivos, emocionales, estéticos y éticos, que se construyen en ámbitos de trabajo del sector servicios, particularmente en el sector supermercadista. Es decir, interesa comprender las formas de registro subjetivo en las que se dirime la tensión control y resistencias laborales.

Para ello, describiremos sintéticamente las principales características que presentan las *condiciones de trabajo* con el fin de dilucidar el soporte material-simbólico, en el cual se inscribe el entramado de tensiones que los/as trabajadores/as experimentan cotidianamente. Para alcanzar estos fines, privilegiaremos el análisis de un sector económico relevante, el *supermercadismo*, dado que el mismo experimentó una expansión, extranjerización y concentración en las últimas décadas, siendo actualmente uno de los mayores empleadores de la economía regional, nacional y local.

En este sentido apelamos centralmente a una *estrategia cualitativa,* a través de la realización de observaciones no participantes y entrevistas abiertas a empleados/as y delegados/as sindicales. Abordamos el estudio de tres grandes cadenas extranjeras de supermercados e hipermercados, y una cadena de origen local.

Palabras Claves: Trabajo, Condiciones de Trabajo, Subjetividades, Supermercadismo.

Abstract

The purpose of this article is to analyze the subjective configurations, in their cognitive, emotional, aesthetic and ethical aspects, built in areas of work in service sector, particularly in the supermarket sector. In other words, it is in interesting to understand the forms of subjective registration in which labor control and resistance tension is resolved.

To do this, we synthetically describe the main characteristics of working conditions in order to understand the material-symbolic support, in which the network of tensions that workers experience daily is inscribed. To achieve these ends, we focus the analysis of a relevant economic sector, supermarkets,

given that it has experienced expansion, foreignization and concentration in recent decades, being currently one of the largest employers in the regional, national and local economy.

In this sense, we appeal centrally to a qualitative strategy, through non-participant observations and open interviews with employees and union delegates. We approach the study of three large foreign chains of supermarkets and hypermarkets and a chain of local origin.

Keywords: Work - Working Conditions- Subjectives- Supermarket.

1. Introducción

El propósito general del presente artículo es analizar las *configuraciones subjetivas*, en sus aspectos cognitivos, emocionales, estéticos y éticos, que se construyen en ámbitos de trabajo, particularmente en el supermercadismo.

En trabajos anteriores analizamos las relaciones de poder en dichos ámbitos laborales desde la comprensión de su dinámica conflictiva (Soria, 2015). Para ello procuramos mostrar el impacto en la subjetividad de los/as trabajadores/as, a partir de una mirada que no explicaba mecánicamente la aceptación/impugnación de los sujetos a los objetivos del capital, sino que revelara el entramado de tensiones materiales y simbólicas que ellos/as mismos/as experimentan. Es decir, pretendimos 'tornar visibles' las resistencias en los 'lugares imposibles' (Abal Medina, 2014); imposibles por la degradación creciente en sus condiciones laborales, por las dificultades de generar prácticas disruptivas en torno a un poder empresarial que se presenta como incuestionable, sedimentado por un conjunto de estrategias de control de distinta índole y espesor. Controles tradicionales y novedosos que se contraponen a resistencias puntuales y discretas -con una escasa trayectoria de lucha sostenida en el tiempo-, jalonadas más por compartir *experiencias de explotación* que *experiencias de lucha* (Longo y Cambiasso, 2013).

En esta oportunidad nos interesa comprender las *configuraciones subjetivas* que surgen en estas experiencias compartidas; para ello es necesario dar cuenta de los significados que se construyen en torno a la dinámica de las situaciones de trabajo. Desde la *perspectiva configuracionista* (De la Garza, 2018), la *cultura* es una configuración de códigos socialmente construidos, los cuales son movilizados por los/as sujetos para dar sentido a situaciones concretas (De La Garza, 2011). Los códigos culturales no se reducen, por tanto, sólo a aspectos normativos, sino que también incluyen dimensiones cognitivas, emotivas, estéticas y éticas. Por ende, las fronteras entre estos códigos no son estáticas; por el contrario, son laxas dado que no operan de manera aislada entre sí, ni tampoco de forma completamente coherente.

En esta línea, nos interesa analizar centralmente las significaciones que establecen los sujetos (trabajadores/as de hipermercados y supermercados) en relación a su situación de trabajo.

La recreación de estos procesos de significación es pensada a la luz de sus experiencias, las cuales pueden ser catalizadoras de diversas acciones: colectivas, reivindicativas, impugnadoras del "orden económico-simbólico" vs. acciones individuales, de soportabilidad, competencia entre pares, identificación con la empresa, entre otras.

Para alcanzar estos fines, analizaremos un sector económico relevante, el *supermercadismo*, dado que experimentó una expansión y concentración inusitada, siendo actualmente uno de los mayores empleadores de la economía nacional y local. Es pertinente destacar que -en las últimas décadas- las principales transformaciones socioeconómicas en la Argentina implicaron un cambio trascendental en la composición del *sector comercial minorista*. La consolidación del *supermercadismo* se inscribió en el proceso de profundización de las reformas neoliberales que involucraron la desregulación laboral y la apertura comercial. Este conjunto de factores -aunado a transformaciones a escala global- posibilitaron la entrada de empresas multinacionales (Carrefour, Walmart, Makro, Casino, Cencosud, entre otras) a la dinámica de las relaciones comerciales minoristas.

La transnacionalización del sector alcanzó proporciones significativas: para el año 2002, alrededor de las dos terceras partes de las ventas de supermercados se encontraban en manos de firmas extranjeras. De este modo, el comercio de alimentos puede considerarse como uno de los sectores paradigmáticos de las transformaciones neoliberales en nuestro país: hiperconcentración, extranjerización acelerada, destrucción de puestos de trabajo y cambios en la composición del plantel de trabajadores. (Di Nucci y Lan, 2009; Chiodo, 2010; FAECYS, 2011; García, 2007; Abal Medina, 2014)

El conjunto de producciones antecedentes señala ciertos rasgos comunes en las distintas cadenas comerciales. Por un lado, son espacios de trabajo precarizados, en los cuales se imponen diversas modalidades de flexibilización: externa, interna, numérica y salarial. Por otro lado, en torno a la composición del personal, mencionan la fuerte presencia de jóvenes y mujeres (Abal Medina, 2014; Longo, 2012; Guiamet, 2012) y la exposición de los puestos de menor jerarquía a mandos discrecionales.

Buena parte de las investigaciones nacionales (Abal Medina, 2014) destacan como aspecto central la *exaltación de la debilidad* de estos/as trabajadores, recreada por las bajas calificaciones requeridas, por sus magros salarios, por la fragmentación del colectivo de trabajo, por las características sociohistóricas de sus dirigencias sindicales, etc.

En nuestro caso específico abordamos el estudio de cuatro grandes cadenas, tres de origen extranjero y una local. En líneas generales, podemos mencionar que se trata de grandes empresas, en términos de cantidad de personal y niveles de facturación; han presentado un crecimiento económico acelerado, un incremento de su presencia territorial e influencia en las pautas de consumo de la población. En relación con los perfiles de trabajadores/as, se trata de compañías con predominancia de jóvenes, sin trayectorias sindicales significativas.

Por último, nos resta señalar nuestra estrategia metodológica, la cual apela centralmente a un *enfoque cualitativo,* a través de la realización de observaciones no participantes y entrevistas abiertas a empleados/as y delegados/as sindicales[1].

1 Para garantizar el anonimato de los/as entrevistados/as omitimos la identificación de las diversas empresas. Así como también para agilizar la lectura no se colocaron las referencias de cada entrevista. No obstante, vale aclarar que las mismas fueron realizadas a trabajadores/as de las compañías seleccionadas durante el período de trabajo de campo (años 2013-2014).

2. Las condiciones del proceso de trabajo de cajeros/as y repositores

A continuación, describiremos brevemente ciertas características que presentan *las condiciones del proceso de trabajo en hiper y supermercados* en nuestra provincia. Delinear esta trama se torna central para comprender el soporte material-simbólico, en el cual se inscriben las configuraciones subjetivas, que profundizaremos en el próximo apartado.

Nos dedicaremos, fundamentalmente, al análisis de dos puestos de trabajo: *cajeros/as y repositores*. Los mismos son considerados como aquellos de menor jerarquía dentro estos espacios, puestos de ejecución sin responsabilidad de mando y con fuertes niveles de interacción con clientes. En términos generales, el personal de cajas -con predominancia de mujeres- se caracteriza por la presión constante de la clientela y superiores, fuerte control empresarial y escasa autonomía de sus tareas. Requiere importantes niveles de concentración debido al manejo de dinero y las exigencias de productividad constante. En tanto, los *repositores* -mayoritariamente hombres jóvenes- se caracterizan por una alta movilidad al interior del salón de ventas, y por tener, junto a las cajeras, los niveles más bajos de formación y reconocimiento de sus tareas.

En cuanto a la *gestión de la mano de obra*, por un lado, se ejercen importantes niveles de vigilancia directa, formalización y estandarización de las actividades, prevalencia de funciones de ejecución y ausencia de funciones de concepción, tareas mecánicas y repetitivas, etc. Y, por otro lado, se caracteriza también por la incorporación de formas flexibles de empleo y por la presencia de diversas innovaciones organizativas a nivel del proceso de trabajo: exigencias de polivalencia, responsabilización individual de la gestión, requerimientos de implicación subjetiva, flexibilidad de la jornada, presencia de múltiples formas de contratación precarias que inciden en sus bajos niveles salariales y pérdida de beneficios sociales, entre otros.

Con respecto a las *modalidades de reclutamiento*, se hace uso de la flexibilidad externa, a través de agencias de empleo temporal, pero también señalan como forma de ingreso, contactos personales o familiares. En relación a las *modalidades de contratación* hay una coexistencia de múltiples formas vinculadas con el tipo de puesto: contratación directa, subcontratados/as, trabajadores eventuales, tercerizados/as y/o repositores externos. Para el caso de cajeros/as, las grandes empresas abusan de las modalidades eventuales, cuyo impacto es directo sobre la desprotección legal de estos/as trabajadores. De este modo, desde el 'origen' de la relación laboral (reclutamiento) constituye una interpelación y subestimación hacia los/as trabajadores.

Las facilidades para el ingreso (dado que no se requieren calificaciones específicas) no se presentan como una 'ventaja', sino como una debilidad. La expresión recurrente, entre empleados/as, empleadores y miembros del sindicato es: "*cualquiera puede hacer este trabajo*". Por tanto, esto se impone como una estrategia de denigración hacia los/as trabajadores y es aprovechada por las empresas para exaltar su dependencia y condición de 'descartabilidad'.

2.1 El proceso de trabajo: minimización de tareas y maximización de la extenuación

Con respecto a las características del proceso de trabajo, podemos realizar una primera mención que refiere al desfasaje entre las tareas prescriptas y las efectivamente realizadas, que involucran una serie de exigencias en torno a la polifuncionalidad y la amplia disponibilidad de estos/as trabajadores/as.

Al consultar a los/as propios trabajadores/as sobre la descripción de un "día normal" de trabajo, sus narraciones se ciñen a: "Llego, me pongo el uniforme, voy a la caja, cobro y me voy". Estas respuestas escuetas -sin mayores detalles- contrastan con la multiplicidad de tareas que realizan y las exigencias que deben cumplir. Por ello hablamos de una 'minimización de tareas', dado que llevan a la mínima expresión sus prácticas y por ende, incluso el propio reconocimiento y valoración personal y laboral.

El *trabajo de caja* -en términos objetivos- implica recibir dinero en efectivo o en diversidad de medios de pago; deben registrar correctamente las cantidades y costo de los artículos en un programa de facturas al cliente. El *manejo de dinero* es uno de los componentes centrales de este puesto. Cuando la caja alcanza un monto máximo, se les exige realizar un retiro parcial. Esto implica una pausa en la atención del flujo de clientes para la entrega de la recaudación al superior, usualmente expresan que esta interrupción es causal de malestar en el público.

Al terminar la jornada, realizan un recuento final, generando un reporte que condensa el comportamiento del/la cajero/a, en términos cuantitativos. La contabilización debe coincidir según la cinta registradora; un error en el cobro puede hacerlo/a responsable de su reposición a la empresa. Cada una de ellas determina un monto de seguro de caja en caso de pérdida de dinero. Los faltantes y sobrantes implican descuentos sobre los salarios. Esta política impone una constante concentración en la tarea, dado que escasos niveles de atención en la entrega de un vuelto, puede implicar un faltante en el cierre de caja. En este sentido, rige un principio de autorresponsabilización de los/as trabajadores y la asunción de los riesgos empresariales.

El puesto de cajero/a no solo implica el cobro de mercadería y sus tareas anexas (tales como alcanzar, levantar y arrastrar productos, teclear códigos de barras, pasar mercadería por el escáner, embolsar, retirar alarmas antirrobo, etc.) sino también involucra la atención a la clientela. Para prestar un servicio adecuado, las cajeras necesitan conocer los productos que se ofertan, atender solicitudes de consumidores/as, etc. Deben gestionar diversas consignas -muchas de las cuales son contradictorias- rapidez y amabilidad en la atención, pero manteniendo una relación de alerta frente a potenciales hurtos de los/as compradores. Este rol de 'custodia' es denostado por los/as trabajadores, por un lado, entienden que esta tarea excede sus funciones y por otro lado, les expone a una relación de cotidiana confrontación con el personal de vigilancia.

En tanto, los *trabajos de reposición* son ordenar productos, cambios de precios, tareas de limpieza, reposición propiamente dicha, ejecutar devoluciones, traslado de productos, etc. No obstante, si bien mencionan que su trabajo es

desgastante físicamente, la vertiginosidad de sus tareas y la menor interacción con clientes, consideran los coloca en una mejor posición con respecto al trabajo de caja.

La figura del trabajador como recurso polifuncional emerge en la casi totalidad de los/as entrevistados/as. *"[La empresa] está tratando de hacer que el empleado sea polivalente, que un empleado te haga el trabajo de todos lados".* La polivalencia implica para ellos/as una sobrecarga de trabajo y en muchos casos, la expresión de las múltiples arbitrariedades que ejercen las empresas. Es lo que Durand (2011) denomina *polivalencia amplificada*, de este modo, las porosidades de tiempo muerto en la jornada laboral se saturan con todo tipo de labores anexas pero indispensables para las empresas.

La polifuncionalidad, por tanto, es experimentada como una intensificación del trabajo, degradación y falta de reconocimiento de las funciones específicas y expresión del poder de la empresa para disponer unilateralmente de los empleados/as. Esta disposición sirve para evitar tiempos muertos y "trabajadores ociosos". "Estallar la línea de caja" implica el pico máximo de clientes, presiones y la puesta en marcha de aptitudes mentales, emocionales y físicas que tornan agotadora la jornada de trabajo. Sin embargo, "hacer de todo un poco", "ayudar", "colaborar" no alcanza como criterio para mantenerse en sus puestos, porque prima un criterio básico que rige estos espacios: la productividad.

Las actividades en el salón de venta implican el sometimiento a una serie de reglas y procedimientos. Uno de ellos refiere al control diario sobre la *productividad* alcanzada mediante la información precisa que otorga la incorporación de tecnología como escáneres y lectoras automáticas. En la totalidad de las cadenas relevadas se exige al personal de cajas *objetivos por productividad*, es decir, un promedio de productos "ticados" por minutos. Si bien es cierto que para el conjunto de los/as entrevistados/as alcanzar estos objetivos no reviste mayores dificultades operativas, este mecanismo opera como una presión de carácter simbólico y en ciertos casos refuerza la competencia entre pares.

Ambos puestos están sometidos a lo que Durand (2011) denomina el 'flujo tenso', el cual busca alcanzar las exigencias del *justo a tiempo*, acabar con la 'pereza' de la materia y que los productos estén en un movimiento incesante. De este modo, los/as trabajadores se convierten en los garantes de dicho flujo: "Deben impedir que se rompa, dominar la continuidad del entorno de su puesto de trabajo para asegurar la continuidad del flujo" (p. 60). El mismo organiza el trabajo para mantener la presión constante sobre los/as empleados/as; en el caso de los súper e hipermercados, adopta la forma de filas de personas en las cajas.

Tal como señalamos, las exigencias de productividad pueden funcionar como una amenaza simbólica que potencia la competencia entre compañeros/as. En una de las cadenas, se realiza un 'ranking semanal de productividad', el cual se comunica de manera periódica, siendo más habitual las sanciones que los premios. Alcanzar los niveles de productividad requeridos formalmente (promedio de productos) o los ficcionales e inconmensurables "lo más rápido que se pueda" es un requerimiento omnipresente: determina y regula la urgencia de los ritmos y tiempos del mundo laboral.

2.2 El uso del tiempo: urgente y flexible

El *tiempo urgente de la productividad* es el que rige en estos ámbitos; está determinado por: el pulso de una máquina, el flujo de una fila y la movilidad de las mercancías. Para los/as trabajadores, son tiempos flexibles, precarios, imprevisibles. Para las empresas, tiempos disponibles, prolongados y custodiados. De este modo, los/as empleados/as cuentan con escasos márgenes sobre las decisiones en el uso del tiempo dentro del espacio de trabajo, condicionando también sus tiempos extra laborales.

Se evidencia una escasa autonomía en el control de *pausas y ritmos*, los cuales están regulados por la máquina -la caja- que es la que decide los retiros de dinero, por la afluencia de público o por las decisiones unilaterales de supervisores. En esta línea, las pausas o descansos pueden tornarse un formalismo, ya que en muchos casos son otorgadas al inicio de la jornada. Por lo cual, se dan situaciones en las cuales los/as empleados/as pueden estar de pie más de 7 horas sin interrupción. En este sentido, podemos considerar que son espacios de trabajo, en los cuales la producción prácticamente nunca se detiene, se encuentran abiertos los 365 días del año (con excepción de algunos feriados).

Respecto a la configuración de la jornada *laboral* cuentan con horarios rotativos, trabajo los fines de semana y feriados e incluso trabajo nocturno. Dos de las empresas analizadas ejercen una coacción de los mandos superiores para que los/as empleados/as permanezcan en sus puestos, más allá de sus horarios efectivos. La problemática de las *horas extraordinarias* aparece también entre los abusos vinculados con el uso del tiempo. En el caso de una de ellas, los/as trabajadores expresan que las mismas no son abonadas, incumpliendo de manera expresa las normativas laborales vigentes en nuestro país.

Por otro lado, el otorgamiento de los horarios de trabajo se impone de manera flexibilizada, privilegiando horarios rotativos que varían semanalmente y difícilmente los/as trabajadores pueden optar por una grilla consensuada. La asignación de estos turnos puede implicar la realización de 'horario cortado', es decir, una interrupción entre la jornada matutina y la vespertina. Esta organización del tiempo posibilita a las empresas eliminar pausas para almuerzo y el aumento del tiempo de trabajo efectivo.

Un aspecto insoslayable sobre la organización del tiempo en estos ámbitos, refiere al *trabajo los fines de semana*. El descanso dominical es una de las demandas históricas de los mercantiles, incluso previamente a las desregulaciones económicas que posibilitaron la apertura de comercio la totalidad de los días del año. *Trabajar los fines de semana*, más allá de la posibilidad de una 'mejora económica' (pago doble de la jornada) aparece como una problemática que implica una postergación de otras actividades vitales. "*Yo no descanso nunca (...). El fin de semana es el trabajo más pesado, porque va toda la gente. Así que terminás bastante cansada*".

Este régimen irrumpe alterando sus cotidianeidades e incluso produce modificaciones en sus vínculos personales: "*(...) es muy feo pasar un domingo laburando y dejas a tu familia y vos te tenés que ir a laburar, es feo (...) ya estoy cansado de eso, no lo quiero más, me harté*". Si bien muchos/as mencionan esta

situación de hartazgo, otros/as trabajadores señalan que se han "acostumbrado", lo que de alguna manera evidencia una resignación o afrontamiento frente a cuestiones que consideran inalterables:

> *"Me cuesta ir, una vez que estoy ahí, ya me ambientalizo, un fin de semana querés estar con tu familia...cuando yo tengo que trabajar, ellos descansan y cuando ellos tienen que trabajar, yo descanso. Ya tengo mi metabolismo así, yo ya me acostumbré."*

> *"A veces me preguntan ¿Cómo podés trabajar un domingo? Ya estoy acostumbrada".*

2.3 La centralidad del conocimiento: contenidos y requerimientos

En el momento del ingreso a las empresas, las exigencias -en términos de calificación y niveles formales de educación- son secundario completo y en casi ningún caso fueron solicitadas calificaciones específicas. No se requiere formalmente, por parte de las empresas, amplia experiencia o conocimientos previos.

Sin embargo, tal como evidencia la reconstrucción del proceso de trabajo, es necesario contar con un conjunto de habilidades que son puestas en juego de manera simultánea complejizando las tareas. Para el trabajo de cajas, se ejecutan habilidades cognitivas tales como concentración, observación, registro, memorización inmediata auditiva y visual, habilidades comunicativas y numéricas, entre otras. Es decir, es un trabajo que presenta componentes agotadores que exige atención permanente, resolver imponderables y gestionar la relación con clientes y supervisores.

La demanda de 'concentración' se convierte en una garantía de la productividad y en la modalidad de 'custodia' de sus salarios y fuentes de trabajo. Una distracción en la entrega de un vuelto es motivo de sanción (descuento salariales e incluso despidos). En los relatos aparece de manera recurrente la expresión "prestar atención" y "estar despierto", dado que deben lidiar con múltiples exigencias como el manejo de dinero, el control frente a potenciales hurtos, revisar vencimientos y pesos de productos, constatar la coincidencia entre el precio de caja y el de góndola. Este conjunto de actividades ejecutadas de manera constante incrementa la carga mental que padecen estos/as trabajadores.

Asimismo, es un trabajo que requiere una importante utilización de la memoria: la tarea implica procesar un número importante de decisiones a adoptar y de manera rápida. Deben memorizar precios y códigos, porque ocasionalmente puede fallar el sistema de barra. Por lo cual, podemos evidenciar un desfasaje entre las exigencias requeridas formalmente 'mínimas' y las múltiples demandas reales del puesto. Sin embargo, desde las empresas e incluso desde el sindicato ("No hay que saber mucho") se termina privilegiando el argumento acerca de la supuesta simplicidad de las tareas, el cual refuerza la posición subordinada de los/as empleados/as.

En este sentido, el conjunto de demandas de tipo cognitivo, se adquieren 'de hecho', se "aprende haciendo". Generalmente, no reciben una capacitación formal sino que son puestos/as a observar el trabajo de empleados/as más antiguos/as, recayendo sobre ellos/as mismos/as la obligación de autoformarse. De este modo, se convierte en un proceso de autorresponsabilización, en el cual los errores quedan a su cuenta.

En suma, este colectivo de trabajadores se encuentra expuesto a un conjunto de demandas cognitivas, que acarrea importantes niveles de desgaste mental y físico. Sin embargo, las 'fallas' en su ejecución son interpretadas como una responsabilidad individual o de clientes ladinos. No se cuestiona de manera abierta, el posicionamiento de las empresas que redirecciona riesgos mediante descuentos sistemáticos, 'ahorra' selectivamente en términos de formación y disipa en sus modalidades de inducción.

2.4 Trabajar con las emociones

A continuación, nos interesa indagar acerca de los requerimientos de carácter relacional, ya que no solo se 'vende' fuerza física sino también emociones y afectividad. La producción del servicio implica la generación de un producto inmaterial que es la atención al cliente. Para alcanzar ello, se demandan un conjunto de contenidos emocionales y comunicativos que valorizan el producto. Desde las gerencias, se exige empatía y confianza para el logro de la conformidad del cliente. Para identificar sus necesidades, los/as trabajadores deben tener capacidad de escucha, serenidad, una actitud positiva y demostración de diálogo como así también agradecerles su asistencia y "hacerlo/as sentir importantes". Pero por otro lado, esto va acompañado de una estandarización de dichas habilidades, en algunos casos incluso se predetermina los guiones de respuestas posibles.

Fundamentalmente, las cajeras sufren la presión constante y son la fuente de descarga de sus molestias, ya sea por la extensión de las filas o por alguna inconformidad producida durante la compra: "(...) *los más expuestos somos los cajeros. Porque el cliente viene con problemas de la casa y se la agarra con nosotros... así todo el tiempo. Hay que saberlo llevar*". 'Saber llevarlo' implica el ejercicio de tolerancia, amabilidad y capacidad de resolución de problemas de manera ininterrumpida durante gran parte de la jornada.

En la totalidad de los relatos se manifiesta la sensación de ser el receptáculo de sus quejas y por ende, asumir la función de amortiguación de sus malestares. Son la 'fuerza de choque', es decir, sobre ellos/as recae el peso de los fastidios diarios frente a los cuales supuestamente están entrenados/as y preparados/as emocionalmente para entrar en acción. Sin embargo, lo que pone de relieve esta disputa cotidiana son los abusos y maltratos por parte de los/as consumidores/as. Frente a los atropellos, deben ejercitar sus competencias emocionales para mantener la calma y concretar el servicio: *"No te respetan, te gritan, te insultan. (...) vienen y se sacan el malhumor con vos y ya te dejan mal predispuesto para toda tu jornada laboral. Te ponés mal, te ponés nervioso"*.

Cuando ocurre un litigio de cualquier índole, es usual que el superior inmediato le dé la razón a la clientela. Claramente, estas actitudes son fuente de frustración y de impotencia, la subjetividad de los/as trabajadores queda

siempre supeditada a la discrecionalidad del "cliente-rey". En cambio, para los repositores, el trato con el/la cliente es una tarea secundaria, incluso algunos manifiestan que la interacción con usuarios/as puede representar una vía de 'escape' y de descanso frente a cierta monotonía de las labores diarias.

Si bien la gran mayoría de los relatos cuestiona la falta de reconocimiento y el maltrato, la interacción con compradores/as no siempre adquiere un carácter negativo. La función del cliente habitué aparece como expresión de una relación de proximidad y empatía. Las narraciones revelan un bienestar cuando el/la cliente recuerda su nombre, detecta cambios en su apariencia física, es decir, cuando estos/as sienten que la relación trasciende el carácter meramente instrumental. En este sentido, experimentan un proceso de reconocimiento, 'visibilización', ya no como un apéndice de la caja registradora, sino en el lugar de sujeto.

También el malestar aparece en su vínculo con el trabajo los fines de semana, la flexibilidad horaria y la absoluta disponibilidad que demanda la empresa. Se presenta para los/as propios/as trabajadores como una sensación de inestabilidad vital. Dentro de las emociones que mencionan aparece el *agobio* que implica un trabajo con componentes rutinarios y afectivos:

> "*(...) ya estoy cansado del laburo, harto de la rutina, estar todos los días afeitado con el pelo corto, de traje y corbata. Me ha desgastado mis años de juventud (...) entré por tres meses, ya hace 5 años...estoy desgastado... en no poder crecer, en seguir ahí estancado, soy un robot que cobra seriado*".

La extenuación de estos/as trabajadores se vuelve, de alguna manera, la regla en estos ámbitos. Regla que tiene consecuencias para el cuerpo y salud de los/as trabajadores. La expoliación de estas capacidades físicas y emocionales repercute sostenidamente y comienzan a "volverse defectuosos/as" para el trabajo. Ello coloca a los/as trabajadores en un "callejón sin salida": trabajar duro para permanecer, pero esta demanda encuentra el límite en un cuerpo desgastado, "improductivo", un cuerpo a expulsar. Este consumo de la fuerza de trabajo se expresa en malestares físicos, seguidos de dolencias crónicas, accidentes y enfermedades laborales.

Para finalizar podemos señalar que la mayoría de los padeceres o accidentes se producen en función de las exigencias productivas y del sometimiento del flujo tenso: la urgencia y la velocidad son los condicionantes de los ritmos de trabajos. "Es el mundo que se cae".

> *"Cuando me caí, te decían "¡Volá!". Entre que tenés escaleras, por todos lados, empiezan con el micrófono, te empiezan a llamar. Estaba llegando al baño y ya me estaban empezando a llamar. Y te llaman con urgencia, como si se estuviera cayendo el mundo"*.

3. Configuraciones subjetivas: dimensiones estéticas, éticas y emocionales

Tal como se mencionó al inicio, la comprensión de la subjetividad no se limita a las representaciones o imaginarios que expresan los/as trabajadores, sino de analizar los esquemas de significación reapropiados en situaciones concretas, como las que hemos descrito previamente. Vale realizar una aclaración, si bien los significados juegan un papel importante en la permanencia o no de ciertos órdenes de realidad (De la Garza, 2001, 2011, 2018; Zemelman, 1992), estos no pueden reducirse a meras disputas de significación. El orden de lo simbólico es *uno* de los órdenes de realidad posibles -que por cierto atraviesa a los demás- pero ello no implica que la realidad se reduzca a lo simbólico.

El concepto de *configuración subjetiva* (De la Garza, 2001) reconstruye el proceso de crear significados, reconociendo los diferentes niveles de realidad que influyen en el mismo. Esto tiene distintos niveles de implicancias, como el carácter situado de la construcción subjetiva, en la cual influyen elementos de orden estructural-objetivo, coyuntural, así como estructuras simbólicas acumuladas.

Este proceso de ningún modo es estático, puede verse transformado en y con las propias interacciones, creando órdenes de significación alternativos a los dictámenes de las estructuras dominantes. Es decir, los códigos pueden resignificarse y mutar al calor de las interacciones. Por tanto, los sentidos que se ponen en juego en contextos específicos no siempre son del todo coherentes, sino que los mismos pueden moverse en distintos niveles en una articulación no sistémica. La posibilidad del sentido que se le otorgue a una situación impone indagar y problematizar sobre los múltiples elementos involucrados, los cuales pueden presentarse como contradictorios entre los códigos que mencionamos o puede tener mayor peso uno que otro y de esta manera, sean las contradicciones las que motoricen la acción.

3.1 La dimensión emotiva: entre la resignación y la indignación

La *dimensión emotiva implica* un conjunto de sentimientos y afectividad que se ponen en juego en las interacciones. Los sentimientos son estados afectivos socialmente construidos y aprendidos por los/as sujetos que involucran un conjunto de cogniciones, actitudes y creencias, que son puntos de referencia para percibir y valorar situaciones concretas. Sin embargo, estos sentimientos se pueden expresar a nivel de la sensibilidad inmediata y la corporalidad, como sensaciones que conllevan cierta racionalidad acerca de lo que es afectado y que se manifiestan a través de gestos, percepciones y expresiones no voluntarias y no conscientes; o como emociones más complejas, lo que implica una cierta comprensión de las causas que provocan tal afectividad o sentimiento. En este sentido, lo relevante para nuestro problema es cómo estos estados afectivos influyen en el modo en que los/as trabajadores asignan sentido a la situación laboral, así como ponderar la incidencia en la posibilidad de gestar identificaciones colectivas orientadas a la acción.

En términos analíticos, consideramos pertinente analizar las significaciones emotivas desde dos ejes diferenciados y como puntos extremos de la misma relación: la *indignación* y la *resignación.* La primera de ella -de baja intensidad,

generalmente expresada en términos individuales- se pone en juego en sentimientos de rabia, enojo, bronca, 'estar sacado' en referencia a situaciones que consideran discrecionales y abusivas. Parte de las arbitrariedades que identifican refieren a la unilateralidad en la toma de decisiones a través del incumplimiento de cuestiones formales y legales vinculadas a las condiciones de trabajo (extensión ilimitada de la jornada de trabajo, obligación de permanecer en sus puestos más allá de sus horarios efectivos, discrecionalidad en otorgamiento de horarios de trabajo y períodos de vacaciones, no pago de horas extras, cambios de puestos de manera inconsulta, descuentos salariales, faltas de medidas de protección, despidos sin comunicación previa, etc.) En suma, las empresas incumplen un amplio espectro de normativas laborales que son reproducidas en el piso de trabajo fundamentalmente por los mandos medios y en las cuales los/as trabajadores expresan sus escasos márgenes de impugnación y de indignación.

En tanto, la *resignación* se manifiesta en la aceptación y el acostumbramiento, vinculada a una sensación de inexorabilidad del tiempo presente, pero también en una perspectiva de cierto fatalismo ante el futuro. En este sentido, se activan significaciones que obturan la posibilidad de cambio en detrimento de emociones ligadas al tolerar y soportar.

La sensación de *soportabilidad* se pone de manifiesto en la aceptación de condiciones que consideran injustas y en algunos casos inmutables, a través de expresiones tales como "aguantar", "bancar", "aclimatarse", "adecuarse": "*... es como que el cuerpo se te acostumbra*"; "*...te acostumbrás a ese ritmo de saludar...*"

En esta línea, se toleran ritmos, exigencias físicas, mentales y emocionales, pero también se soporta a los "insoportables" -los clientes- y las arbitrariedades de superiores: "S*e portan mal con nosotros, con los que al final estamos ahí siempre, aguantamos todos los días...*"

Asimismo, estas sensaciones están directamente relacionadas con la percepción de la ausencia de alternativas laborales posibles y el bloqueo de opciones, que no sean la disciplina y la adecuación:

> "*Me peleo con el encargado (...) Y yo me la banco porque no me queda otra, tengo que bancármela, te hace falta la plata. (...) está dura la calle*". *"No me puedo ir con una deuda encima y me tengo que bancar un montón de cosas que no me gustan". "No te queda otra que adecuarte a lo que te dicen".*

Sin embargo, otros/as trabajadores encuentran en el abandono real o en su deseo de salida del trabajo, la única vía de escape posible: *"(...) hay tres compañeros que se fueron por el trato del encargado, no se lo bancaban y se fueron. No lo soportaban.*" "Sí, estoy buscando (trabajo) lo que sea, ojalá no sea en un supermercado..."

Las significaciones en torno a la 'resignación-indignación', de algún modo, llevan el análisis de las expresiones acerca de las posibilidades de trasformación de las situaciones laborales y vitales en un nuevo par de sensaciones que se

inscriben en la línea de la *impotencia-potencia*. Comprendemos la (im) potencia como una categoría política, que entiende la obediencia como una forma que obtura la potencia, el poder obrar.

En este sentido, a la sensación de 'no hay salida' se le añade el componente de la impotencia, cuyo efecto es la paralización y el refuerzo de la sensación de debilidad de los/as trabajadores. Frente al huracán de los atropellos, la inmovilidad de un delegado sindical: "*te comunico que vamos a echar a tal persona, y yo me quedé así... [Inmóvil] no me dio ... la verdad que me agarró muy desprevenido y bueno lo terminaron echando*".

De este modo, la sensación de no poder actuar, 'quedarse sin poder hacer nada' es un dilema cotidiano, asociado a la no disponibilidad de sus tiempos, a las decisiones inconsultas de superiores, a la escasez de autonomía para resolver aspectos laborales, pero que tiene una fuerte impronta en sus espacios vitales en general. El siguiente relato lo pone de manifiesto: *"... [las cajeras] siempre se largan a llorar, será por la impotencia...a algunos les debe quemar la cabeza la impotencia de no poder responder, están limitadísimos ..."*

El *llanto* aparece como expresión corporal del 'no puedo más', 'no puedo responder'. En diversos pasajes de las entrevistas, encontramos que la acción concreta de llorar y su significación es 'encarnar' aquello que, por otro lado, se calla, se omite, se silencia, se soporta, se vuelve *costumbre*:

> "*Había momentos que lloraba cuando iba a trabajar, porque lo odiaba al trabajo, porque no había un encargado que te tratara bien, o porque me molestaba soportar a la gente, pero bueno te terminas acostumbrando ... la pasas tan mal cuando estás así trabajando, que no ves el momento de irte...*".

> "*... al principio, yo lloraba. El domingo, mis amigas se iban a al río y yo trabajando, decía no me voy a acostumbrar...después no tenía idea en qué día estaba, tenía franco un domingo y me daba lo mismo, porque ya estaba tan acostumbrada al horario rotativo, que ya me daba lo mismo...*".

> *"... me afectaba cuando recién entré... por ahí había un cliente que me hacía llorar, te tratan mal (...) y te afecta. De a poco vas aprendiendo a manejarlo, es así, al principio sí me afectaba y ahora no".*

Por otro lado, expresan la sensación de bronca o rabia en contraposición a la aceptación y la adecuación, en enfrentamientos abiertos o sutiles con personal jerárquico y clientes. La bronca también aparece frente a las arbitrariedades por los cambios de puesto, la negación en el otorgamiento de un franco o fin de semana, como así también las injusticias por la distinción y el castigo:

> "*Yo llevó dos años trabajando, y ponen a una chica nueva en tesorería. Correspondería que a los que tenemos más experiencia nos den ese puesto... y no, pusieron toda gente nueva y dejaron a todos los viejos*

en las cajas, entonces eso también lo sentíamos como un castigo. Y te daba como un poco de bronca decir tengo que capacitar a esta que es nueva y yo me quedo en las cajas."

"*...Yo no daba motivo para que me echaran, llevo dos años trabajando y me molestó mucho. Lo que más me indignó fue que pusieran excusas que no eran verdad, porque hubiese sido que no llegaba a la productividad, pero no, yo era la primera en productividad ... había una diferencia notable, o sea eso fue una de las cosas que más me indignó, que me dijeran por tal o tal cosa y que no fuera cierto".*

En términos generales, podemos señalar que la fagocitación de la totalidad del tiempo (laboral, familiar, de estudio, recreativo) repercute en la sensación de no contar con posibilidades de desarrollar 'una vida' por fuera (ni dentro) del espacio laboral. De manera recurrente los/as trabajadores mencionan esta sensación de asfixia, de estar 'acorralados/as', "no tener vida":

"*Te quema la cabeza, y llegás a la noche (...) lo único que querés hacer es estar en tu casa para dormir nada más, tu vida se desarrolla adentro del supermercado.*"

"...Ya me afectaba la vida personal, ya no podía, llegaba a mi casa y no podía ni sentarme, me acostaba, tomando pastillas todo el día, la calidad de vida ya me había liquidado... entonces en lo laboral cumplía, pero ya no en la vida particular. Trabajar todos los días es bastante limitante para tu vida personal".

"...Es como que empezás a perder tu vida... Eso es muy común en los empleados de esta empresa, empiezan a perder la vida propia ¡Trabajaba todo el día, te juro por dios estuve 8 meses así, no vivía! *(...) Te quita la vida porque te pasás todo el día allá adentro, no tenés vacaciones, no te podés enfermar, en vez de trabajar 8 horas, estás trabajando 11, 12 horas todos los días, y no te podés quejar porque te chupa, yo me acuerdo la sensación en ese momento y era terrible, terrible, terrible".*

3.2 La dimensión ética: la legitimidad y veracidad de las acciones

La *dimensión ética* refiere a los patrones morales sobre las valoraciones que realizan los sujetos para establecer situaciones como buenas-malas, justas-injustas, legítimas-ilegítimas, veraces-falaces, entre otras. Estos patrones

no son universales, sino que los mismos son construidos por los colectivos concretamente. Nos interesa reflexionar acerca de las percepciones de los/as trabajadores sobre aspectos de sus situaciones laborales, es decir, indicar sobre qué asuntos se activan significaciones de carácter moral y su incidencia en relación con sus prácticas concretas.

De algún modo, procuramos desentrañar la concordancia o contradicción con los valores 'corporativos', con la 'ética' de las empresas y cómo estas prácticas otorgan o no legitimidad a las acciones. A través de estos códigos, podemos reflexionar acerca de la *radicalidad o intensidad* (adhesión-confrontación) de las acciones, pensar hasta qué punto se acepta o impugna lo "flagrantemente inmoral".

Las empresas sedimentan sus valores en fenómenos como el individualismo y la recreación de la competencia horizontal, la cual se da en la prescripción y prohibición de las conductas (una 'ética de la omisión y la presencia'): "callar-hablar como nosotros", "no hacer el mal" (robar, mentir, desperdiciar productos) - "hacer rápido y correcto". El cumplimiento de ambas aristas y la asimilación de estos valores permiten a los/as empleados/as la posibilidad de mantenerse o ascender en el puesto, acceder a la "simpatía del jefe", a la "supervivencia laboral".

En esta línea aparece la tensión verdad-mentira, la "lógica del engaño". Scott (2000) ubica el engaño como una de las formas de insubordinación de los dominados, vinculados a las prácticas de simulación y la sospecha. Desde la concepción empresarial, se construye la figura del trabajador como un 'tramposo' que lleva a cabo prácticas falsas e inauténticas. Sin embargo, Scott complejiza esta idea y relaciona el engaño con la asimetría del poder más que con una estrategia de abierta de oposición de los subordinados:

> Es un lugar común atribuirles a los grupos subordinados una sutileza que, considerada muchas veces por sus superiores como astucia y talento para engañar, proviene en realidad de su posición vulnerable, en la cual rara vez se dan el lujo de la confrontación directa. (p. 167)

De este modo, las empresas determinan como engaño o mentira ('hacer el mal') aquellos aspectos que lesionan su legitimidad simbólica y, fundamentalmente, su rentabilidad económica. La desconfianza gira en torno a las ausencias sin aviso, licencias de cualquier índole, la evasión de los dispositivos de seguridad y, por supuesto, -dado que lacera de manera neurálgica las dos dimensiones (simbólica y material)- la condena ética a los hurtos.

En tanto, los/as trabajadores/as mencionan que, en algunos casos, utilizan la 'mentira' como el último refugio para rehusar las arbitrariedades empresariales. Refieren que esta es la única alternativa como modo de elusión de las exigencias de absoluta disponibilidad:

"*(...) Hay veces que me han dicho, '¿podés venir tal día?' si puedo voy, si no, no. Y no, porque después a mí me hace falta un domingo y no me lo dan. (...) y sí, es así..., porque no te dan otra opción, tenés que mentirles*."

Sin embargo, los/as trabajadores también detectan la "mentira" en el discurso empresarial, reconociendo la falacia del argumento "no hay ventas". El mismo termina funcionado como la condición para tornar a los/as empleados/as como la primera variable de ajuste: "*La cadena ...siempre te miente, no hay ventas, no hay esto y es mentira". "Los gerentes siempre te mienten y nosotros nos damos cuenta, eso te genera una mala relación."*

Por otro lado, sostienen el descreimiento acerca de las evaluaciones empresariales, ejemplo de ello es el "ranking de productividad". No obstante, en el

en el mismo juego de cuestionamiento a la legitimidad -al ser tan extendido el control y el autocontrol- aparecen otros mecanismos asociados a la competencia o rivalidad entre pares. Un testimonio de ello:

"*Nos ponen una planilla donde está el ranking de cajeros. (...) Pero nadie le cree. Te dicen 'eso es mentira'. El sistema de productividad es muy engañoso, vos estás ticando 8 horas como negra y dice que sos la última y hay una persona que habilitó 20 minutos y es la primera".*

Otro de los términos que asocian con las formas de engaño de las empresas es "inventar". En esta línea, es interesante recuperar la significación de dicha noción, en una doble acepción: imaginar y crear. Se inventan/imaginan rumores sobre el "mal desempeño", creando efectivamente la desacreditación entre los/as empleados/as. En este sentido, es interesante señalar que al darle el carácter de "invento" permite visibilizar ciertas prácticas que los/as trabajadores/as rechazan de manera expresa considerándolas arbitrarias y centralmente, injustas.

Uno de los principales motivos que esgrimen como "injusto" refiere a la brecha entre sus salarios con respecto a los niveles gerenciales o la asimetría entre sus ingresos y las magnitudes de ganancias de estas compañías:

"*Bueno qué se yo, injusto que un supermercado donde yo facturo en mis 6 horas $25000 por día, cobre un cuarto (por mes)*"

"Una cosa injusta que un pelotudo [se refiere al gerente] gane $25.000 y no sirva para nada, Eso me revienta". "No me parece justo que la empresa cuando quiere ahorrar plata, diga bueno vos los domingos ahora trabajas 4 o 5 horas, porque no podés hacer más, porque tengo que ahorrar plata. Eso me parece injusto"

De igual manera, la sensación de injusticia se activa en relación a los atropellos de clientes y la descalificación de supervisores. "Quedar como una tonta" expresa su angustia por los escasos márgenes de acción e impugnación a dichos maltratos. La sensación de tropelía también aparece frente a las condiciones precarias de trabajo e indican, de manera recurrente, la injusticia en torno a la asignación de beneficios o ascensos:

> "*... Es injusto que por ahí haya gente que de la nada, ocupe un lugar sospechoso (...) hay acomodo seguramente, hay otros pibes que laburan re bien y nada (...)*"

> *"Y lo malo (...) hoy en día hay mucho acomodo, al que tiene ganas de trabajar, no se fijan en eso; no, voy a acomodar a mi primo (...) pero él que tiene ganas de trabajar, que lo ves que labura, labura, labura. (....)"*

No obstante, si bien señalan componentes que perciben como arbitrarios, en ciertas ocasiones, ese malestar se redirecciona hacia una lógica sacrificial, sostenida desde la distinción del compañero/a que se esfuerza con aquel/la otro/a "perezoso/a" u ocioso/a. Del siguiente modo, lo percibe uno de los entrevistados que sufrió un accidente en situación de trabajo*:*

> "... Yo a ellos les he cumplido siempre, creo que soy uno de los pocos que nunca les ha faltado, no me tomo los feriados, (...) no me han querido mandar a la ART por no perjudicarse ellos, en eso lo veo injusto porque hay otras personas que realmente les han fallado como empleados (...) y lo ves injusto, porque por ahí hay gente que se merece algún beneficio y no lo tiene".

En esta línea, ciertos/as trabajadores/as reprueban la conducta del que no trabaja "duro", que "no hace nada", los "flojos". Por un lado, perciben que el/la compañero/a que evade las exigencias y ritmos de la producción, sobrecarga al resto del grupo de trabajo y es señalado/a como no solidario/a. En este sentido, aparece una problemática central, al no lograr articular y coagular como colectivo de trabajo, las tensiones en el interior del espacio se terminan resolviendo en un nivel horizontal sin llegar a impugnar -de manera abierta- las reglas, normas y exigencias empresariales.

En relación a la lógica del esfuerzo, las significaciones se asocian al merecimiento, "hacer las cosas bien" nunca alcanza para obtener un reconocimiento, por el contrario, termina imprimiendo una sensación de autodesvalorización de sus propias subjetividades.

No obstante, por otro lado, es interesante marcar que, pese a ello, reconocen que quienes "hacen las cosas mal" es el personal jerárquico, al cual incluso se lo enfrenta con agresiones físicas: *"Los peores son los supervisores... Imagínate que a (...) la supervisora la han agarrado a piña, los mismos empleados, de lo mala que es."*

Sin embargo, en líneas generales, las injusticias, inmoralidades y humillaciones que expresan no logran canalizarse en acciones confrontativas o de disputa abierta. La férrea individualización empresarial penetra en las subjetividades, remitiendo la queja y el malestar en padeceres íntimos.

Como ha sido mencionado, la soportabilidad es sostenida desde el acostumbramiento, el aislamiento y el silencio -no el silencio cómplice del par- sino aquel que se encuentra cercado por el mandato de la quietud y la obediencia. Las 'costumbres' determinan acciones de manera habitual, dentro de reglas, repetitivas, reproductoras. En este sentido, acostumbrarse ("ya no me afecta") cobra una doble significación, es una forma de anestesiamiento pero también de naturalización, de "hacer costumbre". En términos de impactos emocionales, cobra fuerza porque torna impotente a los sujetos y mientras que impactos éticos, arraiga, fija.

3.3 La dimensión estética: la (in)dignidad

La *dimensión estética* hace referencia a los códigos que asignan sentidos a los objetos y situaciones de acuerdo a criterios de gusto y de apreciación subjetiva. Es decir, son aquellos que permiten clasificarlos como feo-bello, placentero-desagradable, gustoso-ingrato, etc. El sentido estético se apoya en afectos y sentimientos mediatos e inmediatos, que no necesariamente siguen un apego a criterios completamente racionales, pero tampoco son cánones irracionales. En este sentido, la concepción de una situación laboral como antiestética o pulcra, satisfactoria o desagradable puede incidir en el modo de significar su condición laboral y la manera en que se posicionan frente a la misma.

En nuestro caso, los/as trabajadores utilizan expresiones como "lindo" y "feo", vinculadas de manera directa con sus condiciones de precariedad laboral. Es interesante señalar que, desplazan significaciones éticas (justo-injusto, legítimo-ilegítimo) por apreciaciones de tipo estéticas. En sus términos, "feo" es el "clima laboral", es "estar endeudado", "quedarse dormido" en la caja por la extenuación, trabajar los fines de semana, e incluso "feo" es el despido propio o ajeno: "*sí la parte fea que tiene el Híper es que si hay que sacar gente, en ese sentido, no se duda*".

> "Supuestamente fue por ajuste de personal, pero (...) para mí fue porque el jefe no me quería. Le molestaba mi presencia. (...) Si podía esquivarme para no saludarme, lo hacía. Es feo, vos te sentís mal, es tu jefe. Vos tratas de hacer todo para caerle bien, es tu jefe".

Con respecto a la estética del espacio físico, es sugerente marcar algunas tensiones en sus significaciones, a la aparente asepsia e higiene que declaran las empresas, se opone -en palabras de los/as empleados/as- espacios sucios: "*es feo trabajar así, en condiciones de hacinamiento, duele la empresa...*"

En los dichos de los/as trabajadores, principalmente, la falta de limpieza se presenta en los "espacios ocultos" (depósitos, comedores, etc.), es decir, aquellos que son de 'su' uso exclusivo y por los cuales, no circulan clientes:

> "*En (menciona una sucursal) son muy mugrientos, vos estabas almorzando y las cucarachas andaban entremedio de las cosas. Vas al baño... las cucarachas te saltaban. Uno que es empleado lo ve, tal vez el cliente no lo note... las cucarachas están como en todos los supermercados... Cuando no tiran la mugre en la compactadora, y se llena de olor.... El olor es nauseabundo*".

Muchos/as de ellos/as asocian las significaciones estéticas con condiciones 'indignas' de trabajo, sin embargo, la visibilización de las mismas no se presenta como una expresión de "indignación", en su sentido de impugnación abierta a las presiones empresariales. Por el contrario, se activan expresiones vinculadas a la resignación o la imaginaria comparación con otras empresas. En palabras de un empleado de una empresa local: "*Vas a (menciona una empresa multinacional) se ve más cuidado, hasta los empleados están más presentables, le dan el uniforme entero. La limpieza es más adecuada. Yo voy a la (empresa multinacional) todo el tiempo, se siente la diferencia*." Este relato se contrasta, de manera directa, con los siguientes testimonios:

> "*Te pido pantalón, camisa...se demoran como tres meses.* ¡¿*No sabés lo que era el pantalón de un compañero?!.* ¡*Parecía uno de la calle! No parecía que trabajaba en (menciona la misma empresa multinacional). Todo el pantalón remendado por todos lados, quedaba feo*".

> "*... A* mí me gustaría tener una s*ucursal que tuviera otra vista, los pisos están todos rotos, no tenemos calefacción centralizada, ni aire acondicionado... P: ¿...hay algo que te gustaría cambiar? La estética y el gerente" (risas).*

También en algunos pasajes de entrevistas, aparece la expresión "asco", la cual se asocia centralmente con los tipos de productos que las empresas ofrecen como consumiciones o con las deficitarias formas de preparación de los alimentos.(En algunas sucursales, las compañías proveen productos

vencidos para que sean consumidos por los/as empleados/as): *"Yo cocinaba para todo el personal. La primera vez casi me morí. Yo no comí ese día...nadie ve cómo cocinás. Es como que se acostumbran, yo era nueva y a mí me daba mucho asco..."*.

Por otro lado, encontramos vinculaciones entre las situaciones de trabajo con la idea de "mugre". Por un lado, refieren a las condiciones de limpieza de los lugares; y por otro lado, designan con el mismo término sus propias tareas. Es decir, sus apreciaciones aparecen asociadas a las propias interpelaciones que hace la empresa, "limpiar la mugre ajena", ser un "trapo de piso", un residuo, un desecho. La mugre también es su medio de trabajo, de vida y un medio de extorsión: el dinero.

> "*Prefieren quedarse con 400 mugrosos pesos y no arreglártelo a vos, eso también me generaba mucho stress, porque había meses que perdía mucha plata. Al estar mal, te afectaba en todo, estaba distraída, entonces perdía plata, entonces peor me ponía*."

Las expresiones estéticas se ligan a la dependencia económica, ante la práctica de los "recuperos"[2], mencionan el cuidado en el aseo, en dejar los productos "bonitos", es decir, en esterilizar las prácticas abusivas:

> "*...Cuando vayas a la empresa y veas un paquete de fideos que tiene un poquito de pegamento o una harina está media rotita, es porque la abrimos, pegamos por dentro, y la dejamos bonita*."

De este modo, los/as trabajadores a través de dichas prácticas, se responsabilizan de las pérdidas, "embelleciendo" y "limpiando" las manchas de las empresas. En la empresa de capitales locales es donde se producen las mayores extralimitaciones e irregularidades, un trabajador de la misma establece una distinción con las grandes empresas:

> "*Son cadenas internacionales, los tipos no transan con nadie... con tal que el nombre de la empresa no se manche...les pagan a sus empleados todo el día, y hacen todo como corresponde; en cambio esta empresa transa con todos, o sea la empresa ya está manchada*".

Para finalizar no es casual que este entrevistado utilice dicha metáfora. En el año 2011, un trabajador -al ser electo como delegado gremial- sufrió una golpiza y posteriormente fue cesanteado. En dicha ocasión se llevó a cabo una

2 En algunos establecimientos, estos implican reparar productos que hayan sufrido alguna rotura. Los/as empleadas reparan los mismos para que no sean descontados de sus salarios.

movilización callejera, en la cual sindicato y trabajadores se expresaron con una bandera cuya consigna mencionaba el nombre de la empresa y debajo decía: "*Mercadería manchada con sangre*".

Con la sangre de este colectivo de trabajadores extenuados, precarizados, vulnerados en sus derechos, pero con la misma sangre que pese a todo pulsa y resiste.

4. Reflexiones finales

En este trabajo procuramos *visibilizar* a estos/as trabajadores que padecen, en palabras de Grimson (2011) "*condiciones de salubridad precarias, situaciones de riesgos evitables, exigencia de una productividad donde los cuerpos son lugares de regimentación, mecanismos de individualización, autoritarismo y profundo desprecio por parte de varias empresas*" (p.2).

Desprecio y despojo que ponen en cuestionamiento las pretendidas 'promesas de las formas posfordistas' de un trabajo liviano y creativo; por el contrario, en estos espacios se produce una coexistencia de los componentes más rutinarios y pesados del trabajo taylorizado con una hiperflexibilización de las relaciones laborales.

De allí lo que se desprende no es el "bienestar en el trabajo" sino una férrea intensificación cuantitativa y cualitativa de los ritmos de trabajo, una degradación de las condiciones laborales, por la vía del crecimiento de formas de padecimiento laboral, precarización del empleo y de la vida. Consideramos que un punto fundamental que sintetiza las condiciones de trabajo es su intensificación, la cual se expresa en una sobrecarga de tareas simultáneas, demandas físicas, emocionales y mentales, escaso control sobre los tiempos laborales y extralaborales; desgaste de la fuerza de trabajo que se potencia en un deterioro subjetivo del trabajo.

El flujo tenso que no se detiene y se sostiene a costa de cuerpos exhaustos polivalentes, que prácticamente nunca descansan. Esta sobrecarga impacta en las subjetividades de los/as empleados/as; en sus relatos la expresión "cansancio" es recurrente. Cansados/as de "no tener vida", de "hacer todos los días lo mismo".

Los/as trabajadores son de modo sistemático la variable de ajuste para el mantenimiento voraz de la rentabilidad de las empresas "(...) *hay mucho trabajo para hacer y por ahí somos pocos, faltan manos".* "Faltan manos", raramente, se imputa como una falta de contratación de personal, sino que, en muchos casos, se autoresponsabilizan o genera resquemores entre compañeros/as de trabajo.

De este modo, este colectivo de trabajadores está expuesto a un entramado de debilidades que los ubica en una posición desventajosa y de indefensión, en referencia a la subordinación ampliada del trabajo al capital. Las condiciones de trabajo materiales y simbólicas (bajas remuneraciones, escaso control sobre los tiempos y las tareas, polivalencia, trabajo emocional, discrecionalidad en los mandos) se conjugan como una multiplicidad de factores estructurales y subjetivos, que convergen en una fuerza laboral disciplinada y dócil con bajos niveles de conflictividad abierta.

De este modo, este conjunto de condiciones apunta a la introyección-expresión del conflicto como padecimiento individual. Las impugnaciones se orientan –no ya hacia las empresas – sino hacia los mismos miembros en tanto 'competencia' y/o hacia la culpabilización del/la propio/a trabajador/a.

Para cerrar, es importante considerar que la comprensión de las significaciones presentadas sirve para reflexionar sobre aquellos aspectos y "*todos los afectos y las pasiones tristes [que] constituyen una neutralización de la potencia de obrar*" (Lazzarato, 2013, p. 81) De este modo, sostenemos que si bien los/as trabajadores expresan manifestaciones de malestar y sensaciones de injusticia; en general terminan recluyéndose en el fuero individual como expresiones de enojos o molestias. Dichas imputaciones, en este sentido, se dirimen como soportabilidad, acostumbramiento, resignación o como enfrentamiento a nivel horizontal, bloqueando u obturando un cuestionamiento abierto, colectivo y sentido frente al despotismo de las empresas.

Como fue señalado al inicio, las experiencias de estos colectivos se encuentran más traccionadas por experiencias de explotación que de lucha. En palabras de Read (2013):

> La economía afectiva del capitalismo es tal que es fácil enojarse o agradecer las desviaciones, los jefes crueles y los filántropos benévolos, mientras que la estructura misma, las relaciones fundamentales de explotación, son consideradas demasiado necesarias, demasiado naturales, como para que ameriten indignación [...] La producción de la indignación es una tarea difícil, no va sólo contra la necesidad percibida del modo de producción capitalista sino contra los modos en que nuestros deseos mismos, nuestros esfuerzos más íntimos en perseverar en nuestro ser, han sido producidos por el capitalismo." (pp.10-11)

5. Referencias bibliográficas

ABAL MEDINA, P. (2014). *Ser sólo un número más. Trabajadores jóvenes, grandes empresas y activismos sindicales en la Argentina actual*. Buenos Aires: Biblos.

CHIODO, L. (2010). *Hipermercados en América Latina: Historia del comercio de alimentos, de los autoservicios hasta el imperio de cinco cadenas multinacionales*. Buenos Aires: Antropofagia.

DE LA GARZA, E. (2018). *La metodología configuracionista para la investigación social.* Ciudad de México: Gedisa.
DE LA GARZA, E. (2011). *Trabajo no Clásico, organización y Acción Colectiva*. México, D.F.: Plaza Y Valdés-UAM.

DE LA GARZA, E. (2001). La Epistemología Crítica y el concepto de Configuración. *Revista Mexicana de Sociología*, LXIII (1).

DI NUCCI, J. y LAN, D. (2009). Globalización, hiperconcentración y transnacionalización del comercio alimenticio en Argentina. El territorio usado por las empresas supermercadistas. *Anales de Geografía*, *29(1), 9-33.*

DURAND, J.P. (2011). *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria*. México: FCE.

FAECyS (2011). Informe de relevamiento de Supermercados en Argentina. Recuperado de: http://www.faecys.org.ar/Informe_Supermercados.pdf

GARCÍA, A. (2007). Deficiencias en la política antimonopólica. La concentración en el sector supermercadista. *Revista Realidad Económica* Nro. 231.

GRIMSON, A. (2011). "Prólogo" en MEDINA, ABAL P. y MENENDEZ, N., DIANA *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente.* Buenos Aires: Imago Mundi.

GUIAMET, J. (2012). El cliente siempre tiene la razón: procesos de construcción de subjetividad en trabajadores jóvenes de una cadena multinacional de supermercados en la ciudad de Rosario. *Trabajo y Sociedad* Nº *19.*

LAZZARATO, M. (2013). *La fábrica del hombre endeudado. Ensayo sobre la condición neoliberal*. Buenos Aires: Amorrortu.

LONGO, J. (2012). Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados. *Trabajo y Sociedad* Nº 19.

LONGO, J. y CAMBIASSO, M. (2013). La noción de experiencia en E. P. Thompson: una propuesta para el análisis de los casos de alimentación y comercio en la posconvertibilidad. *Rey Desnudo Revista de Libros*, II (3).

READ, J. (2013). *Economías del afecto / economías afectivas: hacia una crítica spinozista de la economía política*. Ponencia presentada en la conferencia Historical Materialism, Londres.

SCOTT, J. (2000). *Los dominados y el arte de la resistencia*. México: Ediciones Era.

SORIA, B. (2015). "Subsunción ampliada del trabajo al capital. Control y resistencia laboral: estudio del sector supermercadista del Gran Mendoza". Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales. UNCuyo. Mendoza. Inédita.

ZEMELMAN, H. (1992). *Los horizontes de la razón*. México: Anthropos.

Trabajo para jugar y juego para trabajar: apropiaciones de la práctica de videojugar como actividad laboral y transformación identitaria

Working to play and playing to work: appropriation of video-gaming as work activity and identity transformation

José Angel Cerón Hernández. *jceronsociologia@gmail.com*
Ana Valeria Rodríguez Barrientos. *anav.rdgz@gmail.com*
Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa. México
Recibido: 06/02/2020
Aceptado: 19/03/2020

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo mostrar que ambientes laborales en términos tecnologizados construyen nuevas adscripciones identitarias, colocándolos en debate con las tesis de la fragmentación y de la individuación de las culturas laborales. A partir de herramientas cualitativas como entrevistas semi estructuradas y observación sistemática, prestamos especial atención a dos ámbitos: el primero correspondiente a aquellas personas que juegan como trabajo, *los streamers,* y, por otra parte, quienes trabajan para continuar jugando. Estos procesos traspasan lo subjetivo y, a partir de la producción simbólica y las interacciones, se objetivan como actividad productiva en el capitalismo contemporáneo. A la lectura se encontrará una breve discusión teórica respecto a las tesis del fin del trabajo, la flexibilidad y oscurecimiento de relaciones laborales abonando al debate de la identidad. En este hilo se entrelazan las implicaciones de las TIC's, el internet, la cultura digital y la industria de los videojuegos. Posteriormente se presentan algunos hallazgos empíricos y el análisis obtenido que permiten elaborar algunas pistas para esta discusión.

Palabras clave: videojuegos, trabajo, identidad, cultura digital

Abstract

The present article aims to show that work environments in technological terms, builds new identity ascriptions and the way this is inserted in the debate of the thesis of fragmentation and individuation of labor cultures. As using qualitative tools, such as semi-structured interviews and systematic observation, here we emphasize two areas: the first one is about those who play as work: *streamers,* and the second is about those who work to continue playing. These processes go beyond the subjective and the interactions to

be objectified as a productive activity in contemporary capitalism. In this sense, there is a brief theoretical discussion about the theses of the "end of work", the flexibility and darkening of labor relations and a small addition to the identity debate. At the same time, we discuss the implications of TICs, internet, digital culture and, of course, the video game industry. Almost to finish, we show some empirical findings and the analysis that allow us to elaborate some clues for this discussion.
Keywords: videogames, Work, Identity, Digital Culture

Introducción

El tema de la identidad es uno de los más recurrentes en las investigaciones en Ciencias Sociales y es también uno de los más complejos. Tenemos presente que no se tratará jamás de una identidad única, inamovible y hegemónica, sino que varía a través del tiempo, los contextos y las situaciones a las cuales el sujeto se enfrenta, también abordado en los estudios del trabajo. De los contextos sociales actuales que se imbrican en esta área, uno que ha modificado no solo las dinámicas interactivas con *los otros*, sino también las concepciones de cada sujeto son las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's), y el internet en relación con estas.

Por ello, el tema que aquí nos convoca conjuga los elementos antes mencionados: identidad, TIC's e internet, nos referimos particularmente a videojugar como parte del mundo del trabajo. Esta práctica ha promovido el desarrollo de nuevas lógicas de producción y reproducción social, sin negar la producción de adscripciones identitarias. Esto último, se entiende preliminarmente como un proceso de múltiples direcciones sociales, ya que las personas poseen varias identidades que se complejizan a partir de interacciones y de contextos a los que las personas pertenezcan, por lo tanto, consideramos dos aspectos; el primero corresponde a que los contextos existen previamente, y el segundo corresponde a las acciones dentro de cada contexto.

En estos contextos, el trabajo configura diferentes elementos simbólicos expresados en culturas laborales y, también, en identidades respecto a la actividad productiva y hacia los otros que pueden estar implicados en otros mundos de vida (De la Garza, 1997). Tengamos presente que, debido a elementos tecnológico-digitales que han permeado diversos campos de interacción social, el proceso laboral y de generación de capital no quedan ausentes. Es decir, la lógica productiva del capitalismo contemporáneo está presente en diferentes elementos de la producción en ámbitos digitales, siendo el internet y los videojuegos parte de ellos.

Sabemos que resulta complicado considerar el carácter colectivo en la construcción de identidades dentro del proceso de trabajo pues nos referimos a sujetos aislados físicamente entre ellos. La interacción que sucede a través de los medios electrónicos como el Internet, resulta en una vía eficiente para esta construcción, pues es el pilar central para la realización del trabajo. Nos conduciremos por las especificidades de esta tecnología de la comunicación y las formas en que se establecen relaciones sociales entre los sujetos que intervienen directamente en el trabajo, donde otros actores laborales y no laborales pueden incidir en este proceso de valorización.

Para lograr este objetivo realizamos un conjunto de entrevistas semi estructuradas y observaciones sistemáticas a dos grandes grupos de usuarios de videojuegos: a streamers, quienes transmiten sus juegos con la finalidad de obtener ingresos; y en segundo lugar a personas que configuran diferentes lógicas de trabajo para que, en su momento de reproducción, ejecuten un videojuego, es decir, trabajar para jugar. El segundo caso se problematiza cuando, en la actividad lúdica son los contenidos que genera jugando, más allá del consumo de productos vinculados a los videojuegos, ejecutando una labor productiva vinculada a búsqueda de errores, promoción del producto, compra y venta de objetos virtuales y, de la reproducción de prácticas vinculadas a lo "gamer".

Abrimos con una discusión sobre las teorías del fin del trabajo y de la fragmentación de las identidades, centradas en el hecho de que el desarrollo tecnológico supondrá una paulatina desaparición de trabajo que podrá ser ejecutado por máquinas, software y otros dispositivos. Este "fin" del trabajo significaría una fragmentación de identidades donde el trabajo pierde un lugar central, planteamiento al que realizamos una crítica.

Posteriormente planteamos nuestra postura respecto a la construcción de identidades en torno a ambientes virtuales, es decir, donde el internet conforma un espacio de interacción y construcción de significados, expresado en el concepto de "identidad-red". A ese apartado le sigue una breve revisión de posturas vinculadas a la cultura laboral en contextos de flexibilidad y de oscurecimiento de relaciones laborales, pues como señalaremos en el apartado siguiente los streamers de videojuegos no tienen relaciones claras de trabajo con la empresa "contratante", quienes los nombran "socios", pero que someten a ciertos controles del proceso de trabajo.

En seguida se realizará una caracterización del contexto empírico de la industria gamer como parte de las industrias culturales, y así dimensionar su impacto en los ámbitos económicos, laborales y en algunos aspectos subjetivos de los sujetos que forman parte de este espacio. De ese modo presentaremos algunos de los hallazgos realizados en el trabajo empírico incorporando fragmentos de entrevistas y reflexiones derivadas de ellas.

1.- Fragmentación de las identidades y el fin del trabajo

Es conocido que algunas tesis sobre el fin del trabajo (Rifkin, 1996; Sennet, 2006; Baumann, 2000; Gortz, 1981; Hardt y Negri, 2000) se inspiraron en "el fin de los grandes relatos" (Lyotard, 1987). Es decir, que las identidades expresadas en grandes movimientos sociales como el obrero perderían gran fuerza. Aquello se reforzó con la idea de una posible eliminación de muchos trabajos a consecuencia de las reestructuraciones productivas donde la automatización, informatización y robotización basadas en TIC's juegan un papel central. Esto viene acompañado de posturas del trabajo inmaterial (Negri, 2004) donde se sugiere que el desarrollo de las fuerzas productivas significará una disminución del trabajo manual no calificado, es decir obrero no especializado, para la producción de bienes de consumo, dejando mayor tiempo para la recreación; suponiendo también una autonomía obrera en términos de organización y producción (Gortz, 1981).

Perspectivas que fueron asociadas con una razón para-posmoderna (De la Garza, Celis, Olivo y Retamozo, 2011). Posturas radicales sugieren que la tecnología vendrá a sustituir puestos de trabajo que serán desempeñados por dispositivos o robótica reduciendo los puestos de trabajo (Rifkin, 1996). Pero eso empíricamente no es así; aseveración que, si bien puede ser aplicada a ciertos sectores productivos, no es del todo cierta. Empíricamente, a trabajos que desaparecen surgen otros basados en tecnología, además de que en países subdesarrollados no se presenta este fenómeno tal cual (OIT, 2019), siendo el trabajo descalificado y deslocalizado como estrategia de producción para trasnacionales. También es cierto que la producción se ha vuelto más compleja y que requiere tecnología y trabajo especializado y calificado, pero es posible en centros de innovación y desarrollo; para la producción en sí misma se sigue requiriendo fuerza de trabajo poco calificada y, además, se deslocaliza a otros lugares donde los salarios bajos como ventaja competitiva no son requerimiento indispensable de la inversión en tecnología de punta, pero sí con control informático.

Relativamente nuevos los videojuegos, con una trayectoria mayor a 40 años, se encuentran insertos como parte de las industrias culturales y a su vez en la cultura digital, sin desvincularse de las lógicas de producción. Los videojuegos se han estudiado desde aspectos sociales como la comunicación (Bonello, 2015), los elementos cinematográficos (Egenfeld, 2008; Esnaola, 2006; Kerr, 2006), productos audiovisuales y culturales (Rodriguez, 2009; King, 2002), representaciones sociales (Wohn y Lee, 2012), contenido (Galloway, 2012), violencia o consecuencias sociales negativas (Arreola, 2008; Sánchez, 1994; Baena, 2002), entre otros, que resultan ser los más populares.

Por otra parte, indudablemente las estadísticas sociales y económicas nos muestran mayormente lo que corresponde al ámbito industrial de los videojuegos; sin embargo, debemos considerar, como se insiste a lo largo de este texto, que todas estas cifras pierden sentido si se omite el papel del consumidor en términos económicos, y de los usuarios en términos sociales. Por ello debemos tener presente que los videojuegos están construyendo sus propios procesos productivos y de mercado de trabajo al generar nuevos perfiles laborales que requieren calificaciones específicas que, sin duda, configuran subjetividades en torno a videojugar, entendida como una actividad laboral más allá que una simple actividad lúdica, que abre una oportunidad a los estudios laborales.

Posturas como las que mencionamos anteriormente, sobre el fin del trabajo inspiraron otras que sitúan la idea central de que el trabajo deja de ser un eje importante para la construcción de identidades. Postulados de ex marxistas que se desilusionaron con el proyecto socialista y consideraron que las esferas del trabajo ya no tenían una eficiencia identitaria y de construcción de movimientos en torno a esta actividad (Callinicos, 2011). Esto nos hace preguntarnos tomando en cuenta el tema que aquí nos convoca ¿es jugar videojuegos como trabajo una actividad que configura identidades colectivas?

Para comenzar a responder, debemos señalar que, como parte de las industrias culturales, las culturas digitales abren posibilidades de inmediatez, interacción y espacialidad (aunque virtual y simbólica), han consolidado un contexto en el cual la producción simbólica de todos los aspectos de la cotidianidad han

logrado configurarse; otorgando, no solo nuevos sentidos a las subjetividades, sino también nuevas formas de apropiación de quienes hacen uso de ellas y por tanto, nuevas interacciones concretas que dentro de estos marcos de referencia (Harré, 1982), abren espacio al desarrollo de nuevas identidades, por ejemplo, de ocio, o en otro sentido, laborales, lo cual sin lugar a duda, puede ser identificado como una transformación sociocultural. Como parte de la cultura digital, encontramos a los videojuegos, desarrollando nuevas dinámicas dentro de un escenario simbólico que permite la convergencia de lo *on-line* y lo *off-line* desarrollando en un sentido continuo y constante no solo definición del *sí mismo* sino también permitiendo la diferenciación con el *colectivo* o *los otros.*

2.- Identidades inmersas en ambientes tecnológicos e "identidad-red"

Vale la pena hacer una pausa y recordar que, si bien no es lo único, la comunicación es pieza clave de la subjetividad, tomando este punto de partida como el medio a través del cual experiencias del mundo de los usuarios trascienden hacia los otros a través de signos, y permite ser conscientes de los pensamientos de los otros (Schültz, 1964). También, la comunicación es parte fundamental de la configuración de la identidad en tanto que permite el análisis de la realidad a través del proceso subjetivo y de la socialización en la vida cotidiana (Berger y Luckmann, 1991).

A partir de ello, podríamos comprender que con el internet como vía de comunicación se ha abierto paso a nuevas dinámicas sociales, mediadas por lo virtual, vía que configura nuevas formas de relaciones interpersonales y nuevas maneras de adquisición o acercamiento cultural, incluso comparables con los agentes de socialización primaria como son la familia y la escuela, solo por mencionar algunas. Así, la socialización y los roles sociales se modifican a través de las dinámicas digitales, y también los contenidos intelectuales, morales, afectivos, entre otros que se han vinculado con la web.

Para la reflexión del proceso identitario que puede emerger de las interacciones en Internet, es importante recuperar lo que se ha dicho al respecto. Manuel Castells (1999) desentraña algunos elementos de la comunicación simbólica, la relación entre sujetos y naturaleza con un enfoque dual entre producción y consumo intersectado por elementos como la experiencia y el poder, para así entender espacios específicos de cultura e identidades colectivas. Esta comunicación, señala Castells, en tiempos donde las redes sociales se conforman de acuerdo con la interacción por medio de las TIC's, pasa de un plano de interacción física (cara-cara), a ser ahora una interacción que escapa del plano físico (monitor-monitor). Por tanto, consideramos que esta relación contiene una carga simbólica particular debido a que es necesario un conocimiento anterior para comprender lo que ahí se expresa (frases, imágenes, sonidos, conceptos) concernientes a ese medio a lo que nos referiremos como una "Identidad-Red". Puesto que *como seres humanos cada vez más entrelazados con la tecnología y con los demás a través de la tecnología, las viejas distinciones entre lo que es más específicamente humano y específicamente tecnológico se hacen más complejas* (Turkle, 1995, p. 21).

En psicología social se habla ya sobre el fenómeno de conformación de identidad en Internet, ligado a las situaciones de anonimato y grupo, especialmente en contextos de masa o muchedumbre. Estos planteamientos indican que la implantación progresiva de las TIC's en la sociedad está haciendo que, cada vez más, se faciliten un mayor número de servicios mediante el ordenador (Moral, 2004). Algunos de estos servicios virtuales (chat, correo electrónico, foros, etc.), posibilitan que sus usuarios participen de forma multitudinaria y anónima. Esto ha suscitado el interés por investigar este nuevo contexto de interacción social, donde pueden ponerse de manifiesto conductas de des-individuación en Psicología Social y de Identidad en Sociología.

Desde comienzo de los años noventa ya se consideraba que la realidad social contemporánea demanda cada vez más de transformaciones que posibiliten el acercamiento entre los usuarios en tiempo y espacio al momento de interactuar. El ejemplo se encuentra en Rheingold (1993), quien consideró que las relaciones sociales que se establecen en estos nuevos entornos, que se generan ante esta necesidad, se materializan en Internet como medio propicio para este proceso provocando la virtualización de la (s) identidad (es), así como la configuración de comunidades virtuales, organizadas alrededor de una temática o actividad concreta; compartiendo información, opiniones y recursos a través de una plataforma on-line.

Así pues, en las interacciones generadas a través de Internet, y desde una perspectiva del interaccionismo simbólico, se consideró que la visibilización de aspectos de su yo (*self*), es un elemento importante para la construcción de una identidad; los aspectos importantes, extraordinarios o las cosas que no suelen decirse o expresarse con facilidad a los demás (true self) (Turkle, 1997). A esto contribuyen las tecnologías mediáticas generando productos culturales, donde las identidades individuales y colectivas son negociadas dentro y fuera de la red que suscitan a una comunicación masiva (Wilson y Peterson, 2002). Es entonces que, la identidad en el ciberespacio no tiene una característica monolítica, sino que posee un carácter mutable pues adquiere implicaciones de negociación entre las audiencias y los contenidos que se emiten, además de que no pueden quedar de lado ámbitos económicos, culturales y cognitivos que proveen un espacio de asimilación e interpretación. Una manera polifacética que se actualiza en las interacciones mismas en internet en una especie de "culturas-mosaico" donde se comparten ideas de forma simultánea (García y Núñez, 2008, p. 44).

Lo anterior abonaría a la perspectiva que defiende la construcción de identidades en contra de la postura de la fragmentación. Es posible que, atendiendo a una mejor revisión teórica, podamos relacionar de forma más elaborada y coherente la influencia de otros aspectos de la subjetividad y de la socialización, y la red, como espacio de intercambio, como un elemento a añadir en la reflexión de la constitución de identidades. Consideramos que la idea de usuario como sujeto no implica una individuación que cierre a la constitución de conjuntos de relaciones entre los sujetos y que construyan identidades. Existe una discusión sobre la dislocación espaciotemporal y consiguiente representación "espectral" del sujeto en la red, "telepresencia", generando la posibilidad de hacerse cada vez menos presente, incitando a repartirse y diseminarse por el medio virtual (Quéau, 1995).

Las interacciones que acontecen a través de internet pueden ser también entendidas como un proceso de sociabilidad, que a diferencia de la socialización es definida por Simmel (2002) como una forma lúdica de asociación, cuya finalidad última es la asociación por sí misma, provocando que se desarrolle cierta forma de adscripción a una comunidad. La dimensión asociativa de la sociabilidad es vista como una característica propia de los seres humanos que puede resultar fundamental para la interacción entre los miembros de una sociedad, transformando así no solo las dinámicas sociales del *sí mismo,* sino la relación que establece con *los otros* en todos los aspectos de su cotidianidad; aquí nos atañen, por ejemplo, las dinámicas laborales y los procesos identitarios.

3.- Identidades laborales en ambientes flexibilizados u oscurecidos en el trabajo

La relación identidad-trabajo en relaciones laborales oscurecidas y con intervención de TIC's como medio de producción, requiere un tratamiento desapegado a las nociones tradicionales de constitución de identidad. Consideraremos nociones ampliadas de estos conceptos (trabajo e identidad), que nos otorga eficiencia identitaria en situaciones donde el internet y los medios electrónicos como los videojuegos intersecan el trabajo. Esta ampliación conceptual incorpora al cliente y sus demandas; en tiempos y territorios no laborales, así como sus experiencias productivas con otros ámbitos sociales como la familia, el barrio o el consumo (De la Garza, 2017b). Nos referimos a un trabajo, jugar videojuegos como producción y como reproducción, donde las relaciones laborales no están claras, donde hay una intervención de diferentes actores laborales y no laborales que influyen en el proceso de trabajo. Tomando en consideración las dimensiones enunciadas anteriormente, podemos referirnos, en términos conceptuales, a un tipo de *trabajo no clásico* (De la Garza, 2017b).

Para abordar el problema de la identidad en relación con el trabajo y los videojuegos como actividad productiva, consideramos pertinente caracterizar al actor. El aspecto relacional en internet, el aspecto no clásico del trabajo y la forma en que cambian las subjetividades en el capitalismo contemporáneo y a los otros en las relaciones de producción. Nuevos escenarios del mundo laboral han influido en las narrativas identitarias donde lo individual aparece como central y el corto plazo. Pero ¿eso sucede realmente así? Si bien estamos frente a quiebres profesionales, es cierto que presenciamos el desarrollo de una generación que no vivió este proceso de transformación, sino que ya creció en ello. Esto supone un reto analítico que queremos puntualizar en algunos breves aspectos.

Como punto de arranque tenemos a la producción que caracteriza la vivencia actual de los trabajadores donde el temor permanente a perder el control de la propia vida, por el flujo de la propia red y volverse incapaz de interactuar en otros ámbitos sociales implica una "corrosión del carácter" o un cambio en las subjetividades (Sennet, 2006). Un problema de inviduación, de las cuales podemos resumir tres posturas generales:

- La primera proveniente de la idea de que "el nuevo espíritu del capitalismo" (Boltansky y Chiapello, 1999), se proponía una liberación de las personas en las instituciones, donde tendrían la posibilidad de desarrollarse de manera individual. A eso se le vincula el surgimiento de una "ideología managerial" (Le Goff, 1995) que posiciona a la organización como espacio de integración social, pero que puede ser interpretada como la renovación de las formas de dominación social al interior de la empresa y a vivirla como una obediencia aceptada (Martuccelli, 2001), pero individual.
- Por otro lado, se encuentran quienes sugieren que los nuevos escenarios del mundo laboral, impactados por estas reestructuraciones productivas, influyeron en que las narrativas identitarias niegan un vínculo duradero en las empresas, expresado en proyectos individualizados que suponen una acotación funcional a las formas de interacción con los otros (Diaz, Godoy y Stecher, 2006).
- En términos de la organización del proceso de trabajo, otros sugieren que los dispositivos de gestión flexible funcionan a través de mecanismos de naturaleza narcisista, que aseguran la aceptación de valores organizacionales de la empresa, o plataforma, y el trabajo productivo como parte desvinculada a la sociabilidad (Enriquez, 1997; Aubert y De Gaulejac, 1991). Ideas que podrían inspirarse en los supuestos de las tecnologías del yo foucaultianas.

Es importante, como planteamos en este artículo, debatir de forma conceptual y empírica sobre estos postulados que configuran un cuerpo teórico que refiere a cierta imposibilidad de construcción de identidades, mucho menos si fuesen colectivas. Lo que se encuentra es que, sin duda, estamos frente a una transformación de las subjetividades en términos laborales, trayendo la vigencia de este debate en los estudios contemporáneos.

4.- Industria gamer

La industria de los videojuegos o Industria Gamer, asociada al sector creativo y cultural en la producción de bienes, ha experimentado un crecimiento constante en términos de producción y consumo durante los últimos años. Para el año 2019, el entretenimiento interactivo que consideran los juegos móviles, de computadora, consola, e-Sports, contenidos audiovisuales relacionados a los videojuegos y la realidad virtual (RV) han generado $120.1mil millones de dólares en ganancias (Superdata, 2020). Los consumidores gastaron para ese mismo año $64.4 billones de dólares en juegos móviles, tomando en consideración que ese sector inició tardíamente y que ahora existe un gran parecido con la publicidad de los juegos tradicionales, es demandante de una mayor producción de bienes y gasto de marketing para atender a la demanda.

Sin embargo, queremos hacer una distinción operativa para los objetivos de este artículo. En primer lugar pretendemos diferenciar a nuestros sujetos (jugadores con lógicas de producción y jugadores con lógicas de reproducción) de otros tipos de trabajo en este ramo: (1) desarrollo y distribución de videojuegos, diseñadores, programadores, animadores, cuyos trabajos

quedan claros en términos de producción simbólica; (2) operadores de los videojuegos con fines de producción, aquellos que se basan en la producción de contenidos multimedia con fines de entretenimiento o competición, es decir, profesionales de competencias y streamers de videojuegos en los cuales a partir de la introducción de publicidad y donativos de sus espectadores, obtienen sus ganancias (Cerón y De la Garza, 2018; Cerón, 2018); (3) jugadores que no construyen subjetivamente estrategias de producción con su actividad, es decir, jugadores casuales que se insertan, teniendo consciencia o no de ello, en lógicas de producción al consumir, pero también ser productores de contenidos con el hecho de jugar, siendo conocidos como "prosumidores" (García Canclini, 1995). Nuestros sujetos los ubicamos en el segundo y tercer caso.

Estos no se encuentran exentos de formar parte de la cultura digital que establece una convergencia social con lo digital (Martín, 2008; Winocur, 2009), no solamente en lo referido a uso de las TIC's, sino los escenarios simbólicos como formas de socialidad, significaciones, legitimaciones, cultura, entre otros, que se establecen *como territorio imaginario para fijar el lugar -en el sentido antropológico- [...] un ámbito para sostener, acercar y reinventar la presencia de otros* (Winocur, 2009, p.251).

Esta idea permite al sujeto actuar como agente individual y colectivo, y adquirir elementos para las interacciones con *los otros* en estos espacios virtuales y en los que no lo son. Como hemos establecido, la identidad no corresponde a una sola generalidad o una única esfera hegemónica; en este sentido, la interacción digital ha posibilitado no solamente el consumo de elementos culturales digitales, sino que ha desarrollado al mismo tiempo una dinámica de producción de quienes hacen uso de ella, en tanto la diversidad de escenarios simbólicos existentes de la cultura digital, donde *los usuarios no sólo consumen información, sino que contribuyen a ella de distintas formas* (Uzelac, 2010, p. 31).

Debemos tener en cuenta que cuando hablamos de modelos de producción no implican únicamente aspectos de organización del proceso y su control, relaciones laborales y nivel tecnológico, sino también de generadora de cultura en los trabajadores y el management (De la Garza, 2017a), pero es necesario considerar que esa producción de cultura escapa de los ámbitos "meramente productivos", sino también la construcción de la experiencia de ciudad o de culturas vinculadas a lo productivo (Nieto, 1992). Por eso consideramos pertinente el vínculo entre la cultura digital, en relación con la industria cultural, como parte importante en el análisis de las identidades colectivas y, en específico, de nuestro sujeto.

5.- Videojugadores insertos en procesos de trabajo

Exploramos esta relación diádica entre momento de trabajo y de no trabajo teniendo a los videojuegos como producto cultural articulador en las subjetividades y construcción de identidades. Mencionamos aquí los grandes procesos productivos donde se pueden objetivar los diferentes procesos de trabajo y hacemos la diferenciación entre quienes trabajan en el diseño, producción y distribución de los videojuegos como objetos (no nos referimos

a la materialidad en tanto pueden ser virtuales en términos de tiendas online), de los que su trabajo o sus procesos de "ejecutar" en una relación lúdico-laboral objetivan y producen valor en una economía capitalista.

Si bien es pertinente hablar de grandes procesos de valorización donde el aspecto tecnológico es central en términos de innovación, es también prudente considerar de qué manera se inserta a los sujetos que están involucrados en estos procesos, es decir, cómo los jugadores con la intencionalidad, o no, de objetivar su actividad como una actividad que genera monetización o, si fuéramos aventurados en términos de economía política: valor. Establecemos entonces un camino bicéfalo en cuanto a los procesos productivos y de consumo en los cuales se han mencionado algunas corrientes como los "prosumidores" (García Canclini, 1995) donde se acepta que al mismo tiempo que se consume contenidos, se están produciendo otros que se incorporan en el proceso de valorización. Para algunos sería considerado como "trabajo del consumidor" (De la Garza, 2017b). Sin embargo, también se encuentra desde la lógica propia de la conciencia de producir contenidos para la valorización en la cual el concepto de trabajo no clásico (De la Garza, 2017b) nos da utilidad.

Podemos hablar de intencionalidad de hacer del gaming una actividad laboral en la cual pueden expresarse diferentes ocupaciones. Enunciamos dos grandes categorías: las involucradas en el diseño y producción del videojuego como mercancía de consumo; y por otro, los que nos interesan, quienes ejecutan estos videojuegos con fines de entretenimiento o competencia realizando una producción simbólica (Cerón, 2018).

Pero también se encuentran quienes, como parte de sus estrategias de reproducción, es decir, de entretenimiento, ejecutan estos videojuegos con esta finalidad pero que, a través de esto también forman parte de las estrategias de producción dentro del mismo consumo: prosumidores (García Canclini, 1995). Como parte de las estrategias de reproducción de la fuerza de trabajo (Marx, 2015) no es inevitable que los cambios productivos, culturales y subjetivos de las últimas décadas, que no son únicamente la satisfacción de aspectos como alimento, vestimenta, sino también en términos estéticos (música), cognitivos (clases), emocionales (arte) que configuran nuevos medios para esta reproducción. Por tanto, consideramos a los videojuegos con su carácter estético-cognitivo-emocional como parte de este proceso.

6.- Marco metodológico

Explicitamos aquí el proceso metodológico que da pie a la vinculación teórica y empírica que nos permite el análisis de la identidad, el trabajo y los videojugadores. Sin demeritar cualquier otro tipo de investigación, partimos de un enfoque de corte cualitativo, que nos permitió acercarnos a estos procesos considerando los aspectos subjetivos y priorizando la reconstrucción de significados que los sujetos establecen a partir de la práctica de videojugar. Tratamos entonces estos dos grandes grupos de sujetos videojugadores a partir de la intencionalidad de su producción, es decir: *los videojugadores como ocupación laboral*, y *prosumidores dentro de los procesos de reproducción*.

Para una mejor comprensión de estas dinámicas a través del acercamiento contextual y empírico con los videojugadores, hemos identificado lo relevante de las narrativas, por lo cual se hizo uso de entrevistas, y teniendo presente también lo importante de los espacios, las interacciones con *los otros*, la emotividad, y otros elementos, se hizo uso de la observación (participante y no participante), resumimos tales procesos en: *Intencionalidad productiva;* a partir de lo cual, se realizan entrevistas y observaciones a streamers y jugadores profesionales.

El trabajo de campo, para este grupo, consistió en la observación sistemática a partir de una guía de observación, realizada a 10 streamers de habla hispana entre latinoamericanos y españoles divididos por sexo, distribuidos equitativamente en cinco mujeres y cinco hombres y volumen de espectadores simultáneos (50-300 espectadores para pequeños streamers; 300-4000 para streamers populares). Se observó por periodos de dos a tres horas diarias durante nueve meses. Por otra parte, se realizaron 14 entrevistas, considerando las condiciones de cada uno, algunas fueron vía videollamada o directamente como jugador durante su transmisión, éstas se realizaron a 14 streamers (11 latinoamericanos y 3 españoles) de los cuales la mitad realizaba la actividad de tiempo completo.

En lo que corresponde a los *procesos de reproducción,* también entendidos como *prosumidores,* se realizaron 10 entrevistas, de las cuales, seis fueron realizadas a mujeres y el resto a varones, todos ellos mexicanos y por lo tanto, también de habla hispana; algunas de estas narrativas fueron recopiladas vía telefónica y el resto sucedió cara a cara. Las narrativas presentadas son de jóvenes profesionistas, dos de ellos, comunicólogos, creadores de contenido para redes sociales, también relacionados con los videojuegos; el resto se desempeñan en la docencia, como abogados o en otras actividades relacionadas con las ciencias sociales. Rescatamos también datos a partir de observaciones, de las primeras se realizaron cinco en espacios privados, públicos y semipúblicos, como plazas, donde además de consumir algunos insumos para la práctica de videojugar, permiten también la realización de esta.

7.- Códigos identitarios de los videojugadores

Aquí presentamos los hallazgos empíricos en la lógica de cómo el acto de videojugar se traslapa en otros ámbitos de la reproducción social: el momento de ocio pero que también puede ser de trabajo; como receso del momento laboral (cuando llegan a casa para relajarse); y como imperativo para continuar videojugando, es decir, que organizan su tiempo para lograr jugar o como proceso de socialización.

Quisiéramos mostrar un esquema que llamaremos "configuración identitaria" en el cual entran en conjunción varios códigos subjetivos que pueden estar interrelacionados, como "la privacidad al jugar" que entra en franca contradicción con "conciencia de ser observados" en caso de que se haga stream. Para el resto de los entrevistados, visualizamos elementos como la búsqueda de espacios de "liberación" o "calma" y "resignificaciones de los procesos laborales", solo por mencionar algunos. Es por ello que cuando hablemos de identidad no nos centraremos únicamente en una determinación

deductiva a partir de los significados y experiencias en el ámbito del trabajo, sino también reconocemos la interconexión con otros ámbitos de la realidad social que tienen influencia en la construcción de identidades de los streamers y otros videojugadores.

A partir de las entrevistas realizadas y la observación, llegamos a la idea de que el reconocimiento de sí mismo como jugador respecto a los otros, no parte únicamente desde el ámbito del trabajo, sino que entran en juego otros ámbitos de relaciones sociales que tienen eficiencia identitaria pues, en la interrelación con otros mundos de vida (De la Garza, 1997), por ejemplo, la experiencia de trabajo coexiste con otros espacios como lo son la familia, la escuela, otro trabajo, amistades, etcétera, contribuyen a la rutinización o reconstrucción de subjetividades e identidades.

Consideraremos, para el análisis de esta *configuración identitaria* a las personas con las que se relacionan, los tipos de interacciones y los significados resultantes de este proceso. Estamos entonces ante la premisa de que videojugar es más que una actividad lúdica "exclusiva" en tanto que los procesos laborales e identitarios cobran sentido a través de quienes los realizan, y que la identidad no es meramente una situación, *sino una construcción en la que intervienen estructuras que habría que descubrir, junto a subjetividades que habría que desentrañar, e interacciones, especificando entre quiénes se da* (De la Garza, 2017a, p.162).

Para entrar en materia, comenzaremos por mostrar que en la **resignificación** de la práctica de videojugar, es común encontrar a través de las narrativas que esta actividad de ocio forma parte de las actividades diarias, donde, de acuerdo con sus palabras "si tienes problemas", se encuentra la manera de relajarse; al respecto Rodo comenta:

> "Me ponen a jugar Gears of War, se acabó, el problema se acabó. O sea, sí lo voy a seguir teniendo y lo voy a tener que resolver de alguna forma, pero ya no voy a estar ahí con el estrés en la espalda [...] no sé, cambia completamente, ya maté un par de locust, ya los destacé y te relajas." (Rodo, community mánager, 30 años)

Siguiendo esta narrativa, Rodo comenta que después del trabajo y de pasar mucho tiempo en el transporte público, videojugar se vuelve un espacio de **liberación y calma**:

> "Ahora que paso la mitad de mi día en el transporte público (por la distancia al trabajo), [...] entonces también creo que es una catarsis, se convierte [...] se convierte en una catarsis, pura catarsis, esta liberación de estrés tremenda." (Rodo, community mánager, 30 años)

No solamente el videojugar funciona como un momento de receso de los procesos laborales, sino que también permea otros espacios personales; por ejemplo, hay una espacialidad simbólica que posibilita que las emociones se expresen de una forma "segura" y que, a su vez, permite encontrar tranquilidad, situación que podría equipararse con el **autocuidado**.

Continuando con la recuperación de narrativas, rescatamos el siguiente caso donde se decide destinar el tiempo libre para **trabajar** con el único objetivo de adquirir una consola de videojuegos: *Me metí de cocinero [...] mi meta era esa, dije: "si algún día trabajo, me compraré mi Switch" y sí, efectivamente decidí trabajar para comprar mi Switch. (Francisco, call center, 21 años);* así, se visualiza que la apropiación de la práctica de videojugar, también **resignifica la vida laboral**.

El imaginario social que permea esta actividad la posiciona como una actividad *sin sentido* o como una *pérdida de tiempo*; sin embargo, distinguimos que es a partir de situaciones como la mencionada, que los videojugadores se insertan en dinámicas laborales para poder continuar con su práctica. En este mismo sentido, destacamos también la narrativa de Steph, quien estableció una relación entre su trabajo y el gusto por los videojuegos, casi a la inversa de lo presentado. Ella vincula su trabajo diario con la práctica de videojugar y a su vez, hace también uso de las herramientas digitales en beneficio de los demás:

> *"Con mis alumnos uso mucho lo digital, entonces si, por ejemplo, les estoy enseñando los verbos en inglés, les hago juegos con asteroides que tienen que, para que no caiga el asteroide a la tierra, tienen que poner rápido este, el past participle de un verbo y entonces pues tengo como aplicaciones así, para generar esos juegos dinámicos para mis alumnos, memoria y todo eso, pero de forma digital." (Steph, profesora, 30 años)*

Este tipo de situaciones, resulta no solamente en una nueva forma de apropiación de la práctica lúdica sino también, como proceso de *socialización secundaria* (Berger y Luckmann, 1991), ya que sucede en el espacio escolar, que permitirá en los alumnos y en Steph internalizar esta nueva dinámica de forma -quizá- permanente, y al mismo tiempo, ayudará a mantener presente lo estudiado, todo ello inscrito en la dinámica laboral de la que forma parte esta profesora, lo cual, sin lugar a duda, abona en más de un aspecto al proceso de consolidación de la identidad.

El gusto desarrollado por los usuarios de videojuegos los ha llevado a considerar algunas de las posibilidades de esta industria como espacios laborales donde se relaciona este gusto, permitiendo así la apropiación de las actividades profesionales y las de ocio; sobre ello, Ángela comenta:

> "Me dijeron: "búscate un empleo". Casualmente estábamos paseando [por el centro comercial] y estaban contratando justamente en una tienda de videojuegos en Gameplanet de aquí y dije: "¿qué tanto

> ¿qué tan difícil puede ser entrar? ¿no?" y dije "pues voy a aplicar" y apliqué y así me conseguí mi primer empleo, sumamente orgullosa, sin ayuda de nadie." (Ángela, abogada, 27 años)

Aquellos que se han insertado, no solo en la práctica de videojugar, sino que conocen las dinámicas de esta industria cultural, han pensado en ella como una posibilidad de profesionalización donde el beneficio resultaría no solo en términos personales y **emotivos**, como lo es el ocio, sino también en términos laborales. Cuenta Ángela que, en otro momento de su vida, se quedó sin empleo "formal" y fue la profesionalización del videojuego, una de las alternativas viables:

> "Pensé muchas veces, cuando estaba desempleada "¿Qué puedo hacer, ¿qué puedo hacer de mi vida?" y luego "debería de hacer Stream" y si lo pensé, lo pensé muchas veces en meterme a todo el rollo de Twitch [...] dije "pues creo que puedo sacarle provecho a este, como que a este lado" ¿no? Y entonces sí pudiera dedicarme a hacer Streams". (Ángela, abogada, 27 años)

Estas trayectorias de vida muestran una relación directa con la construcción de la identidad de quien juega, por la forma en que se apropian y resignifican esto; buscan espacio y tiempo para jugar después del trabajo, acoplando el trabajo al juego, trabajando para jugar, entre otros. Más allá de considerar la profesionalización del videojuego partiendo solo del ocio, se encuentran aquellos que desde sus estudios y en consonancia con el videojugar, han encontrado la posibilidad de trabajar en situaciones relacionadas con esta industria:

> "los videojuegos también han hecho algo como muy positivo en mi vida desde el hecho de poder a ver... de poder conseguir trabajo como jugando videojuegos y como generando contenido en torno a ello, que eso ya de por sí es algo muy positivo que ha dejado en mi vida." (Pamela, comunicóloga, 30 años)

Videojugar incorpora elementos que permiten conformar su identidad y, en otros momentos, da paso a la profesionalización, llevando a aquellos que poseen los medios y habilidades a lograr establecer una práctica de trabajo *no clásico* a través del *streaming* de videojuegos, congregando esto en los *e-Sports*, como mostramos a continuación.

Podemos pensar primeramente en un **gusto por la informalidad y ambiente juvenil,** como un código identitario respecto a que *"le pagan por jugar" y "solo se centraba en jugar"* (Epsylon, streamer, 25 años), que tendrá una relación

contradictoria y una directa con otros códigos que desarrollaremos en las siguientes líneas. Este gusto viene acompañado con una identificación a una actividad que requiere bastante tiempo y que, de por medio, se está jugando por un ingreso. Cuando se obtiene el contrato con alguna empresa de streaming de videojuegos es cuando comienzan cambios en la forma de expresión sobre las actividades que amplían la relación de videojuegos como algo recreacional. Para obtener el contrato, surge una preocupación por el volumen de espectadores o recuperar los que se han ido teniendo una especial **atención a las cifras**.

> "cuando veo que pierdo viewers, me da bajón y entonces me digo: vamos a ser más interactivos, más chistes, más buena con la gente, aunque sí todo el tiempo estoy pensando en que es un trabajo (...) sí tengo muy presente si me está yendo bien o no, para mí siempre me parece que es un trabajo". (Epsylon, streamer, 25 años)

Esta atención a las cifras entra en contradicción con el hecho de que se trate de un gusto por la informalidad. Esto tiene una relación con la idea de que a sabiendas de que se trata de una actividad donde el **gusto por jugar** supone una actividad recreativa en un principio, el streaming de videojuegos presume una **conciencia de que son observados.** Sigue siendo el monitoreo reflexivo de las cifras lo que entra en tensión con el gusto por jugar y la informalidad que el streaming provee.

Se indagó en las entrevistas sobre el proceso al cual habían llegado a la cantidad de suscriptores y espectadores actuales, en el que refieren a una *estabilización*, donde existía un aumento abrupto de espectadores, hasta que notan una cantidad constante de públicos que, generalmente, es menor al pico de conexiones simultáneas. Cuando refieren que les va mal, vuelven a la cifra de espectadores para poder referirse a ello: cuando tienen lo que consideran *flojo*, el stream es cuando ni siquiera cumplen con el requerimiento para mantener el contrato con Twitch. Por tanto, las cifras abultadas de seguidores son resultado de un proceso continuo y acumulativo de seguidores que no *desuscriben*, es decir, que no dejan de seguir al jugador y mantienen las suscripciones pagadas al canal. Creen que como estrategia comercial para obtener a más seguidores está la de hacer rifas, retos y consultas para para aumentar la cifra de espectadores y, por tanto, de suscriptores (Sunny, streamer, 22 años).

Para algunos el *Partner*, es decir el contrato, es una meta que alcanzar para poder acceder a los beneficios de las suscripciones y los donativos y así establecer al **gaming como una fuente de independencia**. En unos casos les tomó seis meses o más para acceder a ella, en otros, a los dos meses pudieron firmar el contrato con Twitch. Con ello, la búsqueda por obtener el contrato con la empresa se vuelve crucial para poder definir su intención de dedicar más tiempo a dicha actividad. Como **algo permanente o de largo plazo en su vida** colocan a la actividad de video jugar. Ello supone una relación laxa, pues

juegan cosas *offstream* -fuera de cámara-, aunque su racionalidad les dice que deben jugar y transmitirlo todo, y si no juegan aprovechan para atender los asuntos relacionados con otros ámbitos de su vida.

Son los videojuegos los que, por el momento, los hacen pasar la mayor parte del tiempo ocupados y que, en ocasiones, prefieren dedicarse a las diferentes áreas de esta industria, aunque tampoco cierran la posibilidad de continuar con su formación (Epsylon, streamer, 25 años). Esta intención de formar parte de alguna de las ramas del gaming, en términos de modelo de negocios, es a partir de buscar reafirmar su **gusto por jugar** y por ***la informalidad* y, la cuestión juvenil** que significaría para ellos colocar al **gaming como fuente de independencia**.

La relación familiar sale a colación cuando se preguntó respecto a cómo era considerada su actividad con otros actores sociales como amigos, compañeros y la familia. Aquí surgieron situaciones que tienen injerencia en el streaming. Por ejemplo, hacen alusión a que es más eficiente vivir con los padres porque pueden tener el alimento preparado para cuando inician la transmisión. Por el contrario, puedan resultar en interferencia durante el juego. Con ello podemos pensar en una constante estigmatización y apoyo simultáneo por parte de la familia.

> "*mi mamá estuvo muy en contra al principio: estaba estudiando, era como de deja de perder el tiempo y no me gusta que te estén viendo. Se le hacía muy friky que la gente me estuviera viendo por la webcam en mi cuarto con la puerta cerrada (…) luego me ponía a gritar en mi cuarto y había veces en que me cortaba (chasquea los dedos) y me decía ¡ya! y entraba a mi cuarto a mandarme a dormir". (Epsylon, streamer, 25 años)*

Consideran como un código importante a la **privacidad para jugar** pues lo valoran como un elemento importante para la producción de contenidos creativos y productos culturales de entretenimiento. Reflexión que podría entrar en cierto roce con el hecho de que el despliegue de producción de contenidos simbólicos es a partir de la invasión a dicha privacidad por parte de los espectadores que miran la transmisión de los jugadores. Si bien se encuentran solos en sus espacios de juego, son las personas que están atentas a lo que realizan durante la partida significando un punto importante de reconocimiento como fuente de entrenamiento que coloca a los videojuegos como pilar fundamental para realizar esta actividad reafirmándose como parte de la *comunidad gamer*.

8.- Discusión

Con relación a la identidad, la entendemos como un proceso contextual históricamente construido desde lo colectivo. Por otro lado, el sujeto actúa a partir de diferentes roles (Goffman, 2006), los cuales permiten que cada interacción del sujeto en cada contexto social, o marco de referencia, tenga

un modo de comportamiento estructurado; en este caso, referimos al rol establecido en espacios digitales, mediados por las TIC's y el internet y, por ende, los videojuegos. Juntos, estos elementos constituyen de forma dinámica al sujeto en sí mismo, donde los sujetos orientan sus actos en función de lo que esto significa para él y este significado y las modificaciones continuas de estos, derivan de la misma interacción e interpretación (Blumer, 1982).

A partir de estos acercamientos empíricos, consideramos que algunos de estos "códigos identitarios" corresponden, entre otras cosas, a la implicación, conocimiento, cercanía y tiempo destinado a la práctica que se tenga en relación con los videojuegos; que si bien, cada sujeto se apropia subjetivamente de cada uno de estos elementos, son en definitiva aquello que permiten caracterizarlos como videojugadores o gamers (Rodriguez, 2019). Por otra parte, los Streamers hacen del videojugar una dinámica de trabajo abriendo espacios de producción y consumo, generando también procesos identitarios (Cerón, 2018).

Aquí podríamos hacer una primera síntesis de los hallazgos empíricos, donde las contradicciones, discontinuidades y relaciones laxas a partir de ideas del sentido común, analogías y principios morales, éticos, estéticos y emocionales en interrelación con sujetos que interactúan con medios multimedia, construyen/configuran identidades colectivas. Insertos en lógicas de producción que abonan de forma continua a la generación de valor en el capitalismo contemporáneo, los streamers y los jugadores casuales, a partir de sus propias prácticas, construyen significados en torno a videojugar, que a su vez forma parte de industrias culturales que no se emancipan de las lógicas de producción. Ya sea por una lógica explícita de producción de símbolos a partir del entretenimiento *hacia los otros*, como de la co-creación de contenidos *con los otros* al consumir productos y generar contenidos en internet. Es decir, jugar como trabajo en un caso, trabajar para jugar en el otro.

Añadiremos, abonando a las tesis del fin del trabajo, que este tipo de actividades nos reafirman que las formas de trabajo están transmutando, pero no desapareciendo del todo, y que existen formas eficientes para la construcción de identidades que no necesariamente son en términos de asignación, sino también en referencia con el otro e, incluso, con auto adscripción. Por ejemplo: hay casos en que personas que dedican buena parte de su tiempo a ocuparse laboralmente (profesionistas, obreros, entre otros), pero que es una actividad que, en términos proporcionales no ocupa tanto tiempo respecto a lo principal, es fundamental para asignarse de alguna manera: "Trabajo de abogado, pero soy gamer profesional".

Es difícil hablar ya de "transformaciones" en los ámbitos productivos, si bien estamos inmersos en procesos de reestructuraciones productivas, y que ello tiene implicaciones en las subjetividades de trabajadores. Lo que queremos plantear aquí es que no es posible hablar de este proceso de cambio en personas quienes nacieron, crecieron y se insertaron por primera vez al mundo laboral en una economía de plataformas y de producción de servicios basados en las TIC's. Ya crecieron con elementos culturales y subjetivos vinculados a la individualización, a los procesos meritocráticos basados en la innovación y emprendedurismo, como plantean las tesis manageriales y de la individuación de la cultura laboral, que el inicio del siglo XXI se visualiza como formas de oscurecer los grandes procesos de flexibilización laboral y de precarización.

Lo anterior dicho lleva a los entusiastas de las teorías de la fragmentación a considerar la no existencia de códigos subjetivos que sean eficientes para la construcción de identidades en torno a la centralidad del trabajo.

9.- Conclusiones

Lo que aquí nos convoca, responde a la necesidad de tener presente que en tanto las modificaciones tecnológicas sigan formando parte de nuestra *vida cotidiana*; el resto de las dinámicas como lo político, lo económico, lo laboral, etcétera, seguirán cambiando. Debemos tener presente la importancia de comprender la manera en que estas situaciones se subjetivan y se modifican para constituir aspectos fundamentales del individuo, como lo es la identidad. En este sentido, hemos utilizado el caso de los videojuegos, y cómo es que, partiendo de contextos plenamente lúdicos, se ha llegado a la posibilidad de la profesionalización de esta práctica, poniendo especial énfasis en lo que corresponde a los procesos productivos y laborales.

En este proceso identitario, cada uno de los individuos posee en sí mismo la capacidad de identificarse, auto identificarse, o reconocerse como *usuario de videojuegos, videojugador* o *gamer,* a partir de referentes contextuales y entramados sociales que los vinculan con el uso de videojuegos; esto quiere decir que poseer una identidad lúdico-digital, no corresponde a una condición individual, sino a una condición social y/o colectiva. Por tanto, podríamos mencionar que no hay una lista de características que el usuario deba poseer para denominarse videojugador; sin embargo, sí existen algunos elementos que permiten una distinción en relación con *los otros.*

Del mismo modo, consideramos que parte de la cultura o ideología managerial también configuran subjetividades individuales de quienes están inmersos en un contexto de flexibilidad laboral y en los fenómenos actuales de precarización que se vinculan al oscurecimiento de las relaciones laborales y productivas. Pero no es lo único, y es lo que queremos destacar. Los dos grupos de videojugadores aquí considerados son, por ejemplo, los streamers, quienes han configurado un sentido de trabajo respecto a su actividad porque no existe claridad en el papel que desempeñan, es decir, se encuentran sometidos a estricto control de su proceso de trabajo; pero que incorporan diferentes aspectos de su entorno social como la familia, la escuela y otros jugadores para comprender este proceso identitario. Por otra parte, dentro de las esferas dedicadas a la reproducción social de la fuerza de trabajo, vemos que personas que no se dedican a los videojuegos como trabajo, los incorporan como parte de sus estrategias para la reproducción y en su propia actividad generan bienes simbólicos.

El análisis aquí presentado de quienes trabajan jugando y quienes trabajan para jugar, nos muestra no solamente que forman parte de la lógica de producción y que permite el afianzamiento de la identidad, sino también, el reto de comprender, con mayor claridad, la manera en la que estos aspectos se relacionan, lo cual implicaría suponer la negación de las tesis de la fragmentación y fin del trabajo. Del mismo modo se ha mostrado una postura que puede considerarse contraria a aquella tesis de cultura laboral que establece como punto central a lo individual, en tanto que hemos podido

visualizar a lo identitario como parte de una construcción además de histórica, colectiva, ya que no solamente se trata de la subjetivación o apropiación del videojugador, sino que esto cobra mayor sentido y relevancia simbólica porque lo producido es también consumido por *los otros,* sean videojugadores, o no.

En torno a esta producción simbólica, fue importante considerar a las industrias culturales y a las culturas digitales como diada que componen los códigos que nos permiten entender este fenómeno. La primera como la lógica productiva de los bienes simbólicos, por ejemplo, el entretenimiento en los videojuegos, y del conjunto de tramas de significado en torno al uso de dispositivos tecnológicos. Con relación a la segunda, resulta importante en tanto que ha dado espacio a un contexto donde procesos socioculturales tienen lugar, en mayor medida que en otros espacios debido, principalmente, a la facilidad de acceso e intercambio, así como a la inmediatez de acción-respuesta.

El camino hacia la visibilización y comprensión de cómo estas prácticas digitales, especialmente videojugar, ha modificado lo individual, lo subjetivo, lo colectivo y a su vez lo laboral y lo económico, entre otros aspectos, no es un proceso terminado, y estamos seguros de que estas dinámicas seguirán en transformación, lo cual nos plantea el reto no solo de continuar realizando investigaciones trans y multidisciplinares sobre estos temas, sino también de continuar abonando a la actualización y discusión teórica partiendo de la premisa de la gran importancia que tiene considerar en todo momento a los actores mismos y los aspectos empíricos que de ellos emergen.

10.- Bibliografía

Arreola, E. (2008). *Relación entretenimiento- violencia que existe en los videojuegos.* Tesis de licenciatura. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco. México.

Aubert, N. y De Gaulejac, V. (1991). *Le cout de l'excellence*. París: Editions du Seuil.

Baena, G. (2002). *Impacto de los videojuegos en los usuarios: Usos y abusos de las nuevas tecnologías*. Documentación en Ciencias de la Comunicación. CC-DOC ITESO - CONACYT, UNAM, México. pp. 197-227.

Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.

Berger, P., Luckmann, T. (1991). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

Blumer, H. (1982). *Interaccionismo simbólico: Perspectivas y Métodos.* Barcelona: Hora.

Boltanski, L y Chiapello, E. (1999). *Le nouvel espirit du capitalism*. Paris: Gallimard.

Bonello, K. (2015). Selfreflexivity and humor in adventure games. *Game Studies.The international journal of computer game research,* 14 (1).

Callinicos, A. (2011). *Contra la posmodernidad*. Buenos Aires: Biblioteca militante.

Castells, M. (1999). *La era de la información Vol. 1 La sociedad Red*. México: Siglo XXI.

Cerón, J. (2018). P*roceso productivo y construcción de identidades en los streamers de videojuegos* (Tesis de Maestría). México: UAM.

Cerón, J. y De la Garza, E. (2018). "Os youtubers como trabalhadores nao classicos", en Brida, M. y Lima, J. (coords.), *Flexiveis, vituais e precarios? Os Trabalhadores em tecnologías de informacao,* Brasil: UFPR, pp. 219-246

De la Garza, E (1997). Trabajo y mundos de vida. En Zemelman Guzmán, H. y León Vega, E. (Coords.). *Subjetividad: umbrales del pensamiento social, pp.* 75-91. Barcelona: Antrophos.

De la Garza, E. (2017a). *Configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas Multinacionales en América Latina*. México: Gedisa, UAM-I.

De la Garza, E. (2017b). ¿Qué es el trabajo no clásico? *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 21 (36), *pp. 5-44*.

De la Garza, E. (2018). *La Metodología Configuracionista para la Investigación.* México: Gedisa/UAM-I.

De la Garza, J. C., Celis, M.A., Olivo, M. (2011). Crítica de la razón para-posmoderna (Sennet, Bauman, Beck). En de la Garza Toledo, E. (Coordinador) *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*, Tomo I. México: Plaza y Valdés/ UAM-I.

Diaz, X., Godoy, L y Stechert, A. (2006). Significados del trabajo en un contexto de flexibilidad laboral: la experiencia de hombres y mujeres en Santiago de Chile. En Diaz, X. Godoy, L. Stechert, A. y Totro, J. (Coords.). *Trabajo, identidad y vínculo social*: *reflexiones y experiencias en el capitalismo flexible*, pp. 29-60. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer, Universidad Diego Portales.

Egenfeld, S. (2008). *Understanding videogames: the essential introduction*. New York: Routledge.

Enriquez, E. (1997). *Les jeux du pouvoir et du désir dans l'enterprise. P*aris: Descleé de Brouwer

Esnaola, G. (2006), *Claves culturales en la organización del conocimiento: ¿Qué nos enseñan los videojuegos?* Buenos Aires*:* Alfagrama.

Galloway, A. (2012). *The interface effect*. Cambridge: Polity Press.

García Canclini, N. (1995). *Consumidores y ciudadanos. Conflictos multiculturales de la globalización*. México: Grijalbo.

García, A. y Núñez, S. (2008). Apuntes sobre la identidad virtual de género. *Feminismo/s*, (11), 41-58.

Goffman, E. (2006). *Frame analysis: Los marcos de la experiencia*. Madrid: CIS.

Gortz, A. (1981). *Adiós al proletariado (Más allá del socialismo)*. Barcelona: El viejo topo.

Hardt, M., y Negri. T. (2000). *Imperio.* Cambridge: Harvard University Press.

Harré, R. (1982). *El ser social: Una teoría para la psicología social*. Madrid: Alianza Editorial.

Kerr, A. (2006). *The business and culture of digital games: gamework / gameplay*. London: Sage publications.

King, L. (2002). *Game on: The history and culture of videogames*. London: Lawrence King.

Le Goff, J. (1995). *Le mythe de l'enterprise. Critique de la ideologie managerial*. Paris: La découverte.

Lyotard, J.F. (1987). *La condición posmoderna.* Madrid: Minuit.

Martín, J. (2008). Diversidad cultural y convergencia digital. *IC Revista Científica de Información y Comunicación,* No. 5*, 12 – 25.*

Martuccelli, D. (2001). *Dominations ordinaires, explorations de la condition moderne*. Paris: Balland.

Marx, K. (2015). *El capital*. México: Siglo XXI Editores.

Moral, F. (2004). Internet y des-individuación. Nuevas perspectivas de des-individuación en la red. *Revista de Psicología Social* 19 (1), 93-106.

Nieto, R. (1992). La condición urbana de la clase obrera en el Distrito Federal. *Alteridades,* 2 (3), pp. 41-50.

Negri, A. (2004). *Los libros de la autonomía obrera*. Madrid: Akal.

OIT (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor.* Ginebra: OIT.

Quéau, P. (1995). *Lo virtual. Virtudes y vértigos*. Barcelona: Paidós.

Rheingold, H. (1993). *The virtual community. Homesteading on the Electronic Frontier*. Massachusetts: Addison-Wesley.

Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos* de *trabajo: el nacimiento* de *una nueva era.* Barcelona: Paidós.

Rodríguez, A. (2019). Identidades y relaciones interpersonales en jóvenes videojugadores (Tesis de Maestría). México: UAM.

Rodríguez, J. (2009). ¿Cibercultura o morir?: la narrativa en tiempos de la cibercultura. Versión: *Estudios de Comunicación y Política*, *22, pp. 11-26.*

Sánchez Cázares, M. (1994). *Los videojuegos, un nuevo medio de comunicación*. Tesis de licenciatura en Periodismo, Escuela de Periodismo Carlos Septién García, México.

Schültz, A. (1964). *La concepción de una fenomenología del mundo de la vida.* Buenos Aires: Amorrortu.

Sennet, R. (2006). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.

Simmel, G. (2002). *Sobre la Individualidad y las formas sociales.* Escritos Escogidos. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes.

SuperData (2020). *2019 Year in Review. Digital Games and Interactive Media*. New York. Recuperado de: https://www.superdataresearch.com/2019-year-in-review

Turkle, S. (1997). Constructions and Reconstructions of Self in Virtual Reality: Playing in the MUDs. En Kiesler, S. (ed.). *The Culture of the Internet,* pp. 143-156. New Jersey: Lawrence Erlbaum.

Uzelac, A. (2010). Cultura digital, un paradigma convergente donde se unen la tecnología y la cultura: desafíos para el sector cultural. *Digithum*, 12, 28-34. Recuperado de: *http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/8800/2/n12-de-la-digitalizacion-de-la-cultura-a-la-cultura-digital.pdf*

Wilson, S. y Peterson, L. (2002). Anthropology of Online Communities. *Annual Review of Anthropology, 31, pp. 449-467.* Recuperado de: *https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.anthro.31.040402.085436*

Winocur, R. (2009). El impacto de la convergencia tecnológica en la generación de nuevos escenarios culturales, políticos y comunicativos en América Latina. En Aguilar, M., Nivon, E., Portal, M. & Winocur, R. (Eds.), *Pensar lo contemporáneo: de la cultura situada a la convergencia tecnológica* (pp. 245–262). Barcelona: Anthropos.

Wohn, Y. & Lee, H. (2012). Are there cultural differences in how we play? Examining cultural effects on playing social network games. *Computers and human behavior*, 28 (4), *pp. 1307-1314.*

De la política pública a las percepciones: El reconocimiento a las trabajadoras del cuidado remunerado a partir de la ley 26.844 en Argentina

From public policy to perceptions: The recognition of women care workers from law 26.884 in Argentina

Emiliana Segatore. *emisegatore@gmail.com*
Universidad Nacional de Cuyo. Argentina
Recibido: 06/02/2020
Aprobado: 12/03/2020

Resumen:
La crisis del cuidado en América Latina caracterizada por cambios demográficos y en las familias, incorporación de las mujeres al mundo laboral, y escasez de políticas públicas acordes, tiene como consecuencias la sobrecarga de las mujeres del núcleo familiar y situaciones de precariedad cuando este es remunerado.

En el presente artículo nos centraremos en el marco normativo argentino que contiene a las trabajadoras de cuidado remunerado haciendo foco en el cuidado de adultos/as mayores. Se analiza la ley 26.844, "Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el personal de casas particulares" en relación a las representaciones y sentires que tienen las protagonistas sobre el reconocimiento (o no) en cuanto a la importancia de su labor para la sostenibilidad de la vida.

Metodológicamente, se emplearon fuentes documentales y se rescató la voz de las trabajadoras del cuidado remunerado de adultos/as mayores por medio de entrevistas semi estructuradas, en las que las informantes ofrecieron sus vivencias a partir de su posición estructural en el entramado social y sus puntos de vista particulares.

Esperamos, con este artículo, contribuir al debate sobre las condiciones laborales de las trabajadoras del cuidado y lograr su mejora, como así también a los desarrollos teóricos de la sociología de los cuidados.

Palabras Claves: Cuidados – políticas públicas – trabajo remunerado - Argentina.

Abstract
Latin America is facing a crisis in the care of both children and adults, due to demographic changes, the reduction of families, the movement of women from the home to the labour market, and the absence of adequate public policies. One of the consequences is the overburdening of women in the family nucleus and precarious situations for female care workers.

This article focuses on the study of the working conditions of those women who perform paid care work for the elderly. We will analyze, from the theory of recognition, the law 26.844 "Special Regime of Work Contract for the personnel of private homes", and the perceptions, representations, and feelings that the protagonists have about this recognition (or not) of their work for the sustainability of life.

Methodologically, we will analyze the normative framework based on the work with documentary sources, and we will rescue the voice of the workers of the paid care of older adults from semi-structured interviews.

With this article, we hope to contribute to the debate on the working conditions of care workers and to achieve their improvement, as well as to the theoretical developments in the sociology of care.

Key Words: cares – public policies – care work paid – Argentina.

Introducción

En el presente artículo analizaremos la ley 26.844, "Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el personal de casas particulares" y las percepciones, representaciones y sentires que tienen sobre ella las trabajadoras y el reconocimiento (o no) que en dicha ley se produce del trabajo del cuidado remunerado de adultos/as mayores, en Argentina. Conceptualizando a los cuidados como las acciones necesarias para la sostenibilidad de la vida que contempla las diferentes dimensiones que esto conlleva.

Realizaremos un análisis documental de los objetivos, artículos y reglamentación del marco normativo, que regula desde el año 2013 la totalidad de tareas que se realizan al interior de los hogares argentinos de manera remunerada, haciendo énfasis en las tareas de cuidado y las particularidades contempladas. Para conocer las percepciones, representaciones y sentires de las trabajadoras del cuidado remunerado de adultos/as mayores, analizaremos entrevistas semi estructuradas, buscando enmarcar esos sentires en el impacto de una política pública sobre sus identidades como trabajadoras del cuidado de adultos/as mayores.

El análisis busca aportar una mirada más al fructífero campo de la sociología del cuidado. Primero, expondremos la problemática del cuidado a la que se enfrenta la región y Argentina, en particular. En segundo lugar, teorizaremos el trabajo del cuidado en general, y el de los adultos mayores, en particular; teniendo presente el rol que las políticas públicas que los estados actuales toman respecto a él. En tercer lugar, haremos un recorrido por la letra del marco normativo que regula el trabajo del cuidado remunerado, a la vez que escucharemos las voces de las trabajadoras. Para finalizar, a manera de cierre, con un análisis sobre la importancia de la Ley 26.844 y el papel de ella como reconocimiento (o no) en los sentires de las trabajadoras.

A modo de aclaración, hablaremos de trabajadoras en femenino, porque a pesar de que la tarea de cuidado remunerado de adultos y adultas mayores, es ejercida por varones en algunos casos, en la mayoría son mujeres las que la afrontan y son sus voces las que decidimos visibilizar.

La problemática del envejecimiento en América Latina y Argentina

En la actualidad en América Latina y el Caribe nos encontramos frente a una realidad demográfica particular, dada por una transición hacia un envejecimiento de la población, caracterizado por una disminución en las tasas de natalidad y de mortalidad. Dicho proceso se ha producido con celeridad desde la segunda mitad del siglo XX, y se estima que en Argentina para el año 2050 una de cada cinco personas tendrá 65 años, siendo uno de los países más envejecidos de la región.

Esta problemática de envejecimiento se da a nivel global, y en los países que comprenden América Latina y El caribe se está produciendo más rápido que en Europa, "(...) el nivel de envejecimiento que Europa logró en dos siglos lo alcanzará América Latina en apenas cincuenta años" (Aranibar, 2001, p. 7). Esta problemática deberá venir acompañada de una adaptación de los sistemas de políticas públicas. Pero estas decisiones políticas deben ser planificadas teniendo en cuenta una perspectiva de derechos humanos, que no ponga en desventaja ni a los/as adultos/as mayores más empobrecidos ni a las trabajadoras del cuidado. Para atender a este último grupo que termina siendo el más perjudicado, esas políticas no pueden estar exentas de una perspectiva de género, donde el reconocimiento del trabajo de cuidado sea central.

En Argentina el envejecimiento poblacional se inició a principios del siglo XX y se extendió hasta mediados de la década del setenta, cuando el incremento de la población de más de 60 años siguió en ascenso, pero en menor medida. Según los últimos datos censales del 2010, en el país, el 10,2% de la población tiene 65 años o más, ubicando al mismo en una etapa de envejecimiento avanzada. Siendo de un total de 4,1 millones de personas de 65 años y más, 2,4 millones mujeres y 1,7 millones varones, denotando una feminización de este envejecimiento. Otro dato relevante para comprender la situación ante la necesidad de cuidados en la que se encuentran los y las adultas mayores es que "(...) los varones se encuentran unidos o casados (73%) mientras que, entre las mujeres, la situación conyugal que prevalece es el matrimonio (40,1%) y la viudez (38,6%)." (ENCaViAM, 2014, p. 14)

El envejecimiento de la población condiciona la dinámica de los hogares, y a su vez, la forma en la que está constituido el hogar del adulto mayor, tiene implicancias en las tareas de cuidado del mismo, en caso de necesitarlas. En la ENCaViAM, para conocer el tipo de allegamiento residencial de los adultos/as mayores se retomó la variable estratos de hogares con adultos mayores utilizada en el Censo Nacional 2001, entendiendo por hogar a la persona o grupo de personas, emparentadas o no, que comparten los gastos de alimentación. Es una variable que caracteriza al entorno cotidiano en que se encuentran los/as adultos/as mayores.

Se reconocen tres posibles estratos de hogares con adultos mayores: hogares unipersonales, hogares unigeneracionales y hogares multigeneracionales con al menos un/a adulto/a mayor. "Al analizar la distribución de los hogares con adultos mayores por estrato de hogar, se observa que 2 de cada 10 son unipersonales; 3 de cada 10, unigeneracionales y 5 de cada 10 multigeneracionales". (ENCaViAM, 2012, p. 16)

Es importante recalcar que de los hogares unipersonales, el 70% está compuesto por mujeres, mientras que en los unigeneracionales, la jefatura de los mismos está llevada a cabo por hombres (87%). Esta distribución en los hogares pone de manifiesto la situación desfavorable en la que se encuentran los/as adultos mayores que viven en hogares unipersonales a la hora de satisfacer las necesidades de cuidado por dependencia, ya que deberán recurrir a la red familiar extra hogar, al mercado del trabajo de cuidado o a recursos institucionales para satisfacerlas, y por ende es la población femenina mayormente la que se encuentra más desprotegida. En los hogares unigeneracionales las necesidades de cuidado, generalmente, recaen sobre el otro miembro; mientras que en los hogares multigeneracionales donde también es preponderante la jefatura masculina (84%), se mantiene una estructura familiar extensa en la cual recae la tarea del cuidado.

El 41% de los adultos/as mayores reciben ayuda de terceros (principalmente la compañía en el hogar o cuando concurren a algún lugar). Los datos muestran que son las mujeres las que más ayuda reciben, a la vez que también son, en su mayoría, las integrantes de sus familias las que presentan esta ayuda (38,2% hija mujer contra el 26,1% del hijo varón y el 2,6% de las nueras contra el 0,2% de los yernos).

En Argentina, casi el total de la población (95%) accede actualmente a una jubilación, mediante las moratorias jubilatorias estipuladas en las leyes: 24.476, 26.970 y 25.994, según el género. Estas moratorias significaron el reconocimiento de un derecho a los y las argentinas de gran significancia, ya que no solo estipula un ingreso, sino también de atención médica a través de la obra social PAMI, derechos básicos para millones de personas que transitaron su vida laboral en el mercado informal y mujeres dedicadas al trabajo no remunerado al interior de sus hogares.

Aunque como la mayoría de las políticas públicas, tiene sus limitaciones, y una de ellas es que el 79% de los/as jubilados/as y pensionados/as perciben haberes mínimos (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2012, p. 19); dato es relevante porque determina su calidad de vida y los servicios de cuidado, en caso de necesitarlos, a los que tienen acceso estos/as adultos/as mayores; produciendo consecuencias nefastas en las condiciones laborales de las trabajadoras.

En Argentina la pertenencia a una obra social puede proveer al adulto/a mayor de un subsidio para afrontar el pago de una cuidadora; en este artículo no daremos cuenta de los mismos porque dichos programas no contemplan de ninguna manera los derechos laborales de las trabajadoras.

El cuidado desde la economía feminista

Las personas se enfrentan a la necesidad de ser cuidadas en muchas etapas a lo largo de la vida, por la edad y/o las imposibilidades físicas; a la vez, las mujeres afrontan la obligación de cuidar en algún momento de sus vidas. Esta obligación no está dada por un factor irrevocable sino por una estructura social, económica y cultural que las pone como responsables de la sostenibilidad de la vida, tanto en lo que respecta a la realización de dicho trabajo de manera remunerada como no remunerada.

Haciendo foco en nuestro análisis definiremos a la noción de cuidado, *"...como las actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que le permitan vivir en sociedad"* (Rodríguez Enríquez, 2018, p. 134).

Los factores que caracterizan al cuidado de los adultos y adultas mayores son:

- Aumento de la demanda de cuidado provocado por el envejecimiento de la población: los/as adultos/as mayores presentan frecuentemente deterioro en la salud, tanto física como mental y debilitamiento de sus redes sociales.
- Crecimiento de la población de adultos y adultas mayores que precisan cuidados, dado que el proceso de envejecimiento no es acompañado por el aumento de la calidad de vida.
- Desplazamiento del colectivo de mujeres del ámbito privado al público, por decisión u obligación. El lugar dejado en el ámbito doméstico por ellas no es ocupado en igual medida por el colectivo de los varones.
- Las familias y el mercado son los actores que absorben las tareas de cuidado asociadas a la dependencia de adultos/as mayores, ya que, aún el Estado no ha logrado darles un eficiente respaldo.

El concepto de organización social y política del cuidado pone de manifiesto "*...la dinámica y la interdependencia entre factores estructurales, tendencias políticas e ideológicas y cierto estado de la cultura*" (Faur, 2014, p. 51), resultando en la actualidad un factor de reproducción de la desigualdad tanto de género como de clase, ya que las tareas de cuidado no solo recaen en las mujeres, sino que cuando deben resolverse en el mercado son las mujeres más pobres las que se encargan de ello. *"La injusta organización social del cuidado es un problema que nos presenta desafíos ineludibles (...), por lo que transformarla es necesario para dar cuenta de las obligaciones institucionales y sociales del tema"* (Rodríguez Enríquez, 2018, p. 142).

Es importante recalcar el valor que tiene la división sexual del trabajo en la reproducción de desigualdades de género, reservando el trabajo no remunerado para las mujeres, a la vez que al interior de los trabajos remunerados también somos las mujeres las que realizamos dicho trabajo. Culturalmente, somos las indicadas para que así sea, las "más capacitadas", recalcando, erróneamente, estereotipos genéricos que nos ubican en ese lugar.

La división sexual del trabajo atraviesa a todas las áreas y constituye un obstáculo para que las mujeres logren una real igualdad de oportunidades;

"...con una menor participación en el mercado laboral en relación con los varones, uso del tiempo y el espacio urbano, las condiciones para el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos; las oportunidades de participación política y social; la pobreza; los círculos de violencia". (Pautassi y Zibecchi, 2013, p. 11)

El cuidado se trata de una economía mixta, en la que participan diferentes actores: el Estado, el mercado, la familia y las organizaciones de la sociedad civil, entre otros. Razavi (2007), propone el esquema analítico del "diamante

de cuidados", cuyas distintas caras –Estado, unidades domésticas, mercado y organizaciones sin fines de lucro- permiten visualizar las instancias proveedoras de cuidados.

"En la Argentina las tareas de cuidado son asumidas mayormente por los hogares, y dentro de los hogares por las mujeres que allí viven, ya que la organización social del cuidado actual responde a la división sexual patriarcal del trabajo, por ende, su distribución entre varones y mujeres es desigual" (Rodríguez Enríquez, 2018, p.135).

Según datos de la ENCaViAM, la tarea de ayudar a las personas con alguna dependencia básica recae en el entorno familiar en un 77,4%. Son realizadas por una empleada doméstica o cuidadora no especializada en un 12,2%, por un amigo o vecino en un 5,5% y por una cuidadora especializada en un 3,5%. Cuando se presenta dependencia instrumental, los responsables de los mismos se distribuyen de la siguiente manera: 78,5% son familiares, 16,3% servicio doméstico no especializado, 3,5% amiga/vecina y sólo 1,5% cuidadoras especializadas.

Por los datos volcados con anterioridad en este artículo podemos visualizar que el Estado no representa ningún tipo de responsabilidad en el cuidado de los adultos y las adultas mayores, lo cual nos permite poner en cuestión su papel como reproductor de desigualdades.

El papel del Estado a través de sus políticas públicas cumple un rol fundamental ya que las mismas establecen el vínculo entre el Estado, la sociedad y el mercado, no siendo este vínculo neutral ni imparcial, sino que es en él donde se dan las disputas de poder, siempre partiendo de desiguales posiciones, teniendo en cuenta que es el Estado, a través del gobierno y sus órganos, quien en última instancia lleva a cabo esas negociaciones.

El resultado de este proceso decisorio sobre las políticas públicas condiciona la vida de la población, ya que establece los bienes y servicios que se distribuirán y cómo se hará tal distribución, determinando a los sujetos de derechos. En un plano más abstracto, determinará identidades colectivas que, en última instancia, servirán para legitimar ciertas demandas.

Esta composición de fuerzas caracteriza al Estado quien, de este modo, resulta "productor y reproductor de relaciones de dominación de clase, de género y de racismo" (Anzorena, 2013, p. 38). En nuestra cultura estas relaciones de dominación tienen una expresión patriarcal de la división sexual del trabajo, indicando estas tareas casi con exclusividad a las mujeres. Por lo cual, es necesario diferenciar aquellas políticas públicas con perspectiva de género, de las políticas dirigidas o destinadas a mujeres; las primeras se refieren "...a las intervenciones del Estado que buscan de manera explícita reducir la desigualdad y discriminación entre los géneros, o atender alguna situación que afecta de manera específica a las mujeres en su condición de género subalterno" (Anzorena, 2013, p. 42); las segundas hacen referencia a "(...) acciones del Estado que, explícita o implícitamente, son recibidas o administradas por mujeres, aunque su objetivo último no sea intervenir específicamente sobre las condiciones de vida de estas" (Anzorena, 2013, p. 43).

En lo que respecta al trabajo remunerado de cuidado de adultos y adultas mayores, encontramos que este se encuentra precarizado. Como exponen Rodríguez Enríquez y Méndez (2013) una parte importante del trabajo precario lo constituye el trabajo doméstico domiciliario, que presenta ciertas particularidades que condicionan a que esto suceda en el sector: Es una actividad

que no participa de la reproducción de capital, sino que lo hace directamente en la reproducción de fuerza de trabajo; la unidad de prestación del servicio de trabajo es la vivienda del empleador y no una unidad productiva; constituye un tipo de relación laboral marcadamente generizada, generalmente esta relación se da entre una mujer empleadora y una mujer trabajadora; al no ser la vivienda una unidad productiva, no se encuentra sujeta a las leyes de inspección típicas del ministerio de trabajo; el desarrollo en un ámbito doméstico es propicio para la conformación de una trabajadora aislada, con poca o nula organización colectiva, donde las relaciones laborales y las condiciones salariales quedan determinadas discrecionalmente por cada empleador.

Pero nada es inocente en la sociedad patriarcal y si hacemos un recorrido histórico por las leyes laborales nos encontramos con que el trabajo de cuidado remunerado pocas veces ha tenido relevancia en la sedición de derechos, encontrándose entre los peores pagos y reconocidos; donde las jornadas, los salarios y los tratos, muchas veces, se asemejan a la esclavitud.

La ley 26.844, ¿una verdadera conquista?

En Argentina recién en el año 2013 se promulga una ley que regule el trabajo al interior de las casas particulares, aunque en el 2020, todavía algunos artículos no se han reglamentado.

El control que se debe hacer por los organismos regulatorios tiene limitaciones propias del lugar donde se realizan el trabajo y la imposibilidad del ingreso, a la vez que culturalmente todavía no se ha llegado a una valoración positiva del mismo y las trabajadoras no han logrado apropiarse de dicho derecho, por desconocimiento y falta de concientización a través de publicidad y capacitación.

La Ley Nº 26.844 equipara la labor del servicio doméstico a la de los demás trabajadores y trabajadoras; contiene la mayoría de los preceptos normativos establecidos internacionalmente, entre los que podemos nombrar las metas 5.4 y 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el convenio 189 de la OIT. Entre sus artículos busca cumplir los siguientes objetivos:

- Amparar al personal de casas particulares desde que comienza a prestar servicios.
- Prohibir la contratación de personas menores de 16 años y extender los derechos particulares que establece la Ley 20.390 en Argentina, que prohíbe el trabajo infantil y regula el trabajo adolescente.
- Regular la duración de la jornada de trabajo, la misma no podrá exceder las 8 horas diarias y las 48 semanales.
- Incorporar un régimen de licencias por enfermedad, embarazo y maternidad.
- Contar con un seguro de riesgos de trabajo (ART) contratado por el empleador.

- Derecho a vacaciones pagas y Sueldo Anual Complementario.
- Derecho a obra social.
- Derecho a alimentación en las horas laborales.
- Multa al empleador por la no registración de la trabajadora.
- Mantener el derecho a ciertos planes sociales a pesar de la registración, por el ejemplo la Asignación Universal por Hijo/a.

La Ley 26.844, sancionada el 13 de marzo de 2013 en Argentina, regula las tareas realizadas por terceros/as al interior de los hogares, la reglamentación de la misma llegó un año después de su sanción, en abril del 2014 y aún hoy quedan artículos sin reglamentar. Mediante la resolución Nº 886 se definieron las categorías de trabajadores/as que protegía la presente ley y por la que se estipula el valor de la hora de trabajo, en la 4ª categoría se contempla el trabajo de cuidado. Conceptualizando al mismo como la asistencia y cuidado no terapéutico de personas, que pueden requerirlo por poseer alguna enfermedad, tener alguna discapacidad, ser niña/o, adolescentes o adultos/as mayores.

La ley estipula que si la trabajadora efectuara más de una tarea incluidas en más de una categoría, al ser registrada se hará en la tarea que realice con habitualidad. He aquí uno de los principales problemas de la ley para proteger a las trabajadoras de exceso de labores y roles difusos.

Entre las trabajadoras del cuidado remunerado nos encontramos con testimonios que dan cuenta de la realización de tareas de limpieza y hasta jardinería en los hogares de las empleadoras/es, a las cuales muchas veces acceden porque en las labores de cuidados es inevitable no entablar vínculos humanos y de cariño de extrema cercanía.

> ...siempre te dicen, "¿señora, usted va a cuidar a mi mamá?" y después te encajan un montón de cosas, pero yo ahora puntualizo un montón de cosas. Hasta te piden que arregles el jardín, ahora eso no, no, porque usted a mí no me paga por ser jardinera (...) ni por coserle una sábana, ni nada eso (...) pero bueno, a mí me da pena la vieja, así que le abro la máquina y le coso, no voy a cambiar, al ver la necesidad que tiene de cariño, de cosas que no le dan... (Lidia)

De la categoría de cuidados quedan excluidas las trabajadoras que realicen tareas de cuidado y asistencia de personas o con discapacidad, cuando se trate de un cuidado terapéutico que requiera habilitaciones profesionales específicas. Entre las trabajadoras del cuidado de adultos/as mayores entrevistadas nos encontramos con que las mismas habían adquirido conocimientos básicos de enfermería, como curar escaras o bañar a una persona sin movilidad ya que era imposible realizar su tarea cotidiana sin ellos.

> E: ¿Qué grado de discapacidad tienen ellos? ¿Qué incluye tu trabajo?

S: La discapacidad de ellos es que son ciegos, sordos y mudos, sumamente limitados.

E: ¿No se pueden comunicar?

S: Sí, nos comunicamos a través del lenguaje del tacto, ellos hacen seña y yo las puedo interpretar, pero para que yo me comunique con ellos yo hablo con las señas, pero sobre el cuerpo, la cara de ellos, sobre sus manos. (Susana)

De las trabajadoras del cuidado remunerado entrevistadas, la totalidad, desconocía de qué se trataba dicha ley, aun teniendo conocimiento del salario estipulado por ella, pero no conocían la manera de exigir su derecho ni a qué organismo debían dirigirse; a pesar de contar con una organización sindical que las representa.

E: ¿Tenés conocimiento de cuánto debes cobrar por hora trabajada?

C: 70 la hora, o sea, 70 en negro, más o menos, yo lo vi en realidad en Facebook, no me dijo nadie, lo vi en el Facebook. (Claudia)

Pero además las trabajadoras no sentían que dicha ley reconociera la dimensión de su labor, exponiendo al cuidado como una noción que escapa a las tareas domésticas tradicionales de limpieza, planchado, elaboración de alimentos; sino como un quehacer que requería conocimientos de enfermería y psicología.

E: Vos cuando comenzaste a trabajar, ¿alguien te capacitó?

L: Nooo, yo fui aprendiendo sola, a rotarlas, a bañarlas en la cama, a bañarlas en el baño, a darles los remedios, o a estar con ellas, apoyarlas psicológicamente o ayudarlas a caminar, qué sé yo, son muchas cosas que tienes que brindarle a un viejito para que pueda subsistir, y alejados de su familia, porque no todos los abuelos son apoyados por su familia. (Lidia)

Las trabajadoras del cuidado consideran que por la complejidad de su tares, una reglamentación que las incluya debería venir desde el área de la salud. Una de las entrevistadas nos expone su sentir respecto a la ley:

> ...una ley creo que hay que los cuidadores domiciliarios peleaban para entrar en la parte de la salud, esta ley sale que no, que la parte de cuidado domiciliarios entra en trabajadores domésticos. Estás dentro de un hogar, pero al no tener nosotros una matrícula no podemos, si bien sos profesional, pero hay algo que no te deja actuar como tal, entonces estás adentro de un servicio doméstico. ¿Qué pasa ahí? La familia invierte los roles, vos estás dentro del domicilio y dentro de la ley te dice que vos estás dentro del servicio doméstico. (Susana)

Algunas de las trabajadoras entrevistadas habían participado de un programa de capacitación para cuidadoras[1], pero otras no, y todas coincidían en el hecho de que habían tenido que adquirir capacidades y conocimientos de enfermería y hasta de psicología para cuidar a adultos/as mayores; es en este punto donde la Ley 26.844 no las contempla, exponiéndolas a un alto grado de vulnerabilidad laboral y hasta personal, ya que el vínculo que se pone en juego en las relaciones entre cuidadora y cuidado es estrecho, cercano y personal.

Se podría visualizar en estos vínculos situaciones muy cercanas a lo familiar, que exponen a las trabajadoras a aceptar tratos denigrantes y que rozan la esclavitud por parte de los familiares.

¿Redistribución y/o reconocimiento?

Argentina desde su reforma constitucional en 1994 adhiere a los principios internacionales de planificación de políticas públicas con enfoque en Derechos Humanos, aunque fue recién después del 2003 que este enfoque se puso en práctica; "(...) la apelación a los derechos humanos remite a lo menos a la exigibilidad de determinados servicios o prestaciones, a la integralidad en su diseño y suministro, y a la universalidad de la provisión para toda la población" (Cunill Grau, 2010, p. 2). A su vez la CEPAL (2006), al referirse a cómo los países llevarán a cabo esta, para nada fácil, tarea de pensar en soluciones políticas basadas en derechos y construcción de una ciudadanía social, postula que "(...) en la inflexión histórica actual de la región hay que pasar de un conjunto de políticas sociales a un sistema de protección social que los conjugue" (p. 31).

Las políticas públicas con enfoque de derechos deben contar con los siguientes principios: universalidad, exigibilidad, participación social, integralidad y progresividad.

Con esta visión es que surge la Ley 26.844, aunque a primera vista puede verse que no se cumple con los cinco principios básicos. No siendo dicho análisis objeto de este artículo, es importante recalcar que por lo menos en sus principios declamatorios, el marco regulativo busca generar una igualación de derechos entre trabajadores/as, reconociendo un trabajo invisibilizado por muchos años como es el trabajo doméstico.

En tal sentido, es importante nombrar que en Argentina desde el año 2005 existe un decreto firmado por el entonces presidente Néstor Kirchner, el N° 1.454, que estipula el derecho a contar con una jubilación sin haber cumplido

1 Programa Nacional de Cuidadores Domiciliarios

con la totalidad de los aportes. Con este beneficio es que pudieron jubilarse tanto las mujeres que habían dedicado su vida al trabajo no remunerado bajo la denominación de amas de casa, como aquellas que habían recorrido la vida laboral en los trabajos domésticos y del cuidado remunerado.

Siguiendo a Fraser (1997), buscamos enmarcar la Ley 26.844 dentro del concepto de política del reconocimiento. Esto sin dejar de reconocer en la misma el factor redistributivo que significa en un país con un régimen de seguridad social solidario, estar incluido/a en él. Como bien expone la autora:

> En el mundo real, desde luego, las economías de lo cultural y lo político se encuentran siempre entrelazadas y prácticamente todas las luchas contra la injusticia, bien entendidas, implican exigencias de reconocimiento y de redistribución. No obstante, para efectos heurísticos, las distinciones analíticas son indispensables (p. 20).

Las trabajadoras del trabajo de cuidado de adultos y adultas mayores, siguiendo esta postura teórica, pertenecen a una colectividad bivalente, ya que sufren dos tipos de injusticia, socio-económica y cultural; como ya expusimos con anterioridad, la primera por pertenecer a la franja del mercado laboral con salarios más bajos y condiciones altas de vulneración de derechos, y la segunda, por el valor que se asigna a las tareas reproductivas en la sociedad capitalista. Por lo tanto, necesitan que las políticas públicas que las contengan representen una redistribución y un reconocimiento.

> Por un lado, el género estructura la división fundamental entre trabajo remunerado 'productivo' y trabajo doméstico no remunerado 'reproductivo', asignando a la mujer la responsabilidad primaria respecto de este último. Por otro lado, el género estructura también la división dentro del trabajo remunerado entre ocupaciones de altos salarios, dentro de la industria manufacturera y profesional, dominadas por los hombres, y aquellas de salarios inferiores, de servicio doméstico y de 'cuello rosado', dominadas por las mujeres. El resultado es una estructura político-económica que genera modos de explotación, marginación y pobreza, específicos de género (Fraser, 1997, p. 32).

En el caso del reconocimiento, "(...) la injusticia está arraigada en los patrones sociales de representación, interpretación y comunicación" (Fraser, 1997, p. 22), a través de los relatos de vida de las trabajadoras del cuidado remunerado de adultos y adultas mayores pudimos ver que culturalmente la valoración del trabajo de cuidado no se ha producido, dando lugar a tratos discriminatorios. Es en este punto donde surge la necesidad de problematizar, qué le falta a ese marco normativo para que las trabajadoras se sientan reconocidas, debería ser lo que hoy nos estemos preguntando para modificar esa realidad.

A través de las entrevistas y el análisis podemos esbozar unas posibles respuestas:

- El marco normativo en su letra no contempla un concepto de cuidado que incluya la real sostenibilidad de la vida, donde se tengan en cuenta aspectos físicos y psicológicos.
- La ley da lugar a la superposición de tareas, de cuidado, limpieza, planchado, elaboración de comidas, para la trabajadora, estipulando como obligación de pago la de mayor preponderancia no la de mayor valor salarial.
- La sanción y aplicabilidad de la norma no vino acompañada de una real campaña de concientización, sino que se apuntó a la voluntad de registración que tiene el empleador.
- No se puso en discusión la responsabilidad estatal en las tareas de cuidado, recién hasta la asunción del nuevo gobierno y la creación del Ministerios de la Mujer y la diversidad, en diciembre del 2019.

Si pensamos en la lucha de las trabajadoras más precarizadas, por sus mismas condiciones estructurales de los espacios donde desarrollan sus tareas: casas particulares, aisladas una de las otras, sin posibilidades de una representación real y concreta, la lucha por la conquista de los derechos muchas veces se ha hecho irrisoria; pero el movimiento feminista en América Latina ha dado sobradas muestras de que llegó para quedarse y pelear hasta conquistar todos los derechos que les corresponden a las mujeres. Por eso es que cada vez es más visibilizada, tanto, desde la academia, como desde las calles o las feministas que llegan a la función pública, la tarea de cuidado como nada más y nada menos que el sostén de la vida. Y partiendo de esta última premisa es que debemos exigir que se reconozca.

Dicho reconocimiento no puede darse desde un escritorio sin escuchar lo que las trabajadoras del cuidado sienten como particular en su tarea, que depende del compartir con otro/a que, en el caso de los adultos y adultas mayores, ese momento culmina con la muerte y de ese cuidado depende la calidad con la que se llega a ella.

Debemos pensar y planificar políticas de cuidado basadas en derechos humanos y reconocimiento, integrales, donde los/as sujetos/as de derecho sean la persona a cuidar y la persona que cuida; después de todo, es menester pensar en quién cuida a la que cuida, por lo que la perspectiva de género debe estar presente en estos planes, derrumbando la actual organización social y política de cuidado y la división sexual del trabajo vigente.

Referencias bibliográficas

Aranibar, P. (2001). *Acercamiento conceptual del adulto mayor en América Latina*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Anzorena, C. (2013). *Mujeres en la trama del Estado: Una lectura feminista de las políticas públicas.* Mendoza: Ediunc.

CEPAL (2006). *La protección social de cara al futuro: acceso, financiamiento y solidaridad*. Santiago: CEPAL.

Cunill Grau, N. (2010). Las políticas con enfoque de derechos y su incidencia en la institucionalidad pública. *Reforma y Democracia* N°46, 41-72. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357533678002

Faur, E. (2014). *El cuidado infantil en el siglo XXI: Mujeres malabaristas en una sociedad desigual*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

Fraser, N. (1997). *Iustitia Interrupta: Reflexiones críticas desde la posición "postsocialista".* Bogotá: Siglo del Hombre Editores.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2014). ENCaViAM 2012. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Presidencia de la Nación (2013). Ley 26.844 "Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares." InfoLeg, Información Legislativa, abril de 2013. Recuperado de: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm

Pautassi, L. y Zibecchi, C. (2013). *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura.* Buenos Aires: Biblos.

Razavi, Shahra (2007). The Political and Social Economy of Care in a Development Context Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options. Geneva: UNRISD. Recuperado de: http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/$file/Razavi-paper.pdf

Rodríguez Enríquez, C., y Méndez, F. (2013). *Trabajadoras del cuidado: el caso de las empleadas de casas particulares: ¿una forma peculiar de informalidad?* XI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. El mundo del trabajo en discusión. Avances y temas pendientes.

Rodríguez Enríquez, C. (2018). Economía del cuidado y desigualdad en América Latina: Avances recientes y desafíos pendientes. En Carrasco Bengoa, C. y Díaz Corral, C. (eds.) (2018). *Economía feminista: desafíos, propuestas y alianzas*. Buenos Aires, Madreselva.

La formación de una cultura laboral. El *ethos managerial*-performativo entre los agentes telefónicos de *call centers*

The formation of a work culture. The managerial-performative ethos among call center telephone agents

Eric Moench. *emoench@mendoza-conicet.gob.ar*
Osvaldo López Ruiz. *olopezruiz@mendoza-conicet.gob.ar*
CONICET. Argentina
Recibido: 10/02/2020
Aprobado: 20/3/2020

Resumen

A partir de una investigación sobre los agentes telefónicos de *call centers* en Argentina (1987-2017), surgen varios interrogantes: ¿cómo los individuos actúan en el trabajo actualmente? ¿Cómo se piensan a sí mismos, a los demás y al mundo del trabajo? ¿Puede hablarse de la emergencia en nuestra época de una nueva *cultura laboral* con características propias? Abordaremos estas preguntas desde una perspectiva que la define como un repertorio de recursos administrados y utilizados por los sujetos para organizar el trabajo, y en sintonía con una idea de Weber: cada sistema social promueve la formación de determinados tipos de ser humano. Proponemos, entonces, comprender la subjetivación laboral junto a un proceso de transformaciones organizativas. El resultado es la promoción de un original *modo práctico de ser,* cuyo valor reside en optimizar ciertas cualidades personales para resolver situaciones concretas "satisfaciendo al cliente". En el caso de los agentes telefónicos se busca producir un sujeto laboral útil modelado por un *ethos managerial*-performativo que el propio sujeto incorpora a través de una (auto) gestión actitudinal. Nos preguntamos si para entender el nuevo escenario general del trabajo, con sus divisiones y jerarquías, resulta adecuado este caso que parece presentarse como paradigmático de una nueva cultura laboral.

Palabras Clave: Cultura laboral – Agentes telefónicos de *call centers* - Modo práctico de ser - *Ethos managerial*-performativo

Abstract

From a research on call center telephone agents in Argentina (1987-2017), several questions arise: How do individuals act in the workplace today? How do they think about themselves, others and the world of work? Can we talk about the emergence of a new work culture with its own characteristics in our time? We will approach these questions from a perspective that defines it as a repertoire of resources managed and used by subjects to organize work, and in line with Weber's idea: each social system promotes the formation of certain types of human beings. We propose, then, to understand labor subjectivation together with a process of organizational transformations. The result is the promotion of an original *practical way of being*, whose value lies in optimizing certain personal qualities to solve concrete situations

"satisfying the client". In the case of telephone agents, the aim is to produce a useful working subject modelled by a managerial-performative *ethos* that the subject himself incorporates through attitudinal (self) management. We wonder if this case, which seems to be presented as a paradigm of a new work culture, is adequate to understand the new general work scenario, with its divisions and hierarchies.

Key Words: Work culture – Call center telephone agents – Practical way of being - Managerial-performative *ethos*

Introducción

¿Cómo, por qué, para qué hacemos lo que hacemos? Esta pregunta general motivó una investigación sobre los agentes telefónicos de *call centers* en Argentina entre 1987 y 2017) (Moench, 2018). Tomando como base dicha investigación, planteamos en este artículo una nueva serie de preguntas: ¿cómo los individuos actúan en la esfera laboral en la actualidad? ¿Cómo se piensan a sí mismos, a los demás y al mundo del trabajo? ¿Puede hablarse de una nueva *cultura laboral* que emerge en nuestra época con características propias?

Definimos la cultura laboral como un repertorio de recursos (habilidades, capacidades, cualidades) que son administrados y utilizados por los sujetos para organizar el trabajo. Proponemos pensar esta definición en sintonía con una idea del sociólogo alemán Max Weber: cada sistema social promueve la formación de determinados tipos de ser humano. Así, desde esta perspectiva desarrollamos el caso de los agentes telefónicos y específicamente mostraremos el modelado de un *ethos managerial*-performativo que el propio sujeto incorpora (como valores y actitudes) a través de la (auto) gestión de palabras, cuerpos y mentes que caracteriza el trabajo cotidiano de aquellos y, aún más, los obliga a transformar su actitud sobre sí mismos.

Este *ethos managerial*-performativo de los agentes telefónicos nos ofrece las claves para abordar lo que consideramos una cultura del trabajo emergente y propia de nuestra época, que se difunde en torno a un proceso que llamaremos de "clientelización social" anclado a las lógicas del sector de los servicios y de la atención al cliente. El resultado de este proceso –iniciado ya hace más de tres décadas- es la promoción de un original *modo práctico de ser*, cuyo valor reside en optimizar habilidades, capacidades y cualidades personales para resolver situaciones concretas "satisfaciendo al cliente". Las características de este modo práctico de ser ubican a los agentes telefónicos como emblemáticos de un *tipo* de sujeto laboral que viene siendo promovido.

Estructuramos el artículo en tres apartados, de dos secciones cada uno. El primer apartado define lo que decidimos llamar como un *ethos managerial*-performativo. El segundo busca comprender lo que en nuestra hipótesis sería una cultura laboral emergente. El tercero caracteriza lo que denominamos un "modo práctico de ser", es decir, un modo de ser donde destaca y son valorados positivamente la practicidad de las ideas, actitudes y comportamientos. Finalmente, en las conclusiones reflexionamos acerca de la utilidad del caso de los agentes telefónicos para comprender el nuevo escenario general del mundo del trabajo, caso que parece presentarse como paradigmático de una nueva cultura laboral.

I. El *ethos managerial*-performativo

En un estudio de caso sobre una gran empresa de *call center* en Brasil se señala que:

> La estrategia del sacrificio parte de la premisa de que el empleado responde a una ética interna que lo impulsa a satisfacer a sus clientes por orgullo y por percibir el actual empleo como puente para otras etapas de su carrera profesional. En la empresa, la lógica de la estrategia del sacrificio se encontró con el bajo nivel educativo del mercado de trabajo brasileño (...) El empleado brasileño –que presenta baja escolaridad, miedo al desempleo y falta de perspectiva de carrera, y que mantiene a la familia con su sueldo– no va a perjudicar su evaluación para encantar a un cliente, resolviendo un problema de forma inesperada o saliéndose del estándar para satisfacerlo. (Figueiredo y Marques, 2005, p.53)

La literatura *managerial* sobre los *call centers* destaca claramente el sueño de implementar una "estrategia del sacrificio" anclada a una "ética del orgullo" que promueve una suerte de "deber laboral" que es esperado del agente telefónico: a éste se le exige que se ajuste al estándar de métricas objetivas (atendiendo tantas llamadas como sea posible y finalizando cada una lo más rápido posible) y, si es necesario, que también "se salga del estándar" en las llamadas que el problema del cliente y su resolución requieran un manejo más personalizado para dejar satisfecho al cliente que llama.

Este esquema se presenta en la actividad de los *call centers* de forma más visible y, si se quiere, más exagerada que en otras actividades, en tanto los *call centers* combinan "gran escala y contacto estrecho con el cliente, lo que hace que la actividad se vea presionada por dos fuerzas opuestas". Y señalan: "Por un lado, altas metas de productividad, alta vigilancia en el trabajo, bajos salarios y escasa autonomía. Por otro lado, estructura organizacional achatada, trabajo emocional y la exigencia de satisfacer a los clientes" (Figueiredo y Marques, 2005, pp. 44-45).

La naturaleza del *call center* exige un intenso contacto entre empleado y cliente, por lo que la insistencia en la satisfacción del cliente es fuerte y, así, la estandarización o despersonalización en la prestación del servicio se vuelve un problema a nivel organizacional. Esto, desde la perspectiva del agente telefónico o empleado de la *línea de frente*, como los denominan los autores, genera una dualidad: trabajar "en un ambiente casi fabril y, al mismo tiempo, seguir el camino que marca el enfoque al cliente" (Figueiredo y Marques, 2005, p. 43). El dilema cantidad-calidad atraviesa, trascendiendo tiempos y geografías, a la actividad de los *call centers*, y se convierte en un eje decisivo del trabajo de los agentes telefónicos.

1.1- La sonrisa cronometrada

Saber navegar en las aguas turbias de este dilema –con el constante riesgo de naufragar- quizás resuma la forma de la conducta laboral que es finalmente esperada, como lo es la de Cristóbal, un joven de veinte años, agente telefónico encargado de la gestión de tarjetas de crédito, quien nos contaba algunos de sus secretos para lograr sortear este dilema en el trabajo:

> Puedo ser simpático con una persona, no uso el mismo tono de voz. Trato de ser simpático, activo, pero hay muchos clientes que vienen predispuestos a pelear, entonces tenés que ponerte firme: no pelearte, sino decirle "Señor, la tarjeta se usa de esta manera, la cosa es así": tenés que ser el guía de la conversación, si no te va a guiar por donde quiera y te va a estar tres horas hablando. (Fecha de entrevista: 24-11-2017)

Cristóbal, según sus palabras, podría adoptar dos caras: ser amable, predispuesto y cordial, pero también sabía volverse firme si el cliente se mantenía terco. Hay que "saber afirmarse", nos decía: el no saber "plantarse" ante el cliente ni saber imponer las propias condiciones, tonos y ritmos de conversación, es síntoma de ser un recién ingresado.[1] Él se siente ya lo suficientemente seguro y paciente para atender al cliente cuando este quiere averiguar su saldo de tarjeta de crédito, o hacer reclamos, o simplemente hablar con alguien: sabe guiar él la conversación, y no al revés, habilidad ganada luego de más de un año de estar empleado en un *call center*. No obstante la seguridad y paciencia adquirida, Cristóbal, en un momento de la entrevista, denotaba cierta angustia, a pesar de lo que afirmaba con sus palabras:

> Mi filosofía es tratar de separar lo personal de lo laboral: el trabajo no me va a afectar mi humor, pero obviamente te toca cada perno que te afecta: los clientes bardean a la empresa, pero te afecta a vos. Tomártelo personal es parte de tu personalidad: los chicos nuevos se piensan que los insultan a ellos (....)
>
> Siempre manejé bien el tema: cuando salgo del trabajo soy otra persona, siempre salgo de buen humor, no me acuerdo de nada que tengo que hacer al otro día, hasta el otro día...

Su humor, los clientes, lo personal y lo laboral: Cristóbal volvía una y otra vez a estas mismas cuestiones. Él sentía que podía (y debía) dejar fuera de su vida extra-laboral todo problema interno que surja en su trabajo. Era, justamente, a la inversa, su forma de percibir cómo sucedían las cosas: nos advertía que su

1 Algo similar resalta Richard Sennett (2006) sobre los call centers en India: "En las centralitas, la dirección también mira con malos ojos a los empleados que pasan demasiado tiempo en el teléfono, o sea, a quienes son demasiado atentos con los clientes confundidos e incapaces de expresarse con claridad" (p. 112). Ello delataba no llevar el control de la conversación y, así, perder eficiencia.

performance depende del día que tuvo antes de llegar al trabajo, y no tanto de la jornada que pasa ahí adentro. "Si me siento descompuesto y fui a trabajar voy a atender mal: si dormiste bien, te levantaste bien, te irá excelente", ofrecía como fórmula de regulación para su comportamiento laboral. La indicación de sus superiores –no prescripta en manuales, aunque si sugerida- era estar con buen ánimo cada día, para atender bien en el horario laboral. Cristóbal sabía entonces que la clave para seguir esa indicación se encontraba en su horario extra-laboral.

En la entrevista, Cristóbal nos alertaba que el "buen ánimo" del que hablaba y que había sabido gestionar en una forma que percibía como saludable, era también una parte importante de las evaluaciones que recibía por su trabajo:

> En la evaluación te dicen: estás siendo muy robot, ponele más entusiasmo. Te dicen que al momento de hablar tenés que sonreír: el tema de sonreír es como que te cambia el tono de voz y ya hablás con el cliente de otra forma. Si hablás con el cliente en un tono bajo: "CRM [Crédito Multirrotativo] buenas tardes" [imposta un tono bajo de voz] ya le das a entender al cliente que no tenés ganas de trabajar. También sonreír te cambia el humor. A mí me funciona lo de sonreír, ya lo tengo internalizado.

Sonreír mientras hablaba le servía, aún cuando quien estaba del otro lado de la línea no lo viese; le servía para "hablar con seguridad, no tartamudear: si vos no estás seguro con lo que decís tampoco le das seguridad al cliente", nos decía Cristóbal, aunque nos confesaba que hablar así no le parecía una forma normal, sino que lo hacía sentir una máquina: "Pero lo vas viendo vos: podés ser una máquina sin sentimientos, o podés ponerle entusiasmo, eso depende de cada asesor...".

Las palabras de Cristóbal traslucían el dilema de la calidad y la cantidad que se juega en cada llamada, dilema que atraviesa a los servicios de atención al cliente y que parece volverse casi un destino irresoluble para los *call centers*. Así, Cristóbal transitaba entre el entusiasmo y la productividad. Una óptima productividad en el marco de ritmos de trabajo acelerados, cronometrados, y la necesidad de productos finales de "calidad", parecen generar angustia: en varios de nuestros entrevistados emergía tal estado emocional en relación a cómo resolver este dilema. Tenemos ya las primeras pistas que marcan las fuertes tensiones en torno a tal asociación: la prescripción de "sonrisas cronometradas" se volvía una metáfora de unos valores *manageriales* contradictorios y de los dilemas de la performatividad en los *call centers*.

1.2 - Performatividad y valores *manageriales*

El *Protocolo de Atención en Call Center de Movistar*[2] nos informa sobre los "deberes" claves que son exigidos en el trabajo de los agentes telefónicos.

2 Movistar STDPERSONALES (S/Fecha). Protocolo de Atención en Call Center / Televentas / in-house

Generalidades

- · El ASESOR debe hablar con un volumen, velocidad y pronunciación agradable para el cliente.
- · No debe utilizar muletillas, diminutivos ni palabras informales.
- · La comunicación con el cliente debe ser personalizada, es decir, mencionar su apellido, no debe "tutearse".
- · Debe escuchar atentamente lo indicado por el cliente, para evitar posibles repreguntas sobre una información ya brindada.
- · Debe mantener la calma en todo momento, a pesar de la reacción del cliente.
- · Al brindar la información solicitada, debe ser claro en la explicación y demostrar seguridad siendo conciso y directo en la respuesta.
- · En lo posible y de acuerdo a la situación, el ASESOR debe mostrar entusiasmo, empatía (ponerse en el lugar del cliente, entender su situación), y cordialidad.

¿Para qué son claves tales deberes? Para "performar". Julio, Gerente de negocios en un *call center* que brinda principalmente servicios a los sectores de Telecomunicaciones, de Finanzas y de Marketing[3], y Evelyn[4], capacitadora de *call centers* de la empresa Movistar en Bogotá, Colombia, son, respectivamente, mandos altos y medios de *call centers*, y nos mencionaban que determinados segmentos de gente, como los jóvenes de dieciocho a "veintipico", y también otro segmento, el de más de cuarenta años, "performan" mejor en los *call centers*.

Julio enfatizaba los rendimientos laborales, la *performance*; y nos aclaraba sobre la "calidad" a respetar en cuanto a cuestiones de "información, certeza, cordialidad": esto incluía leer sin alteraciones los *scripts*, registrar correctamente la información, chequear la conformidad del cliente, eso indicaba una buena *performance* del agente telefónico.

Por su parte, con la palabra "performar", Evelyn se refería a las habilidades principales que se requerían para brindar una buena atención al cliente, que se resumía en una regla estricta, y es que se debe terminar una llamada con "una solución" dada al cliente según lo que haya solicitado: los agentes telefónicos "tienen que estar en el pellejo del cliente", sentenciaba.

Ambos tenían en común el anglicismo expresado en el verbo "performar", o bien en el sustantivo "performance". Es interesante notar que a tales palabras, se las vincula generalmente con el arte, con tipos de eventos no convencionales, donde se produce o se intenta producir una conexión entre los artistas y quienes están presenciando el evento. De esa forma, la audiencia es una parte importante de una *performance*, en tanto el objetivo del artista (o de quien *performa*) es obtener una reacción de dicha audiencia (gritos, sonrisas, enojos,

3 Fecha de entrevista: 15-11-2014.

4 Fecha de entrevista: 27-1-2018.

felicidad). En este sentido los agentes telefónicos pueden ser pensados como los artistas de la particular *performance* que deben realizar en cada llamada y los clientes como la audiencia a la que la misma está destinada.

Así, los agentes telefónicos en cada llamada se relacionan con un cliente. El escenario será una "plataforma" de *call center* y, más específicamente, el "box" en donde trabaja el agente telefónico, donde la gestión de las emociones está presente en cada interacción que se establece: "satisfacer al cliente" será la medida del éxito en la *performance*. En este contexto, en un medio que no permite realizar gestos o mostrar imágenes, una de las especificidades del servicio de atención al cliente es la capacidad de descripción como habilidad telefónica, en la que es clave y se vuelve central el lenguaje verbal. Y no sólo sirve como instrumento de comunicación del contenido de un mensaje, sino también de su forma, por lo que se debe tener buen manejo del mismo y ser muy específico a través de la voz.

En este sentido, los lingüistas han identificado algunos elementos que sirven para regular la interacción comunicativa, uno de ellos, lo que denominan la curva melódica, que incluye el tono, el timbre, el volumen, el ritmo, las pausas de la voz, los cuales sirven muchas veces para indicar la intención de las palabras, ya que un mismo enunciado puede transmitir agresividad, ironía, dulzura, seriedad, alegría. En otras palabras, la música de la voz se torna una herramienta clave para la actuación en cada llamada (Tusón Valls, 2002). Así, "performar", en el trabajo de los agentes telefónicos, será también conducir eficazmente conversaciones con palabras.

"El control de la conversación lo tenés vos" -nos decía Cristóbal anteriormente-. Por su parte, Julio y Evelyn habrían coincidido con tal afirmación que ponía de manifiesto que los valores promovidos del *management* habrían sido internalizados por los agentes telefónicos. Si entendemos al *management* y su función en los *call centers* como un instrumento que administra los repertorios laborales (habilidades, capacidades y cualidades) de los agentes telefónicos, que establece un ordenamiento a través de las prescripciones que determinan cómo actuar, entonces Cristóbal seguía o intentaba seguir lo más fielmente posible las prescripciones *manageriales*. Si entendemos al *management* también en una dimensión moral, en tanto funciona como una fuente de sentido que define una direccionalidad a través de los valores que promueve, Cristóbal intentaba tener una conducta laboral acorde a tales valores.[5]

Cristóbal, como vimos, intentaba adecuarse a las prescripciones y valores del *management*. No obstante, como habíamos empezado a destacar en la sección anterior, al "performar", una serie de contradicciones del propio *management* salen a la luz. Hace falta una habilidad especial para poder lidiar con las contradicciones de un *management* que prescribe, por un lado, comprometerse con la empresa y con sus clientes internos y externos, pero, que en la práctica, muestra que hay que despegarse emocionalmente de personas y situaciones; un *management* que prescribe adaptarse a las necesidades y tiempos del cliente, pero donde la evaluación castiga al agente telefónico si se excede en los tiempos de llamada; un *management* que prescribe al agente

5 Para un mayor detalle de esta doble dimensión del management, prescriptiva y moral, véase López Ruiz, 2018a.

telefónico una comunicación cordial y empática con el cliente, pero, a la vez, hablar de forma "no natural", sino pautada, siguiendo *speechs* rígidos que no parecen favorecer tal acercamiento.

Finalmente, un *management* que prescribe una disociación de lo afectivo-emocional en cada llamada para no tomar las agresiones como personales, pero, al mismo tiempo, pondera el abordaje afectivo-emocional como central para satisfacer al cliente. Vemos de esta forma marcadas brechas entre las "mejores prácticas laborales" y lo que "realmente se hace" que, en no pocas oportunidades, se suturan por el compromiso subjetivo de los agentes telefónicos. Así, parece constatarse que la parte más sustantiva de los valores de esta ética *managerial* de trabajo está en lo no dicho, y contradice a lo dicho que se prescribe formalmente.

En suma, por *ethos managerial*-performativo aludimos a un conjunto de valores que inducen a actuar de una forma determinada –en este caso, conforme las premisas y dictados del *management*- y a un estilo de organización del trabajo atravesado por este dilema que es constituyente del tipo de trabajo de los agentes telefónicos, trabajo tensionado por las fuerzas opuestas que hemos descripto. Este *ethos* provee a los agentes telefónicos de reglas de acción, de modos de relacionarse y de comunicar, con los demás y consigo mismos, que permiten a los individuos conducir situaciones interpersonales y -aún- intrapersonales de forma efectiva. Lo *managerial*-performativo toma su sentido aquí tanto de la búsqueda de tal efectividad para "resolver problemas" -su particular forma de producir *resultados*-, como también de la búsqueda del poder satisfacer a la audiencia o clientes con su "performance".

II. Una cultura laboral emergente

¿Podemos pensar junto al caso de los agentes telefónicos de *call centers* -con sus particulares repertorios laborales y formas organizacionales-, las claves para comprender una cultura laboral emergente?

Para articular el trabajo de los agentes telefónicos de *call centers* a una cultura laboral de nuestra época recurrimos a Max Weber en una serie de estudios empíricos (y proyectos de estudios) ligados al mundo laboral que emprendió el autor alemán, principalmente desarrollados entre los años 1908-1910. La significatividad de analizar estos textos reside no sólo en interpretar mejor un fenómeno laboral contemporáneo a partir de este autor clásico, sino también en que son textos que no están entre sus trabajos más conocidos, pero que son de gran importancia para reflexionar sobre la formación de una cultura laboral actual[6].

Si para captar los trazos de una cultura emergente volvemos a Weber, un siglo después, podríamos hacer propia más que su objeto de indagación (la "gran industria") su problemática central: podríamos preguntarnos qué tipos de seres humanos se promueven en nuestro tiempo, en un mundo laboral

6Utilizamos principalmente para elaborar este apartado lo referenciado como Weber (1994), texto publicado en idioma castellano en un libro que se nombró (no por el autor) Sociología del trabajo industrial. En portugués, una recopilación similar (no idéntica) de estos textos weberianos se ha llamado A Psicofisica do Trabalho Industrial, publicado en el año 2009. Acudimos también a esta edición para ver dos enfoques algo distintos, aunque complementarios (sociología, psicología del trabajo) en torno a estos temas laborales tratados por Weber y desde los cuales se introdujeron en países latinoamericanos.

que se ha transformado notablemente. Un proceso histórico aún vigente, que denominamos como de "clientelización" social, es lo que mostrará la dirección en la cual se produce esta transformación, y define la necesidad de invertir el objeto de investigación weberiano: hoy en la cultura del trabajo la mirada predominante es la de los servicios, que se impone sobre la mirada industrial. Esta inversión será la que nos posibilitará describir los trazos principales de una cultura laboral emergente.

2.1 - Max Weber como método: la "gran industria" define un tipo de ser humano

Una afirmación contundente sobre la esfera laboral pronunciaba Weber (1994), hace más de cien años:

> (...) la fatídica significación de la estructura de este singular "aparato" que la organización de la producción de la gran industria le "ha puesto sobre la cabeza" a la población (...) el "aparato", tal como es en la actualidad, y con las consecuencias que tiene y que van a ser investigadas aquí, ha transformado *el rostro espiritual del género humano* casi hasta no poder reconocerlo y lo seguirá transformando (pp.73-74).

En estos estudios inconclusos desarrollados en la primera década del siglo XX, Weber señala la necesidad de captar el desarrollo de un nuevo tipo de carácter a partir del desarrollo de la gran industria,[7] y señalaba que la fábrica moderna, con su sistema organizativo de producción, en línea con una tendencia de racionalización del trabajo, tendría consecuencias culturales que excedían el mero ámbito laboral:

> (...) con su jerarquía de puestos, con su disciplina, con el encadenamiento de sus obreros a las máquinas, con el hacinamiento y, al mismo tiempo, el aislamiento de los obreros (...) con su terrible aparato calculador, que se introduce hasta en el movimiento más sencillo de los obreros, tiene unos amplios efectos sobre los hombres y sobre su "estilo de vida", que le son totalmente específicos y propios (...) espíritu que vive actualmente en este terrible caparazón y nadie puede ni siquiera imaginar con qué consecuencias. (Weber, 1994, pp. 73-74)

7Este estudio no fue desarrollado tal cual estaba planificado. Muy ambicioso en cuanto a su alcance, apenas pudo ser comenzado. Sin embargo, disponemos de diversos apartados publicados sobre este trabajo en su fase inicial, que dan cuenta cabalmente de los intereses centrales de Weber que, incluso, atraviesan toda su obra: diversos autores han notado su importancia en este sentido (Hennis, 1983; López Ruiz, 2018b y 2018c; Whimster, 2018).

Weber marcaba que tal caparazón estaba adosado al espíritu de una época –y con ello, adosado a cada cuerpo en torno a la *organización de la gran industria*-[8] mostraba un problema que excedía la cuestión de definir un tipo de dirección socialista o capitalista a dicho sistema, y se mostraba impresionado, como se desprende de sus palabras, por las transformaciones que traía aparejado el uso de la máquina en la gran industria: el sociólogo alemán afirmaba que el orden económico moderno se ligaba a los presupuestos técnicos y económicos de producción en función de las máquinas utilizadas por la gran industria, y ello orientaba con una presión avasallante el estilo de vida de todos los individuos que nacen dentro de ese engranaje, y no solamente los individuos que fueran económicamente activos.

Uno de los autores que se ha especializado en la obra weberiana, Sam Whimster, señala en uno de sus textos (2018) que en la época en que Weber escribía sobre la gran industria (especialmente entre los años 1908 y 1910) la racionalización del sistema capitalista se materializaba en una economía de gran escala y en grandes fábricas, donde imperaba una dura disciplina laboral para extraer de la fuerza de trabajo la mayor rentabilidad posible. A través del control del comportamiento que formaba parte de aquella dura disciplina, señala Whimster, se alcanzaba un modo de conducir la vida tanto sostenible como resiliente. Y Whimster identifica allí puentes entre estos estudios sobre el trabajo y los estudios weberianos sobre la religión, a través de la noción de conducción de vida (*Lebensführung*).

También Wilhelm Hennis, en un texto publicado en el año 1983, señala que en 1908 en la introducción metodológica preparada por Weber para la encuesta sobre selección y adaptación de los trabajadores (elección de profesión y destino profesional) a la gran industria, éste se pregunta sobre las características de los cambios en el destino profesional y en las cualidades profesionales y "humanas" a los que ha conducido la utilización moderna del capital. Allí, señala Hennis, quienes llevarían adelante una encuesta de amplio alcance para esta investigación –y para los que Weber destinaba estas consideraciones metodológicas- "son estimulados insistentemente a esforzarse por investigar las cualidades 'anímicas' generales de los trabajadores, sus 'peculiaridades caracterológicas'" (1983, pp. 90-91).

Hennis encuentra aquí los trazos que demuestran cuál es el problema principal que Weber deseaba abordar en todos sus estudios: la dimensión cualitativa del comportamiento, el "carácter" humano, *qué tipo de hombre y de "conducción de vida"* se ha ido conformando en la época moderna. Por "conducción de vida" Weber no refiere meramente a un comportamiento: no es el análisis de algo individual ni una acción aislada, sino que se trata de una suerte de *método de vida*, cada vez más racionalizado, que desarrolla un grupo humano en un contexto social.

8 Esta metáfora del caparazón es utilizada por Weber hacia el final de su Ética protestante y el espíritu del capitalismo, publicado en el año 1905. Aquí utilizamos la publicación del año 2011 de este texto, donde su editor, Francisco Gil Villegas M., realiza una extensa nota crítica para demostrar la pertinencia semántica de la metáfora del caparazón por sobre la más difundida de "jaula de hierro". Véase, Weber (2011, p. 248 y pp. 254-255).

Tanto Whimster como Hennis destacan que en sus estudios de sociología de la religión como en estos de sociología de la industria que ahora nos ocupan, Max Weber se interesa por estas cuestiones.[9] En última instancia, lo que le interesa a Weber en sus investigaciones sobre el trabajo industrial es indagar qué características personales requieren determinadas tareas industriales y en torno a ello qué *tipo de hombre*[10] está configurando la gran industria moderna, en función de estudiar cómo se adaptan a ella los obreros. Son estos los aspectos que se planea estudiar a través de una metodología de encuestas, entrevistas y relevamiento de material administrativo). Justamente, es en la introducción metodológica para las encuestas que Weber señala que uno de sus objetivos será entender "(...) con qué cualidades físicas y psíquicas tendremos que contar en el futuro, cultivadas en nuestros obreros por el continuo progreso de nuestro desarrollo industrial" (1994, p. 28). Para luego señalar la existencia de un juego recíproco entre las condiciones personales requeridas por la gran industria en "proceso de adaptación a determinada capacidad de rendimiento", y los efectos personales –intra y extralaborales- que esta misma produce como "consecuencias físicas y psíquicas generales que tiene la 'adaptación' y la 'práctica' a tal organización industrial" (1994, p. 37).

Entre los aspectos que le interesaban a Weber tratar, está, entre otros: qué caminos tomará la evolución de los obreros, si hacia una diferenciación cualitativa entre sus distintos estratos en correspondencia a una diferenciación social y económica, o bien evolucionarían contrariamente, hacia una mayor uniformidad. En otros términos, hasta qué punto la gran industria especializaba de manera creciente a los obreros para la práctica exclusiva de cualidades específicas o, por el contrario, los configuraba de una manera universalista; o, dicho de otra forma, hasta qué punto a la estandarización de los productos le corresponde una "estandarización" de los obreros o, a la inversa, hasta qué punto le corresponde a la especialización de los medios de trabajo una diversificación de las cualidades de los obreros. Y, finalmente, lo que Weber quería saber era cómo se manifestaba el resultado de todas estas influencias del trabajo industrial en el "estilo de vida" y en las características psicofísicas y caracterológicas de los obreros de principios del siglo XX.

Como puede apreciarse, todas estas reflexiones de Weber transitan en sintonía con una idea, la de que cada sistema social promueve la formación de determinados tipos de ser humano y disuade la formación de otros. Siguiendo esta misma línea de razonamiento, podemos aquí preguntarnos en qué medida se corresponde la clientelización social que atraviesa nuestra sociedad con la aparición de *otro* tipo de ser humano: aquel que es producido en los *call centers*,[11] bajo la figura, si se quiere emblemática para la cultura laboral de la actualidad, de los agentes telefónicos.

9 Y también en otros que no llegan siquiera a comenzarse, como un estudio sobre la prensa.

10 Para una interpretación weberiana sobre el tipo de ser humano que el management actual promueve, véase López Ruiz, 2018c.

11 La idea de "producción de personas" fue empleada por el propio Weber cuando se pregunta "what sort of people are produced by modern large-scale industry (...) ?" (Weber, 1971, p. 135 -énfasis nuestro-). Sin embargo, en la edición castellana, esta idea se diluye a causa de la traducción: "qué tipo de hombre está conformando la gran industria moderna (...)". Véase Weber (1994, p. 56- énfasis en el original).

2.2- Pensar con Weber, un siglo después (y en una sociedad clientelizada)

Marcos Supervielle (2017) analiza cómo la mirada dominante de los servicios se impone en la cultura del trabajo sobre la mirada industrial, en un cambio de perspectiva "procesada en los últimos treinta años" y por la cual "el trabajo dejó de ser considerado como transformación de la naturaleza, de la materia prima, para convertirse en una actividad de servicio a un cliente o usuario (...)" (p. 21). Y constata, para el caso uruguayo, una suerte de transición cultural del trabajo, todavía no asumida en todas sus dimensiones, cuando señala las tensiones que esta nueva cultura hegemónica produce en los trabajadores uruguayos, particularmente en tareas de atención directa, quienes muchas veces no sienten que les conciernan las reglas relacionadas con trabajar en un servicio.

Ahora bien, ¿podemos pensar, a partir del caso de los agentes telefónicos de *call centers*, las claves para comprender una cultura laboral emergente? A continuación describiremos un proceso por el cual una lógica de la cultura del trabajo entendida como actividad de servicio a un cliente o usuario se ha vuelto dominante -con sus procesos de subjetivación, sus repertorios *manageriales* particulares y junto a un proceso dinámico de transformaciones organizativas en los *call centers*-, en el marco de la consolidación de la actividad de los *call centers*.

La actividad de los *call centers* en Argentina es un emergente –ya desde finales de la década de 1980- de un proceso aún vigente que podríamos denominar como de "clientelización" social, esto es, una dinámica histórica que extiende e intensifica las relaciones entre las empresas y los clientes[12]. En una sociedad clientelizada los trámites cotidianos de todo tipo figuran menos en legajos y expedientes guardados en archivo oscuros e interminables, y más en pantallas de computadoras que almacenan información sobre productos, servicios y clientes, y se valorizan a través del teléfono. Las empresas que tienen o utilizan servicios de *call centers* dan muestra de la transversalidad de actividades y sectores que demandan sus servicios.[13] Nuestra cotidianeidad se ha visto rodeada por la relación con los *call centers*: sobre las gestiones de clientes que allí se realizan podríamos enumerar un listado extensísimo, tanto que listar todos los servicios y campañas existentes podría volverse interminable[14]. Los *call centers* se han vuelto un instrumento clave para realizar gestiones a clientes en una sociedad clientelizada.

Así, y en sintonía con este tipo de sociedad y lógica gestionaría cada vez más extendida en las sociedades actuales, se ha vuelto hegemónica una lógica de la cultura del trabajo entendida como actividad de servicio a un cliente o

12 Para un mayor detalle de este concepto de clientelización social véase Moench, 2017

13Los principales demandantes de call centers se encuentran en el sector de telecomunicaciones (compañías de telefonía fija y móvil, medios de comunicación); el sector financiero (bancos, compañías de seguros, tarjetas de crédito); los sectores de marketing, publicidad y medios gráficos; los sectores de empresas de producción y comercialización de productos masivos; el sector informático; el sector de servicios de entretenimiento y turismo; el sector de salud y laboratorios (obras sociales, prepagas, farmacéuticas); así como diversas entidades de servicios públicos y privados (organismos gubernamentales y no gubernamentales).

14 La mayor cantidad de empleo en los call centers se encuentra en los servicios de Atención al Cliente y en el servicio de "Ventas". Las "campañas" son los proyectos específicos que realiza cada servicio, con diferentes objetivos.

usuario. Si volvemos a Weber, un siglo después, podríamos reflexionar sobre la aparición de *otro* tipo de ser humano, el agente telefónico, figura emergente -y a esta altura omnipresente- para gestionar las interacciones entre clientes y usuarios con instituciones de diverso sector y actividad, de gestión pública y/o privada. Parafraseando la inquietud weberiana, podríamos preguntarnos si en las últimas tres décadas se ha producido una transformación espiritual del género humano, a partir del tipo de ser humano que hoy se fomenta.

III. La promoción de un *modo práctico de ser* y su utilidad en nuestra época

Lo que nos gustaría, finalmente, comprender y caracterizar aquí es la formación de un original *modo práctico de ser* resultado de una sociedad clientelizada e imbuida de un espíritu *managerial*, cuyo valor reside en optimizar habilidades, capacidades y cualidades personales para resolver situaciones concretas "satisfaciendo al cliente". Por "modo práctico de ser" entendemos una suerte de disposición permanente y necesaria para orientarse a resolver situaciones concretas en el trabajo y que requiere de actitudes (más que de aptitudes)[15].

La figura laboral del agente telefónico puede ofrecernos algunas claves de esta formación de un modo práctico de ser. Su estilo laboral entendido como *ethos managerial*-performativo, centrado en el ejercicio de habilidades, capacidades, cualidades simbólicas (relacionales, conversacionales, actitudinales) y en la (omni) presencia de controles *manageriales* (hiper) individualizantes, ubica a los agentes telefónicos como una figura laboral *performante*. La formación de este modo práctico de ser no se hará principalmente a partir de "ordenar" acciones en el trabajo, sino que se modelará en base a expandir los controles que intervienen y elaboran conductas laborales en búsqueda de estilizar una disposición personal.

Si el *management*, como lo hemos mostrado, promueve una cierta manera de comportarse y señala qué tipo de existencia es valorada en la actualidad, mostraremos en este último apartado que una nueva forma de compromiso laboral expresado en la (auto) gestión de palabras, cuerpos, mentes y, finalmente también, actitudes, vuelven a los agentes telefónicos el *tipo* de sujeto laboral más promovido y útil de nuestra época.

3.1 Motivos y variaciones en la (auto) gestión de palabras, cuerpo y mente

Las tres breves escenas que vamos a resumir a continuación no tienen por objetivo ser exhaustivas. Su pretensión es marcar y significar los rasgos salientes del *ethos managerial*-performativo tal como se manifiesta en torno de los agentes telefónicos, así como precisar sus variaciones: el mismo servicio de atención al cliente requiere de diferentes formas de encarnar tal *ethos*.

15 En la formulación de este concepto intentamos diferenciarnos de un modo de ser entendido como estructura de carácter psicológico. Asimismo, el adjetivo práctico fue pensado a partir del libro de Thomas Mann Los Buddenbrook -autor y libro que interpelaron a Max Weber-, en donde el escritor caracteriza como práctica y orientada a los negocios (en oposición a contemplativa y orientada al arte) la forma de vida de los primogénitos de una familia distinguida y acaudalada de la Alemania del siglo XIX.

La primera escena, la cual representa la *competencia dentro del "trabajo en equipo",* permite abordar códigos de conducta laboral, que tienen efectos a nivel individual, pero se presentan implementados en función del trabajo y "espíritu" de equipo, como capacidad de trabajar de manera complementaria, aunando los esfuerzos de cada agente telefónico en torno a un objetivo común. La productividad del *call center* y las performances individuales aumentan, pero las rivalidades personales entre los mismos pares también emergen.

A Noa, quien trabaja en una gran empresa multi-tienda realizando la gestión de tarjetas de crédito,[16] le genera molestia que sus superiores le digan: "'Es bueno que no tengas devolución [del Departamento de Calidad de la empresa], tenés buena atención'", a lo que ella responde: "necesito saber [cómo me evalúan]": la evaluación le significaba una medida de verdad sobre su performance. Pero también esta "devolución", además de permitirle evaluar su trabajo, le daba la posibilidad de compararlo con el de sus pares: el control de las conductas laborales incluía un informe de la performance detallada de cada agente telefónico en forma mensual. Nos contaba que ella misma podía ver las medidas de todos, "y generalmente los que están en rojo, están en rojo siempre". La empresa tenía un sistema de semáforos con diversos indicadores con medidas verdes –rendimiento esperado-, amarillas y rojas –rendimiento no óptimo-. Enojada por la situación de quienes estaban -según su percepción- en constante falta, nos explicaba: "el que se queda atendiendo atiende las llamadas del que está en el baño o en el *back office*:[17] cuando yo no estoy esa llamada le entra al otro... y ahí está eso del equipo, en los tiempos".

Esta escena retraba los códigos internos de responsabilidad (y responsabilización del otro) que regulan el trabajo entre los agentes telefónicos. Percibirse parte de un equipo tiene implicancias sobre las formas de responsabilidad individual y grupales, y parece tener efectos beneficiosos para la empresa a partir de una performance que parece potenciarse si efectivamente cada agente telefónico se concibe como parte de un equipo. Sin embargo, también trae aparejado formas de malestar entre pares. El "espíritu de equipo" en su implementación en los *call centers* fomenta el juego de auto-observación sobre la propia conducta y de observación de las conductas ajenas. En nuestra entrevistada se hacía evidente que ella mantenía altos niveles de responsabilidad individual y a su vez tenía una sensación de injusticia por el desempeño de los demás.

En la segunda escena que denominamos de *nuevas formas de división, jerarquías y organización*, el protagonista es Severino, un joven de veinticinco años que gestionaba seguros de vehículos y del hogar (principalmente su tarea consistía en organizar el acarreo de vehículos averiados).[18] Tenía unas muy duras condiciones de empleo tanto por el turno de trabajo, que era de once de la noche a ocho de la mañana, como también por la extensión de la

16 Fecha de entrevista: 29-12-2017.

17 Noa se refiere a la gestión ya sin interacción telefónica con el cliente (por ejemplo, carga de información posterior a la llamada): estar en estado de "Back Office" implica no atender nuevas llamadas.

18 Fecha de entrevista: 21-3-2011.

jornada laboral.[19] En buena medida la condición de "ser del turno noche", como veremos, habilitaba formas informales de división de tareas, jerarquías internas y formas de organización intragrupales.

Del periodo de capacitación, unos pocos días luego de ingresado al *call center*, Severino recordaba al "capo" que le había ayudado.[20] Esta figura aparecía en esa instancia pero continuaba algunos meses después, y remitía a una de las estrategias informales: frente a una pregunta de difícil resolución, el organigrama formal indicaría recurrir al supervisor; sin embargo, lo que se hacía era preguntarle al agente telefónico del *box* contiguo o cercano, estrategia especialmente valiosa para los recién llegados. El "de al lado" generalmente tenía unos pocos meses más de experiencia laboral en el *call center*, -en este tipo de trabajo, pocos meses, sin embargo, marcan una diferencia notable-. En el caso de Severino, cuando ingresó al *call center* lo derivaron al turno noche, donde "no podía ir cualquiera". Trabajar en el turno noche -el que sólo estaba compuesto por agentes telefónicos varones-, implicaba asumir horarios peligrosos para entrar y salir del trabajo, así como alterar la más típica rutina laboral diurna. "El turno noche éramos los tipos que te solucionaban todo, le decíamos el picadero de carne, recibías cualquier pedido a cualquier hora, nadie quería ir ahí". Y continuaba:

> De los que estábamos ahí sólo dos o tres estábamos habilitados a resolver todo tipo de llamados, y había una responsabilidad por ser generalmente llamadas de urgencia: de esos tres, nadie, nunca, faltaba, porque sentía que le fallaba a los demás compañeros.

Esta forma de lealtad grupal se consolidaba con los torneos de ping-pong de invierno: el menor flujo de llamadas les permitía jugar al ping-pong, en una mesa situada en un espacio próximo a los boxes y si una llamada entraba, habría que correr hacia el teléfono. Con esta práctica, una mayor autonomía quedaba definida y tolerada al interior del grupo en relación a la autogestión de sus cuerpos. No obstante, menos de dos años después de hacer su ingreso, y a pesar de que en la etapa última él mismo se había transformado en un "capo", Severino se fue del *call center* y le inició acciones legales por considerar que hacía un trabajo insalubre e ilegal. "Te quemaba", decía: el turno noche lo había atravesado, primero en su trabajo, y luego en un proceso judicial.

Presentemos, finalmente, la escena del *ascenso laboral.* Ésta revela cómo puede ser percibida como exitosa una inserción y adaptación al mundo laboral, y permite reconocer cómo se internalizan valores hoy de moda en la esfera laboral. Carina, su protagonista, realizaba desde Argentina la gestión de servicios de pre y postventa de celulares para clientes de Estados Unidos. Con veintisiete años al momento de la entrevista, ella se volvió proactiva, empática y también resiliente, y gracias a ello había "ascendido". Aún siendo

19 Los call centers permiten formalmente en los convenios colectivos de trabajo una extensión de la jornada laboral máxima de seis horas o seis horas treinta minutos.

20 "Capo" es un término coloquial usado en Argentina, Bolivia, Paraguay y Uruguay para indicar una persona con poder y prestigio o muy entendida en una determinada materia (RAE).

más joven, había podido tener a cargo a otras personas y esto en el contexto -según ella adverso- de una cultura laboral como la estadounidense en la que la frase "el cliente siempre tiene razón" estaba interiorizada, lo que derivaba en formas de exagerados maltratos hacia los agentes telefónicos cuando los clientes consideraban que no les resolvían su problema. Ella decía orgullosa que: "en recursos humanos valoran a quienes trabajamos durante mucho tiempo en *call centers* porque se aguantaron el desgaste o supieron manejarlo: tuvimos esa capacidad de persistencia y adaptación"[21]. Y sentía que había aprendido "no sólo del trabajo, sino en cómo manejarte en todo lo laboral".

Carina había ingresado sin ninguna experiencia al *call center*, "pero con ganas de trabajar". Tenía una premisa para poder permanecer en la empresa "Si me iba del *call center* al primer insulto no iba a aprender lo duro del mercado laboral". Y nos confesaba uno de los principios que la guiaba y le permitía continuar en el *call center* y, más aún, le abría un horizonte de mejor futuro en la empresa: "si sos proactivo podés ascender". Tal *proactividad* se traducía para ella en esfuerzo personal, aspecto que ponía en práctica en su trabajo y se reflejaba, por ejemplo, en función de su salario, donde tenía bonos extra por buena performance, por respetar los tiempos de las llamadas, por lograr una llamada de calidad, o por la satisfacción de los clientes que la evaluaban en las encuestas posteriores al llamado. Por todos esos motivos comenzó a ascender en el *call center* (y los ascensos no pararon): sentía que lo merecía porque había sabido hacer bien su trabajo y demostrarles a sus superiores que lo hacía bien. Asimismo, había sabido forjar buenas relaciones interpersonales:

> Hay posibilidades de crecimiento si vos mostrabas ganas, y si lo demostrás. Pasaba mucho eso: al ser tanta gente, destacarte y hacerte ver de alguna manera [es necesario]... también era vital llevarte bien con los supervisores, con la gente que te estaba controlando: obviamente dependías de la recomendación de esa gente.

Ella nos señalaba que siempre "tenía ganas, buena onda, actitud positiva para encarar su actividad laboral y eso lo notaban" sus supervisores. Sentía que era aquello lo que le había permitido estos ascensos. Su disposición emocional también formaba parte para ella de su *proactividad*. Los *call centers* valoran tal disposición por encima de la antigüedad de los empleados o algún otro tipo de escalafón jerárquico (la edad, por ejemplo, no parecía jugar esta función: ella notaba que algunos agentes telefónicos mayores en edad que ella, tenían también "menos ganas" que ella y, en efecto, no ascendían). El *call center*, al "ascenderla" la diferenciaba del resto de sus compañeros, y certificaba las cualidades que el mercado laboral requiere. Primero, ella pasó de la atención telefónica directa a la atención a través del correo electrónico -en sus términos: pudo "crecer al e-mail"-. Luego volvió a ser ascendida pasando a supervisora y, tiempo después, a capacitadora de supervisores. Es importante notar, sin

21 Fecha de la entrevista: 6-11-2014

embargo, que lo que se buscaba con estos asensos no era ganar más dinero. Lo importante era "salir del contacto directo con el cliente". No obstante, este premio del "ascenso", se concretaba para unos pocos elegidos.

Hemos transitado por escenas que denotan diferentes formas de (auto) gestión de las palabras, cuerpos y mentes en los agentes telefónicos: jerarquías internas informales (y no establecidas por organigramas formales), modos de responsabilización individual del "trabajo en equipo", evaluaciones constantes cuantitativas y cualitativas de la *performance* (tanto desde la empresa como desde los clientes), divisiones entre "elegidos" y no elegidos (no vinculadas a la antigüedad sino a modos de *performar*), formas de selección y salarios diferenciales atadas a la efectividad en el cumplimiento de las tareas (y no a antecedentes en un curriculum o a la antigüedad acumulada).

3.2 La (trans) formación de la actitud como compromiso laboral

"Proactividad", "tolerancia a la frustración", "orientación al cliente", "orientación a resultados", "empatía", "habilidades de habla", "escucha atenta": ¿qué es, finalmente, todo este vocabulario -que circula entre los requerimientos para ser empleado en los *call centers* y en diversas ocupaciones- sino un conjunto de valores que reflejan el tipo humano que es valorado actualmente por el *management*? En una primera aproximación podríamos señalar que ciertas *aptitudes* específicas (en tanto capacidades para desarrollar competentemente una actividad laboral) se vuelven necesarias en el mundo del trabajo en la actualidad. En efecto tales requerimientos *a priori* asociados a ciertas actividades del sector de servicios se han extendido sobre cada vez mayor cantidad de empleos e instituciones, públicas y privadas, tanto como sobre prácticas de la sociedad en diversos ámbitos de la vida (Dardot y Laval, 2013; López Ruiz, 2018a, 2018b; Le Texier, 2016).

Pero, y aún más decisivo para captar las características propias de una nueva cultura laboral, es ese vocabulario que forma y transforma *actitudes*, entendidas como *disposiciones* para ejercer una actividad. La diferencia entre ambos términos -"aptitudes" y "actitudes"- es pertinente de ser remarcada en el trabajo de los agentes telefónicos: podríamos decir que se puede ser *apto* (tener las habilidades necesarias) pero no tener la *actitud* (el estado de ánimo necesario, por ejemplo) para ponerlas en práctica. La actitud refiere a una disposición relativamente constante en la orientación de los comportamientos ante ciertas situaciones. Se trata de una disposición lograda por haber internalizado tales comportamientos en experiencias previas. La noción de "actitud" nos permite nuevas reflexiones, en tanto esta "disposición para" parece acercarnos al modelado, más que de un saber técnico, de un *modo práctico de ser*, cuyo valor reside en optimizar habilidades, capacidades y cualidades para orientarse a resolver situaciones concretas en el trabajo.

Rosalía, de veintiún años, agente telefónica en atención al cliente de un *call center* de una gran empresa multi-tienda en la que gestiona tarjetas de crédito, nos contaba que: "A mí [el Departamento de] Calidad al principio me corrigió la forma que tenía de expresarme: era muy insegura, y si vos no sos segura, por lo menos en este sector, te pasan por encima." En sus comienzos, "todo lo dudaba", por eso sufría preguntarlo todo, manteniendo en espera

al cliente, incluso le costaba hacer la lectura del resumen de las tarjetas de crédito. Pero era necesario mostrarse segura, en la delicada actividad de Rosalía, donde "lidiamos con el dinero del cliente". No obstante sus inseguridades iniciales, en el momento de la entrevista Rosalía intentaba alinear su trabajo a los objetivos de la empresa y a las reglas laborales allí presentes, y tenía la disposición necesaria, pero también nos señalaba que su forma de ser quizás no la ayudaba:

> Al principio me costaba mucho no desesperarme porque el cliente me estuviera tratando mal, porque no me dejara hablar, o me insultara, me angustiaba muchísimo, y al no poder responder de alguna forma mi reacción es levantar mucho el tono de voz. Ahora me lo tomo más calmo, porque si no iba a terminar peor, peor, peor [repite]. (Fecha de entrevista: 10-11-2017)

Rosalía también volcaba sus críticas hacia la empresa: "Tenemos que ayudar al cliente, pero hay muchas cosas que nos marcan que a la empresa no le interesa tanto escuchar al cliente. Dicen: 'no se pongan a hablar de otra cosa ni lo escuchen por otra cosa.' Cuesta muchísimo". Y luego nos explicaba:

> ...tenés que dejar que se exprese el cliente, no interrumpirlo, tenés que ir buscando vos el lugar...quedás maleducado interrumpiéndolo...nos dicen que dejemos hablar al cliente, que insulte todo lo que quiera, pero por ahí es desgastante dejarlo que insulte varios minutos... nosotros no podemos dejar de escucharlo, siempre escuchamos al cliente. El cliente puede no escucharnos a nosotros.

La trayectoria de Rosalía daba cuenta de cómo pudieron establecerse en ella- inicialmente insegura- deberes de seguridad, calma, de entusiasmo, de empatía, de cordialidad. A los agentes telefónicos se les demanda todo tipo de (auto) gestión en sus comportamientos, en contrapunto con lo que se puede esperar de los clientes. Así, los mecanismos de poder presentes en la gestión de los *call centers* activan como efecto central una necesaria formación y transformación de la actitud de sí mismos, una disposición permanente a forjar un modo práctico de ser en el cual se observen comportamientos pacientes, cordiales, tolerantes y auto-controlados, seguros y proactivos.

A veces, incluso después de recibir insultos, Rosalía también conseguía pequeñas revanchas: "He logrado que después de tratarme muy mal, me hayan pedido perdón: 'Vos no tenés nada que ver,' me dicen a veces." Quizás estas pequeñas satisfacciones personales eran las que le posibilitaban seguir en este trabajo. Involucraban en una misma situación tanto a quien la maltrataba como a quien la gratificaba. Paradójicamente, si Rosalía seguía al "pie de la letra" la prescripción del *call center* de no tomar como personal lo que le digan

los clientes, tampoco, y por los mismos motivos, hubiera debido internalizar estas pequeñas satisfacciones que reforzaban su compromiso laboral. Pero en la práctica lo hacía y necesitaba hacerlo.

Conclusiones ¿Una nueva cultura laboral más allá de los agentes telefónicos?

¿Qué nuevas tareas y preguntas nos abre el caso de los agentes telefónicos y lo que caracterizamos como *ethos managerial*-performativo? Frente a los profundos cambios a los que nos expone la actualidad, es necesario encontrar nuevas maneras de representar este distinto escenario general del mundo del trabajo y las transformaciones en las formas en que los individuos se piensan a sí mismos, a los demás y al mundo laboral. Así, surgen algunas preguntas como: ¿Qué nuevos tipos de divisiones y jerarquías funcionarían en el mundo laboral para distinguir ocupaciones de *status* de las que no lo son? ¿Podremos hablar, más que de una ética profesional anclada a la especialización de un saber técnico-profesional, de una ética *managerial*-performativa transversal, y que premia o castiga modos prácticos de ser? ¿Cómo es posible repensar un "nosotros" político en torno a estas transformaciones? Para dar respuesta a estas preguntas parece imponerse la necesidad de iniciar un trabajo de reinterpretación de la cultura laboral de nuestra época.

Hace casi cuatro décadas, en un libro ya clásico como *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, Arlie Hochschild (2003 [1983]) había podido identificar lo que hasta entonces había permanecido "oculto", el trabajo emocional (*emotional labor*). En dicho estudio, y a partir de la imagen de la sonrisa de las azafatas -pero también la voz o la cara atemorizante de los cobradores de clientes morosos-, la autora representaba una dimensión del comportamiento que las empresas cooptaban para sí y que requería por parte de los trabajadores de la gestión de un desfasaje o distanciamiento entre lo que se siente y lo que se exhibe en uno mismo: tal distanciamiento no era espontáneo, sino que era objeto de un gobierno y control (pp. 131-133). La posibilidad de ejercer tal gestión emocional y en consecuencia la capacidad de adaptarse a los requerimientos de este tipo de ocupaciones, señalaba la autora, estaba restringida a los hogares de clases medias, cuyos hijos crecían con una crianza que tenía por valor la administración de los propios sentimientos (p. 158).

No dudamos que los agentes telefónicos ponen de relieve una categoría de trabajo emocional. Sin embargo, sería un retrato incompleto. Nuestro argumento es que el *ethos managerial* - performativo impregna de valores *manageriales* al trabajo emocional y lo vincula a una telaraña de indicadores -tanto cuantitativos como cualitativos- que definen como exitosa -o no- una performance y, aún más, *modelan* un particular *modo práctico de ser,* cuyo valor reside en optimizar habilidades, capacidades y cualidades personales para resolver situaciones concretas "satisfaciendo al cliente", en el marco de novedosas jerarquías internas informales, formas de responsabilidad individual del "trabajo en equipo", evaluaciones "milimétricas" de la *performance*, divisiones de "elegidos" y no elegidos, formas de selección y salarios ancladas a la efectividad en el cumplimiento de las tareas.

Estas características, que se visibilizan en el trabajo de los agentes telefónicos, parecen modificar e intensificar el trabajo emocional y, asimismo, permiten una difusión y alcances inimaginables tres o cuatro décadas atrás. En cuanto a su difusión, se ha vuelto la "misión" de importantes organismos internacionales. Vemos así que una amplia gama de documentos de organizaciones globales[22] diseñan y ejecutan programas laborales orientados para "jóvenes vulnerables" de todo el mundo, a los que se los provee de una multiplicidad de ejercicios y guías prácticas para "aumentar el grado de empleabilidad". Estas guías, que se proponen ayudar "tanto a optimizar la conducta laboral como a conducir la propia vida" en el marco de un "turbulento y cambiante" mercado de trabajo, enfatizan la responsabilidad propia de cada individuo.[23]

De esta forma, se difunden e implementan habilidades, capacidades y cualidades como la calma, la paciencia, la seguridad y el control de la situación. Así como forma parte de los programas de entrenamiento laboral la promoción de la iniciativa, la empatía, el saber escuchar y hablar, el (auto) control. Todo esto en el marco de desempeños determinados por estrictas métricas de gestión. En otras palabras, el alcance de los repertorios laborales de los agentes telefónicos y el *ethos managerial*-performativo que lo caracteriza, lo encontramos ahora difundido a escala global y extendiéndose hacia nuevas capas sociales.

Podríamos decir que el trabajo emocional, hace cuatro décadas, comenzaba a difundirse como tal. De ahí el enorme valor premonitorio del estudio de Hochschild. Pero, pensando junto a Weber, podríamos agregar que aún no había transformado "el rostro espiritual del género humano" casi hasta no poder reconocerlo. El trabajo emocional aún no se había vuelto un *ethos* predominante para conducir la vida laboral, como parece serlo cada vez más en nuestra época, volviéndose un paradigma de una nueva y, quizás podamos afirmar ya, hegemónica cultura laboral.

Referencias bibliográficas

Dardot, P. y Laval, C. (2013). *La nueva razón del mundo. Ensayo Sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa.

Figueiredo, K. y Marques, L. (2005). El dilema entre calidad y productividad en un "call center". *Revista de Empresa Nº13*, pp. 42-54.

González Ávila, L. Cardona Vasco, C. (2015). *Guía para la incorporación efectiva de las competencias socioemocionales en los programas de empleabilidad juvenil para los jóvenes en contextos de vulnerabilidad*. Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Hennis, W. (1983). El problema central de Max Weber. *Revista de Estudios Políticos (Nueva Época), nº 33*, pp. 49-99.

22Entre ellos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Banco Mundial (BM), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, por sus siglas en inglés), la consultora Manpow*er*.

23 Véase González Ávila, L. Cardona Vasco, C. (2015). Este documento está en estrecha sintonía con las instituciones recién mencionadas en cuanto al diagnóstico, las prescripciones y valoraciones sobre cómo cada uno debe conducirse en la esfera laboral en el presente.

Hochschild, A. (2003 [1983]). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. California: University of California Press.

Le Texier, T. (2016). *Le maniement des hommes. Essai sur la rationalité managériale*. Paris: La Découverte.

López Ruiz, O. J. (2018a). El management en las organizaciones internacionales. La racionalidad administrativo-empresarial entrando en la ONU. *Revista de Ciencias Sociales*, DS-FCS, 31 (43), pp. 35-56.

López Ruiz, O. J. (2018b). Weber, Foucault e as ciências sociais hoje: é possível pensar os processos de socialização e subjetivação no século XXI com estes autores? En: Jardim, F.; Teixeira, A. L.; Augusto, M. H. O. y López Ruiz, O. (Organizaçao). *Max Weber e Michel Foucault. Paralelas e intersecções*. Sao Paulo: Editora da PUC-SP.

López Ruiz, O. J. (2018c). Management y procesos de subjetivación en organizaciones internacionales. *Psicoperspectivas*, 17 (3), 1-13. Recuperado de: http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue3-fulltext-1340.

Mann, T. (2008). *Los Buddenbrook*. Madrid: Edhasa.

Moench, E. (2017). *La constitución actual del trabajo. Sobre la construcción y la generalización de la actividad de los Call Centers en Argentina (1994-2010)*, Buenos Aires: Teseo. Recuperado de: https://www.teseopress.com/callcenters

Moench, E. (2018). *El (sin) sentido ético de la conversación. Los modos de subjetivación laboral de los agentes telefónicos de call centers argentinos entre los años 1987 y 2017.* Tesis de Doctorado, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, Buenos Aires. Recuperado de: https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/78900

Sennett, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

Supervielle, M. (2017). Las nociones de cultura de trabajo en Uruguay. Ensayo sociológico. *Revista de Ciencias Sociales,* 30 (41), pp. 15-34.

Tusón Valls, A. (2002). El análisis de la conversación: entre la estructura y el sentido. *Revista Estudios de Sociolingüística 3 (1)*, pp. 133-153.

Weber, M. (1971). Methodological Introduction for the Survey of the Society for Social Policy concerning Selection and Adaptation (Choice and course of Occupation) for the Workers of Major Industrial Enterprises [1908]. En Eldridge, J. (ed.) *Max Weber: the Interpretation of Social Reality*. Londres: Michael Joseph.

Weber, M. (1994). *Sociología del trabajo industrial*. Madrid: Trotta.

Weber, M. (2009). *A Psicofísica do Trabalho Industrial*. En Serie Ciências Sociais na Administração. San Pablo: FGV-EAESP.

Weber, M. (2011). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo.* [Introducción y ed. crítica de Francisco Gil Villegas M.]. 2ª Ed. México: Fondo de Cultura Económica.

Whimster, S. (2018). Conduta de vida na obra de Max Weber e Wilhelm Hennis. En: Jardim, F.; Teixeira, A. L.; Augusto, M. H. O. y López Ruiz, O. (Organizaçao) *Max Weber e Michel Foucault. Paralelas e intersecções*. Sao Paulo: Editora da PUC-SP.

Emprendimiento, gubernamentalidad y subjetividad: un abordaje desde los Espacios de Formación en Emprendimiento de las Instituciones de Educación Superior

Entrepreneurship, governmentality and subjectivity: an approach from the Entrepreneurship Training Spaces of Higher Education Institutions

Deidi Maca. *deidi.maca@correounivalle.edu.co*
Universidad del Valle. Colombia
Recibido: 02/02/2020
Aprobado: 12/03/2020

Resumen

En la implementación de una política pública existen diferentes instancias que participan como mediadoras. En el caso de la política pública de emprendimiento, una de estas instancias son los Espacios de Formación en Emprendimiento -EFE- de las Instituciones de Educación Superior -IES-, que cumplen un papel fundamental en la formación para el emprendimiento. Como objetivo nos proponemos conocer las formas de subjetividad que se promueven en estos espacios. Para esto hemos seleccionado cinco EFE de diferentes IES y hemos realizado entrevistas con sus directores. Encontramos que en los discursos que circulan en estos EFE se promueven formas de subjetividad que podrían leerse en términos de la idea del emprendedor como empresario de sí. En estas formas de subjetividad, podríamos hallar una visión psicologizada, despolitizada y estandarizada de la subjetividad.

Palabras claves: emprendimiento, gubernamentalidad, subjetividad, política pública, Instituciones de Educación Superior.

Abstract

There are different instances that participate as mediators in the implementation of a public policy. In the case of entrepreneurship public policy, one of these instances are the Entrepreneurship Training Spaces -ETS- of Higher Education Institutions -HEI-, which play a fundamental role in entrepreneurship training. As an objective we intend to know the forms of subjectivity that are promoted in these spaces. For this we selected five ETS from different HEI and we conducted interviews with their directors. We find that in the discourses circulating in these ETS forms of subjectivity are promoted that could be read in terms of the idea of entrepreneur of himself. In these forms of subjectivity, we could find a psychologized, depoliticized and standardized view of subjectivity.

Key words: Entrepreneurship, governmentality, subjectivity, public policy, Higher Education Institutions.

Introducción

El emprendimiento participa de formas de gubernamentalidad neoliberal que promueven configuraciones psicologizadas, despolitizadas y estandarizadas de la subjetividad que estarían en consonancia con la idea del empresario de sí[1]. Es esta la tesis que proponemos discutir en el presente artículo.

Resulta pertinente aclarar que, en términos generales, el emprendimiento se ha convertido en un mandato de la gubernamentalidad neoliberal y el capitalismo contemporáneo. Al respecto, Du Gay (2000) señala que la noción de empresa ocupa una posición crucial en este empeño, puesto que delinea un nuevo conjunto de ideales y principios de concebir lo personal y actuar sobre ello. En este marco, se espera que cualquier sujeto sea capaz de autogobernarse en las diferentes esferas de su vida: personal, familiar y laboral.

En el marco del neoliberalismo, y ligado a la idea del *homo economicus*, aparece el emprendimiento que estaría encaminado a reemplazar la pasividad y la dependencia; los individuos son alentados a luchar para optimizar su propia calidad de vida y la de sus familias (Rose y Miller, 1992). El emprendimiento pasa entonces a convertirse en un modo de existencia individual que generaría consecuencias para el conjunto de la población.

Existe, a su vez, un recorte más específico, que es el que nos interesa, y es el que hace referencia al emprendimiento como unidades de negocio que son legitimadas legal, institucional o socialmente como tales y que han sido objeto de promoción desde la política pública.

Desde la década de los ochenta, el emprendimiento empieza a ocupar un lugar visible a nivel global y, por tanto, América Latina y Colombia no han sido la excepción. Si bien es cierto que como término, tiene sus orígenes a finales del siglo XVII y comienzos del siglo XVIII, su uso discursivo ha ido variando. Es en la década de los ochenta en la que las incubadoras de negocios, lugar donde circulan los discursos sobre emprendimiento y sus prácticas, son lanzadas como herramientas de desarrollo económico; el emprendimiento empieza a ser promovido desde la política pública como una estrategia para generar desarrollo económico y como una fuente de generación de trabajo; empieza también a tomar fuerza como objeto de investigación; y los estudios sobre éste comienzan a crecer de manera constante.

Cabe mencionar que la década de los ochenta constituye un momento clave en lo que tiene que ver con los cambios contemporáneos en el mundo del trabajo, en los que se resalta cómo cada vez es el sujeto el que debe gestionar su propio lugar de trabajo, en lugar de ocupar alguno creado por el Estado y así la gestión del riesgo y de la seguridad social pasa a ser responsabilidad del propio sujeto (Beck, 2006; Beck y Beck-Gernsheim, 2003; Boltanski y Chiapello, 2002). De igual manera es en esta década en la que se consolida la agenda neoliberal (McNay, 2009).

Colombia no ha sido la excepción en cuanto a la promoción del emprendimiento desde la política pública. En el año 2009 se lanza la Política Nacional de Emprendimiento -PNE-, cuyos objetivos son:

1 Esta idea se deriva de algunos de los hallazgos de la tesis doctoral en curso "Emprendimiento, subjetividad y gubernamentalidad: un abordaje de la política pública de emprendimiento en Colombia, los Centros de Emprendimiento de las Instituciones de Educación Superior y los sujetos emprendedores". Doctorado en Psicología, Universidad del Valle, Colombia.

> "(...) facilitar la iniciación formal de la actividad empresarial; promover el acceso a financiación para emprendedores y empresas de reciente creación; y promover la articulación interinstitucional para el fomento del emprendimiento en Colombia. Adicionalmente, la política tiene dos ejes transversales que son: fomento de la industria de soporte "no financiero", que provee acompañamiento a los emprendedores desde la conceptualización de una iniciativa empresarial hasta su puesta en marcha; y promoción de emprendimientos que incorporan ciencia, tecnología e innovación" (PNE, 2009).

Cabe mencionar que esta política pública pretende lograr una articulación entre el sistema educativo y el sistema productivo.

Ahora bien, concebimos el emprendimiento como forma de gubernamentalidad neoliberal, que da cuenta de mecanismos y procedimientos destinados a dirigir la acción de los sujetos (Foucault, 2016). Específicamente, entendemos la gubernamentalidad neoliberal como cierta manera de gobernar, cierto arte racional de gobernar (Foucault, 2016) en el que el mercado impregna todos los aspectos de la vida social y personal (Castro-Gómez, 2015; Ettlinger, 2016; Foucault, 2007; Gane, 2014; McNay, 2009). Consideramos que el emprendimiento participa de formas de gubernamentalidad neoliberal en la medida en que el Estado desplaza hacia el sujeto responsabilidades que otrora estaban a su cargo, por ejemplo, lo que tiene que ver con la generación de oportunidades de trabajo y las protecciones sociales (Castel, 1997, 2004) que de éste se derivan. Desde una clave neoliberal, es el sujeto quien debe gestionar sus propias oportunidades de trabajo.

Es así como consideramos que el emprendimiento constituye una forma de generación de trabajo, o al menos así es presentado desde la política pública; y que viene entonces acompañado de prácticas, discursos, valores y creencias que contribuyen a su legitimación y al "enganche" de los sujetos. En este contexto emergerían formas de pensar, sentir y actuar con respecto a uno mismo, los otros y el mundo, que convenimos en llamar subjetividad (Stecher, 2015).

Para desarrollar esta idea, retomaremos, inicialmente, lo relativo a los Espacios de Formación en Emprendimiento, como espacios donde se pretende, desde la política pública, lograr una articulación entre educación y trabajo. Lo que se quiere lograr con la capacitación para el emprendimiento es la formación del sujeto en competencias y capacidades para que pueda crear empresas. Posteriormente, abordaremos lo referente a la dimensión nominativa del emprendimiento, en la que pretendemos dar cuenta de cómo al interior de estos EFE se nombra y se enuncia al sujeto que se quiere performar. Finalmente, presentaremos algunas reflexiones sobre las formas de subjetividad que promueve el discurso del emprendimiento que circula al interior de estos EFE.

Articulación entre educación y trabajo: Espacios de Formación en Emprendimiento

En el marco de la investigación, nos preguntamos por las formas de subjetividad que promueven tanto la política pública de emprendimiento en Colombia como los Espacios de Formación en Emprendimiento -EFE- de las Instituciones de Educación Superior -IES-. Analizamos documentos de política pública y encontramos que éstos promueven unas formas de subjetividad que están en consonancia con la idea del empresario de sí, característica del neoliberalismo. En estos documentos se concibe la idea de un sujeto que cuenta con capacidades, competencias y con una forma específica de pensar, razonar y actuar que le van a permitir la generación de bienes y servicios a partir de la creación de empresa. Para que este sujeto se convierta en sujeto emprendedor, el Estado pone a su disposición diferentes posibilidades y estrategias de formación y de financiamiento, que harían parte de un medio social a través del cual este empresario de sí, sería capaz de moverse "libremente".

La política pública nunca se va aplicar de tal manera que dicha aplicación corresponda a su formulación y diseño (Agudo-Sanchíz, 2009; Martínez-Basallo, 2016; Walkerdine y Bansel, 2010). Esto, puesto que en la red de actores que participan en su implementación y aplicación van a existir una serie de traducciones (Agudo-Sanchíz, 2009; Latour, 1987, 1988). A su vez, existen diferentes instancias que participan como mediadoras entre la política pública de emprendimiento y sus beneficiarios. Una de estas instancias mediadoras son las diferentes unidades/oficinas/centros[2] de emprendimiento propios de las IES.

La formación para el emprendimiento ocupa un lugar central en la política pública sobre éste; donde lo que se quiere lograr es la formación del sujeto en competencias y capacidades para que pueda crear empresa. Lo que se pretende entonces es una articulación entre la educación y el trabajo, entre el sistema educativo y el sector productivo. En los documentos se hace especial énfasis en la educación formal, específicamente en lo que va desde la educación preescolar hasta la educación media, la formación en competencias y capacidades se pretende lograr a través de una cátedra transversal de emprendimiento y la enseñanza obligatoria de éste. En lo que respecta a la Educación Superior, la formación en competencias y capacidades se procura lograr en el interior de las unidades/oficinas/centros de emprendimiento de las IES.

Existe así una fuerte relación entre el sistema educativo y el sistema productivo. El primero cumple un papel fundamental en la formación para el emprendimiento y las unidades/oficinas/centros de emprendimiento de las IES se han convertido en espacios claves para ello. De hecho, constituyen uno de los espacios fundamentales de "la industria de soporte no financiero", el cual representa el primer eje transversal de la política de emprendimiento en Colombia (PNE, 2009). Proponemos entonces explorar determinadas unidades/oficinas/centros de emprendimiento con el objetivo de conocer las formas de subjetividad que se promueven en estos espacios.

2 Unidades, oficinas y centros son los términos empleados tanto en la Política Nacional de Emprendimiento (2009), como en la Ley 1014 de 2006.

Para ello, seleccionamos diez unidades/oficinas/centros de emprendimiento de diferentes IES, principalmente Universidades, tanto públicas como privadas, de una ciudad colombiana, que pertenecen a la Red Universitaria de Emprendimiento -REUNE-. Después de realizar los contactos requeridos y considerando las respuestas obtenidas, trabajamos con cinco de estos EFE[3]: dos centros, un programa, una oficina y una unidad de emprendimiento.

Realizamos entrevistas a los directores o directoras de las unidades/oficinas/centros de Emprendimiento seleccionados. Como categorías de recolección de información empleamos: cómo se concibe el sujeto emprendedor; condiciones para que el sujeto se convierta en emprendedor (formación para el emprendimiento, financiamiento, instituciones involucradas); y lo que se quiere lograr con el emprendimiento, categorías basadas en las nociones conceptuales de subjetividad; gubernamentalidad; y gubernamentalidad neoliberal. La información la analizamos haciendo uso de Atlas.ti Versión 7.5.4

Dimensión nominativa del emprendimiento: ¿empresario?, ¿emprendedor?

Como lo señalábamos, nos interesa conocer las formas de subjetividad que se promueven en los espacios de formación en emprendimiento y lo primero que nos llama la atención es la manera de nombrar al sujeto que se quiere per-formar, ya sea como emprendedor o como empresario. Con respecto al uso de estos términos aparece una tensión. En los espacios de formación en emprendimiento se comparte una idea con respecto a lo que implica ser empresario y empiezan a aparecer diversidad de ideas sobre lo que es ser emprendedor. Así es como encontramos que hay posturas distintas con respecto al sujeto del que se habla -la manera como se lo nombra-. Con respecto al empresario, encontramos una idea clara y compartida y es que el empresario es aquel que crea empresa y en esta medida, genera trabajo y valor.

> *"El empresario ya se piensa en una empresa, ya ha validado una serie de proyectos y de productos empresariales, ya está satisfaciendo unas necesidades, ya tiene una estructura organizacional, una estructura jurídica y ya está formalizado*" (Adriana, 34 años, Directora del Programa 1, Magíster en Derechos Humanos y Cultura de Paz).

> *"Cuando tú hablas de ser empresario te refieres a la capacidad que tiene una persona para responder socialmente por generar empleo o generar riqueza"* (Ernesto, 46 años, Director del Centro 2, Doctor en Administración de Empresas).

3 Considerando que en las diferentes IES se hace uso de diferentes términos, decidimos emplear el de Espacios de Emprendimiento para referirnos a éstos de manera general y conservar para cada uno de ellos el término que cada IES emplea para referirnos a éstos de manera particular.

Si bien es cierto que hay un acuerdo con respecto a lo que implica ser empresario, sólo en uno de los casos se emplea este término para hacer alusión al sujeto que se quiere per-formar: el empresario, en la medida en que el énfasis del proceso formativo está enfocado en el desarrollo de competencias empresariales para la creación de empresa. En este caso en particular, de manera intencional, no se hace uso de los términos emprendimiento y emprendedor, mientras que en los otros casos sí se recurre al uso de dichos términos.

> *"En este centro, ni la palabra emprendedor, ni la palabra emprendimiento y es intencional, no es simplemente que se nos olvidó y encontramos un sinónimo, ¡no!, es que queremos transmitir el mensaje de que lo que nosotros estamos tratando es de formar y desarrollar una serie de competencias que llamamos competencias empresariales para que los estudiantes sean capaces de crear una empresa, no de intentar crearla, si no de crearla"* (Rodrigo, 73 años, Director del Centro 1, pionero y referente en cuanto a temas de espíritu empresarial en América Latina).

En este caso el sujeto que se quiere per-formar es el empresario, un sujeto con visión empresarial, que crea y lidera una empresa, capaz de hacer transformaciones en el sector empresarial para crear valor, riqueza, bienestar, empleos, paz o uno que sea capaz de crear empresa dentro de la organización para la cual trabaja.

> *"¿Y de quién estábamos hablando?, de la persona que es capaz de crear una empresa y es capaz de liderarla... para nosotros empresario, empresario independiente, empresario social, empresario deportivo, empresario tecnológico, empresario cultural, empresario naranja, empresario verde, empresario de lo que sea, pero manteniendo la idea de fondo, de que lo que queremos es que los muchachos no se queden solo en la ilusión o en el sueño, sino que estén trabajando ordenadamente hacia la meta de que eso se vuelva una empresa de verdad"* (Rodrigo, 73 años, Director del Centro 1, pionero y referente en cuanto a temas de espíritu empresarial en América Latina).

Señalábamos que en sólo uno de los casos no se hace uso de los términos emprendimiento y emprendedor, mientras que en los otros sí se recurre al uso de dichos términos para hacer alusión al sujeto que se quiere per-formar. Ahora bien, en estos espacios de emprendimiento ¿qué significa ser emprendedor? ¿Qué lo caracteriza? El emprendedor se concibe como una persona capaz de enfrentarse a situaciones que podrían ser catalogadas como problemáticas o conflictivas, pero que él concibe como un reto y, en esta medida, como una oportunidad de aprendizaje. Estas situaciones, que el emprendedor considera

como un desafío, también se caracterizan por ser difíciles y riesgosas. Al salir adelante de estas situaciones, el emprendedor es capaz de transformar la realidad, de manera creativa, y así, cambiar la forma en la que vivimos.

> *"Esa palabra héroes -refiriéndose al Héroes Fest[4]- encierra el concepto real de emprendedor... el héroe es una persona especial, maravillosa desde varios puntos de vista y hablando en materia de emprendimiento es una persona que tiene la capacidad de cambiar las realidades de los demás, los convence con argumentos y con ejemplo de cómo pueden sacar adelante algo así esté en contra de los pronósticos, así esté en contra de las realidades del mercado"* (Daniel, 36 años, Director de la Oficina 1, Magíster en Administración de Empresas).

"Tiene la Espada del Augurio que le ayuda a ver más allá de lo evidente" (Ernesto, 46 años, director del Centro 2, Doctor en Administración de Empresas). El director hace una referencia a León-O, el rey en los ThunderCats, cuando está hablando de las competencias empresariales que tiene el emprendedor, se está refiriendo a la capacidad que tiene un emprendedor de ver más allá de su círculo cercano para entender que las oportunidades están allá).

El emprendedor debe tener ciertas características que son nombradas en términos de atributos personales como competencias y capacidades, entre las cuales se resaltan la *motivación*, la *creatividad*, la *innovación*, el *sacrificio* y la *ética*. Es así como el emprendedor debe actuar por decisión y voluntad propias, debe estar convencido y tener confianza en que lo va a lograr. Así, el emprendimiento se considera parte de una decisión y no una opción frente a la falta de trabajo.

> *"Emprender es una decisión, no es una opción, tú no decides emprender porque no consigues empleo, ¡ay! es que ya no hay empleo para mí, entonces me toca emprender, vos te tenés que meter en la película de que vos si soñás con ser emprendedor y que lo querés lograr, sino, no es lo tuyo"* (Ernesto, 46 años, director del Centro 2, Doctor en Administración de Empresas).

El emprendedor se caracteriza por tener ciertas capacidades que le permiten identificar necesidades y problemas -que constituyen una oportunidad- frente a los cuales va a proponer una solución, creativa e innovadora, ya sea un producto o un servicio. La creatividad y la innovación le van a facilitar al emprendedor transformar la realidad, realizar cambios y alcanzar el éxito, en la medida en que le permitirán hacer *"cosas diferentes y no más de lo mismo"*.

4 En su página web https://heroesfest.co/, éste se define como "el Festival de emprendimiento e Innovación más grande del país. Héroes Fest es organizado por iNNpulsa Colombia con el apoyo del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo para activar la creatividad, impulsar el talento, conectar los propósitos y potenciar la transformación de emprendedores e innovadores de todas las regiones de Colombia. Es el lugar ideal para conectarse con otros héroes del ecosistema quienes con visión, pasión, colaboración y determinación emprenden grandes hazañas para activar cambios poderosos que dan paso a nuevas realidades".

Se caracteriza también por el sacrificio, tiene dedicación, constancia, alta capacidad de trabajo y capacidad para dar todo de sí. El emprendedor cuenta con una suerte de habilidades emocionales como la tolerancia al fracaso, la inteligencia emocional y la resiliencia, que le van a permitir enfrentarse (en términos de soportar y aguantar) a situaciones adversas sin rendirse y así, sacar adelante su proyecto.

> *"Deben salir dentro de él (el emprendedor) cicatrices, que él pueda sostenerse, si él es capaz de sostenerse y tiene su garra de tigre, su águila dentro de él ¿entonces qué pasa con el entorno? lo puede dar todo, surge el negocio y es capaz de quebrarse dos o tres veces y sostenerse y mientras él está quebrado está aprendiendo, está replanteando y está viendo la necesidad de recoger cierta información para reforzar su proyecto, descubre su camino"* (Alberto, 51 años, Director de la Unidad 1, Doctor en Administración, hablando del proceso de formación de los emprendedores).

Otra de las características que debe tener el emprendedor es un comportamiento ético que le permita ser sensible a las personas y al ambiente, cumplir las leyes y hacer que el desarrollo sea sostenible. Así, se espera que el emprendedor no sólo piense en un beneficio individual, sino también en uno colectivo. Hay un énfasis marcado en que el emprendimiento y la creación de empresa no deben ser sólo para "hacer dinero", sino que el sujeto debe generar acciones para el beneficio de la comunidad y el medio ambiente.

> *"Uno como emprendedor no debe ver su emprendimiento solamente para ganar plata, debe verlo para dar una solución y ver la solución significa que se involucra una comunidad que tiene necesidades especiales y si uno le deja algo a esa comunidad que sea algo que sea responsable"* (Alberto, 51 años, director de la Unidad 1, Doctor en Administración).

Con respecto a estas características que posee el emprendedor, se plantea que algunas son innatas, otras aprendidas en el proceso de formación y otras influenciadas por la familia y la cultura. Se plantea que el emprendedor tiene una suerte de esencia, espíritu o mente, que es propia de sí, que tiene en su interior, y que es la que le facilita ser emprendedor. En la existencia o el desarrollo de estas características, la familia juega un papel importante, la cultura, el contexto y el entorno, también. Tanto los procesos formativos como la experiencia facilitan la adquisición, desarrollo o mejoramiento de estas características.

"Hay mucho efecto cultural que viene detrás de ser empleado o ser emprendedor... está relacionado también con experiencias, por ejemplo, es mucho más fácil que un estudiante que tiene padres emprendedores emprenda, por pura imitación" (Ernesto, 46 años, director del Centro 2, Doctor en Administración de Empresas).

"El emprendedor es el resultado del entorno que lo rodea y de los procesos vivenciales y formativos en los que se mueve... ese recorrido que hacen los emprendedores cada vez los va volviendo más competentes, más habilidosos, más preparados para enfrentarse a un mercado, para desarrollar propuestas" (Daniel, 36 años, Director de la Oficina 1, Magíster en Administración de Empresas).

Aunque se reconoce que las características del emprendedor son tanto innatas como aprendidas *"el emprendedor nace y se hace"* pareciese que la responsabilidad tanto de su proceso formativo como del éxito de su proyecto de emprendimiento recayera en él de forma fuertemente individualizada.

"¿Por qué no es un buen emprendimiento?, porque en el momento en el que te salga un buen trabajo que vos querés lo vas a soltar, porque lo otro no es relevante, no es tu core, tu esencia" (Ernesto, 46 años, director del Centro 2, Doctor en Administración de Empresas).

"Yo digo siempre escuchen la canción que han bailado siempre la de Tony Vega "uno mismo", y escuchen la canción "el privilegio de amar" de Lucerito, ahí hay una frase que me encanta mucho "Serás del tamaño de tus pensamientos, no te permitas fracasar", está en ti, está en lo que te metas en la cabeza, está en lo que tú sientas que te genera esa inteligencia, en tu pasión, en tu emoción, está en el momento en que descubras que en ti hay un águila y un tigre, el águila para tomar una visión, apuntar e irse hacia allá como estrategia y el tigre para treparse y mantenerse" (Alberto, 51 años, Director de la Unidad 1, Doctor en Administración).

El emprendedor como empresario de sí: ¿una visión psicologizada, despolitizada y estandarizada de la subjetividad?

El neoliberalismo trae consigo una nueva especificación del sujeto de gobierno como agente activo de su propio destino que debe gobernarse a sí mismo de manera responsable, gestionar sus propios riesgos, lograr auto-asegurarse, auto-regularse (Castro-Gómez, 2015; Foucault, 2007) y buscar la auto-realización (Rose, 1996). En el neoliberalismo se encuentra así, una teoría del sujeto, del homo economicus como empresario de sí mismo, que es su propio capital, su propio productor y la fuente de sus ingresos (Castro-Gómez, 2015; Foucault, 2007) que se expresa en diferentes esferas de la vida social.

El discurso sobre el emprendimiento performa, instituye un sujeto emprendedor que podría leerse desde esta idea del empresario de sí (Castro-Gómez, 2015; Foucault, 2007), el homo economicus de la gubernamentalidad neoliberal, que debe invertir en su propio capital a partir de las diferentes posibilidades y opciones de formación que tiene a su disposición, en otras palabras, una inversión en sí mismo como su propio capital que le va a permitir adquirir y/o desarrollar competencias, capacidades y formas de pensar, razonar y actuar para poder crear empresa. Un empresario de sí que tiene a su cargo no sólo la formación, sino también la generación de trabajo e ingresos para sí mismo y para otros mediante la creación de empresa.

En los espacios de emprendimiento también encontramos esta idea de sujeto libre, autónomo y con iniciativa. Recordemos que como características del emprendedor se menciona la motivación. Se enuncia un sujeto que debe emprender por decisión y voluntad propias, debe estar convencido y tener confianza en que lo va a lograr, debe contar con iniciativa.

Pareciese que, tanto en los documentos de política pública como en los espacios de formación en emprendimiento, la consigna fuese: usted es libre y autónomo para convertirse en emprendedor, haciendo uso de las posibilidades de formación y financiamiento que hacen parte del campo de acción y que tiene a su disposición, tenga iniciativa (una iniciativa del orden de lo individual). Aunque se reconoce que las características del sujeto que se enuncia como emprendedor son tanto innatas como aprendidas pareciese que la responsabilidad tanto de su proceso formativo como del éxito de su proyecto de emprendimiento recayera en él de forma fuertemente individualizada.

Esta forma de nombrar al emprendedor, que podemos llamar dimensión nominativa del emprendimiento, puede leerse en términos de la idea del empresario de sí (Castro-Gómez, 2015; Foucault, 2007) que en el marco del neoliberalismo da cuenta de una teoría del sujeto, quien es su propio capital, su propio productor y la fuente de sus ingresos (Castro-Gómez, 2015; Foucault, 2007).

El emprendedor es un empresario de sí, quien, a partir de su motivación, innovación, creatividad y sacrificio -características que le son inherentes-, va a crear empresa con el fin de generar trabajo, tanto para sí mismo como para los otros, y a su vez, generar riqueza y valor en beneficio de la sociedad. Se traslada entonces, al nivel individual, la responsabilidad y el riesgo de la generación de oportunidades de trabajo y de las protecciones sociales (Castel, 1997, 2004) que éste trae consigo.

Cabe recordar que, en el marco del neoliberalismo, en lugar de que el Estado asegure a los individuos una cobertura social de los riesgos, se trata de diseñar unas reglas de juego en las que cada individuo encuentre su propio lugar con el fin de asegurarse a sí mismo contra los riesgos existentes (Banegas, 2008; Castro-Gómez, 2015; Foucault, 2007). El emprendimiento constituye entonces una forma de afrontar los riesgos de desempleo.

En esta forma de subjetividad -en la del emprendedor como empresario de sí-, encontramos una visión psicologizada, despolitizada y estandarizada de la subjetividad. En estos discursos, que circulan al interior de los EFE, pareciese que éste es visto en función de la constitución psicológica de los individuos (Akhtar, Ahmetoglu y Chamorro-Premuzic, 2013). Así, pareciese

que se individualizaran e hipervaloraran atributos personales, en términos de competencias y capacidades, como motivación, creatividad, innovación y sacrificio.

Se apela también a la idea de un espíritu emprendedor, que estaría en consonancia con una idea del yo esencialista, un yo como una sustancia o una esencia que existe *per se* (Bruner, 2006) independiente de las lógicas relaciones y los contextos sociales. Así, se recurre a un saber psicológico tradicional que tiende a psicologizar los fenómenos sociales, en el sentido de que pone la responsabilidad, tanto de los éxitos como de los fracasos, en los individuos, sin considerar que éstos se encuentran inmersos en un contexto social que brinda posibilidades e impone limitaciones.

De esta manera, este tipo de discursos, son despolitizadores, puesto que no consideran los elementos estructurales de pobreza y desigualdad que afectan las supuestas habilidades y competencias que posee el individuo. Además, éstos no tienen las mismas posibilidades de competir en el medio social que ha sido creado para ello y tampoco tienen los mismos intereses frente a la creación de empresa, y, por ende, de riqueza y valor. Desde estos discursos sobre el emprendimiento se estandariza a los sujetos, poniéndolos a todos en el mismo punto de partida y considerando que cuentan con las mismas competencias e intereses para la creación de empresa.

Cabe mencionar que, al parecer, el romance opera como forma mítica (McAdams, 1993) que contribuye a la construcción del discurso sobre el emprendedor y las formas de subjetividad que promueve. El romance, cuyo tono narrativo es optimista, celebra la exaltación de la aventura y la conquista (McAdams, 1993). Esta clase de historias tienen como protagonista al héroe, quien se embarca en una travesía larga, difícil, peligrosa y arriesgada -en la que las circunstancias cambian constantemente y los nuevos retos se presentan continuamente- venciendo grandes obstáculos y triunfando al final. El héroe es visto en términos exaltados como alguien valiente, sabio y más virtuoso que los demás, alguien que debe permanecer cambiando y moviéndose si quiere ganar al final y confiar en que lo hará. Así, la cuestión central del mito romántico, implica moverse hacia delante de una aventura a la siguiente, con el fin último de salir victorioso e iluminado (Frye, 1991; McAdams, 1993).

Referencias bibliográficas

Agudo-Sanchíz, A. (2009). Conocimiento, lenguaje, poder e intermediación. Perspectivas contemporáneas en la antropología de las políticas públicas. *Estudios Sociológicos*, *(79), 63–110.*

Akhtar, R., Ahmetoglu, G., y Chamorro-Premuzic, T. (2013). Greed is good? Assessing the relationship between entrepreneurship and subclinical psychopathy. *Personality and Individual Differences*, *54* (3), *420–425.*

Banegas, I. (2008). El cambio en la administración de los riesgos sociales: política social y transformación del Estado. *Estudios Sociológicos* XXVI (77), 287–319. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59826202

Beck, U. (2006). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós Ibérica.

Beck, U., y Beck-Gernsheim, E. (2003). *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.

Boltanski, L., y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo.* Madrid: Ediciones Akal.

Bruner, J. (2006). *Actos de significado. Más allá de la revolución cognitiva*. Madrid: Alianza.

Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Barcelona: Paidós.

Castel, R. (2004). *La inseguridad social ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires: Ediciones Manantial.

Castro-Gómez, S. (2015). *Historia de la gubernamentalidad I. Razón de Estado, liberalismo y neoliberalismo en Michel Foucault*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.

Du Gay, P. (2000). Enterprise and its Futures: A Response to Fournier and Grey. *Organization*, 7 (1), 165–183.

Ettlinger, N. (2016). The governance of crowdsourcing: Rationalities of the new exploitation. *Environment and Planning, 48 (11), 2162–2180.*

Foucault, M. (2007). *Nacimiento de la biopolítica*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Foucault, M. (2016). *El gobierno de los vivos*. Madrid: Ediciones Akal.

Frye, N. (1991). *Anatomía de la crítica*. Caracas: Monteavila Editores.

Gane, N. (2014). The Emergence of Neoliberalism: Thinking Through and Beyond Michel Foucault's Lectures on Biopolitics. *Theory, Culture y Society*, *31* (4), 3–27.

Latour (1987). *Science in Action. How to follow scientists and engineers through society*. Cambridge: Harvard University Press.

Latour (1988). *The Pasteurization of France*. Cambridge: Harvard University Press.

Martínez-Basallo, S. P. (2016). Más allá de la gubernamentalidad: políticas de colonización y desarrollo rural en el piedemonte caqueteño (1960-1980). *Universitas Humanística*, (82), 135–162.

McAdams, D. (1993). *The Stories we live by. Personal myths and the making of the self*. New York: The Guilford Press.

McNay, L. (2009). Self as Enterprise. Dilemmas of Control and Resistance in Foucault's The Birth of Biopoliticsitle. *Theory, Culture y Society*, 26 (6), 55–77.

Política Nacional de Emprendimiento -PNE-, (2009) República de Colombia. Recuperado de: https://es.slideshare.net/redemprendimientoboyaca/1-poltica-nacional-de-emprendimiento-de-colombia

Rose, N. (1996). Governing "advanced" liberal democracies. In Barry, A., Osborne, T. y Rose, N. (Eds.), *Foucault and political reason. Liberalism, neo-liberalism and rationalities of government*. London: University College London (UCL) Press.

Rose, N., y Miller, P. (1992). Political power beyond the State: problematics of government. *The British Journal of Sociology*, 43 (2), 173–205.

Stecher, A. (2015). La empresa flexible como dispositivo de gobierno. Aportes de la Analítica de la Gubernamentalidad al estudio de las subjetividades laborales en América Latina. *Universitas Psychologica*, 14 (5), 1779–1794.

Walkerdine, V., y Bansel, P. (2010). Neoliberalism, Work and Subjectivity: Towards a More Complex Account. In Wetherell, M. y Talpade, C. (Eds.), *The SAGE Handbook of Identities*. California: SAGE Publications Ltd.

La cultura del trabajo en el capitalismo cognitivo. El trabajo automatizado y sus significados

The culture of work in cognitive capitalism. Automated work and its meanings

Nicolás Marrero. *nicolasmarrero2012@gmail.com*
Universidad de la República. Uruguay
Recibido: 7/2/2020
Aceptado: 02/03/2020

Resumen

El objeto del presente escrito es explorar las articulaciones teóricas en torno al concepto de cultura del trabajo y las conceptualizaciones en torno de la automatización en los procesos de trabajo.

Se pone énfasis en el carácter simbólico de los fenómenos culturales insertos siempre en contextos y procesos históricamente específicos y socialmente estructurados. Este contexto es abordado a partir de la emergencia del capitalismo cognitivo, como elemento distintivo de las transformaciones contemporáneas del mundo del trabajo.

Estas dimensiones teóricas se abordan a la luz de la percepción y significado que el sindicalismo uruguayo le otorga a la introducción de nuevas tecnologías en el ámbito productivo, tomando como base empírica el estudio de una empresa multinacional del ramo de la industria láctea.

Se perciben cambios y continuidades asociadas a la introducción de procesos de automatización y nuevas formas de gestión que se disputan la producción de sentido en el proceso de trabajo.

Palabras clave: Cultura del trabajo, automatización, industria láctea, sindicalismo

Abstract

The purpose of this writing is to explore the theoretical articulations around the concept of work culture and the conceptualizations around automation in work processes.

Emphasis is placed on the symbolic character of cultural phenomena always inserted in historically specific and socially structured contexts and processes. This context is approached from the emergence of cognitive capitalism, as a distinctive element of contemporary transformations in the world of work.

These theoretical dimensions are approached in light of the perception and meaning that Uruguayan unionism gives to the introduction of new technologies in the productive field, taking as empirical basis the study of a multinational company in the dairy industry.

Changes and continuities are perceived associated with the introduction of automation processes and new forms of management that dispute the production of meaning in the work process.

Key words: Work culture, automation, dairy industry, unionism

1. Introducción

El cambio del contexto económico y empresarial de estas últimas décadas en Uruguay trajo aparejados movimientos en la propiedad y gestión de las empresas, como consecuencia de un modelo orientado a la exportación y la internacionalización de la producción, en el marco de la globalización, con fuerte impulso a partir de la década de los noventa. Entre estos movimientos se reconoce un importante ingreso de inversión extranjera directa, donde las multinacionales comienzan a desplazar al capital nacional, afectando las estructuras de las organizaciones, introduciendo nuevas formas de gestión y nuevas tecnologías, que se complementaron con reestructuraciones de los procesos de trabajo y productivos (Quiñones, 2018).

La industria láctea no fue la excepción a estas transformaciones. Luego de la profunda crisis económica en Uruguay en el período 1998-2002 esta industria asistió a un acelerado dinamismo y posterior declive como consecuencia de la volatilidad de los precios internacionales, con la salida de inversores extranjeros y la entrada de otros. En el momento de auge, el sector constituía uno de los rubros de mayor exportación, empleando a cerca de veinte mil trabajadores (Uruguay XXI, 2015). Estas transformaciones económicas son el marco de las reestructuraciones productivas en el sector llevadas adelante desde inicios de siglo (Robertt, 2006).

La lectura en los estudios del trabajo en torno a estos cambios ha sido un terreno disputado a partir de diversos enfoques teóricos y metodológicos, teniendo como uno de sus debates la cuestión del futuro del trabajo y los efectos de la automatización y el cambio tecnológico en las organizaciones productivas. Esta temática analizada largamente en la sociología del trabajo, puede ser renovada a partir de problematizar la dimensión de la cultura del trabajo que hoy se encuentra en el discurso de empresarios, gobernantes y sindicalistas.

En esta línea, el objeto del presente escrito es explorar las articulaciones teóricas en torno al concepto de cultura del trabajo y las conceptualizaciones sobre la automatización en los procesos de trabajo. Estas dimensiones teóricas se abordan a la luz de la percepción del sindicalismo uruguayo.

Con este objetivo el artículo buscará, en primer lugar, problematizar el concepto de cultura del trabajo para vincularla, seguidamente a las teorizaciones sobre automatización e industria 4.0, presentando la categoría de capitalismo cognitivo. Posteriormente, se presenta un primer resultado del estudio en torno a las percepciones de los procesos de automatización por parte del actor sindical en una planta industrial láctea recientemente adquirida por una multinacional líder en el ramo lácteo. Concluye con interrogantes e hipótesis de trabajo futuras.

2. Las culturas del trabajo en disputa

Como bien se ha señalado en otros trabajos (Supervielle, 2017) abordar la cuestión de la cultura permite dos tipos de aproximación: una referida a la cultura como noción que abarca actitudes, valores, racionalidades, costumbres, creencias que son de uso cotidiano; y otra referida a la cultura como concepto

que desentraña analíticamente, lo que en el uso cotidiano se presenta como totalidad, formando ideas y términos, en definitiva, herramientas intelectuales científicas que permiten interpretar la realidad social.

Siguiendo a Thompson (2002), las reflexiones centradas en los fenómenos culturales abarcan la cuestión de las acciones y expresiones significativas, de enunciados, símbolos, textos y artefactos, y de sujetos que se expresan a través de estos, buscando comprenderse a sí mismos y a los demás mediante la interpretación de las expresiones que producen y reciben. Esta reflexión se puede interpretar como el estudio del mundo sociohistórico en tanto campo significativo.

Problematizado especialmente por los antropólogos, se visualizan dos concepciones de cultura: la "descriptiva" cuyo uso se rastrea hasta el siglo XIX buscando proporcionar una descripción sistemática y comparativa de las costumbres, habilidades, artes, herramientas, etc., de las tribus y pueblos (Tylor, Malinowski); y la "simbólica" que se aboca a la tarea de descifrar capas de significado, describiendo acciones y expresiones que son significativas para los individuos que las producen, perciben e interpretan (Geertz). Es de interés seguir la pista de esta última concepción, pues si la cultura es un patrón de significados incorporados a las formas simbólicas donde los individuos se comunican entre sí, comparten experiencias, creencias, etc., el papel del analista es elucidar e interpretar los patrones de significados, "*discriminar entre distintos matices de sentido, y volver inteligible una forma de vida que ya es de por sí significativa para los que viven*" (Thompson, 2002, p. 197).

Ahora bien, el análisis de los fenómenos de la cultura del trabajo está inserto en relaciones de poder y atravesado por el conflicto capital-trabajo; la producción y análisis de significados debe tomar en cuenta los recursos, niveles de poder, autoridad de quienes participan en el proceso de trabajo, en definitiva, discernir cómo se expresan distintas 'culturas del trabajo' que se encuentran en permanente disputa por su hegemonía y que varían en función del contexto social e histórico. En este sentido, el análisis de la cultura del trabajo puede pensarse con un énfasis del carácter simbólico de los fenómenos culturales insertos siempre en contextos y procesos históricamente específicos y socialmente estructurados. En una interpretación complementaria, De la Garza Toledo (2000) entiende la cultura como una acumulación social de significados, una producción y acumulación que implican procesos de selección de significados socialmente aceptados, donde están presentes las jerarquías de poder de grupos sociales, así como la presión de estructuras que aunque están embebidas de simbolismo no se reducen a los simbólico ni los individuos tienen que estar conscientes de su eficacia para delimitar espacios de acción.

Esta mirada situada de la cultura del trabajo, permite un acercamiento desde una perspectiva la cultura de empresa, cuyo eje es dar cuenta de las racionalidades que tienen sus actores, sean colectivos o individuales, "*para desarrollar sus decisiones o acciones, y ello en confrontación con otras nociones de cultura del trabajo que coexisten en el mismo espacio social*" (Supervielle, 2017, p. 19). En sentido, es posible estudiar las nociones de cultura del trabajo en

un contexto donde las empresas multinacionales se insertan en el país y confrontan con culturas del trabajo nacionales y de empresa previamente instituidas.

Según Quiñones, Segantini y Supervielle (2014) en el caso de las empresas nacionales, se han identificado distintos tipos de concepciones: 1) el empresario "rentista" que cree que la propiedad privada debe dar una renta (una visión mayoritaria en Uruguay); 2) el empresario "especulador" que se inserta en mercados volátiles, saltando de un rubro a otro; 3) y el empresario "innovador o integrado", que busca nuevas actividades, procesos, servicios, que intenta capitalizar la inteligencia colectiva, con equipos de trabajo profesionales y articulando procesos de innovación. De acuerdo a estos tipos, la integración de procesos de automatización e industria 4.0 a los procesos productivos vendría de la mano de los empresarios identificados dentro de una "cultura de la innovación".

¿En cuál de estas tipologías se insertarían las empresas multinacionales de la industria láctea? ¿Cómo percibe el sindicalismo las transformaciones ocurridas con la entrada de estas empresas, en particular la existencia de procesos de automatización? ¿Son portadores de una "cultura de la innovación"? ¿Se perciben diferencias entre las multinacionales latinas y las europeas?

Antes de avanzar en la respuesta de estas incógnitas, se vuelve necesario conceptualizar en qué consisten los procesos de automatización e industria 4.0 y presentar una lectura teórica posible que encuadre los fenómenos de la cultura del trabajo en las transformaciones del capitalismo y el mundo del trabajo contemporáneo.

3. Automatización e Industria 4.0, una aproximación conceptual

El debate y las investigaciones sobre automatización, industria 4.0, digitalización del trabajo, entre otros tópicos relacionados, es aún incipiente en nuestro país. Sin embargo, como objeto de estudio, la automatización tiene una larga trayectoria en las ciencias sociales y, en especial, en la sociología del trabajo.

En sentido amplio el término automatización refiere a "*todo instrumento u objeto que funcione sin intervención humana pudiendo ser aplicado a cualquier tipo de máquina o artefacto que opere de ese modo*" (Holzman, 1997, p. 2). Holzman señala que desde la Primera Revolución Industrial (e incluso antes) se debate sobre la automatización y que lo central de los debates sobre este tópico (independientemente del momento histórico) es su vinculación con la producción, y los efectos sobre la organización del trabajo, sus contenidos; el empleo y la acción colectiva de los actores.

El debate actual sobre los cambios asociados a la llamada Cuarta Revolución Industrial en el sector productivo, refiere a los desarrollos tecnológicos, algunos de los cuales se encuentran representados por una nueva etapa en la automatización de los procesos. Pueden señalarse al respecto algunas tendencias centrales:

a. el desarrollo del llamado "cyber-physical systems" que implica la autorregulación de constelaciones de objetos (máquinas y partes) que se comunican a través del "Internet de las cosas"[1] y utilizan nuevos sensores y técnicas de computar en tiempo real.

b. la emergencia de los nuevos, flexibles y ligeros robots que son capaces de sustituir a las personas.

c. el uso de sistemas de asistencia digital (tablets, relojes inteligente de datos o "smart watches", etc.) en el proceso de trabajo. Algunos autores también hacen mención a la introducción de soluciones de inteligencia artificial en algunas empresas que van por el camino de la automatización de áreas tradicionalmente operadas por los llamados trabajadores de cuello blanco (Krywdzinski, 2017).

Butollo (2017) señala que la característica distintiva de la actual 'revolución industrial' (que denomina Industria 4.0) en el área de la producción, es la introducción y difusión del Internet de las Cosas, que promueve la conexión en red de piezas de montaje, transportes, máquinas, instrumentos de medición, así como de toda la operativa logística vinculada al almacenamiento y transporte de mercancías. Esta interconectividad habilita nuevas formas de análisis, control y optimización de procesos digitales basados en el intercambio de información en tiempo real, *big data*[2] y aprendizaje automático, junto con el uso de sistemas de asistencia que proporcionan información en el proceso de trabajo en situaciones concretas y tiempo real (Kagermann, 2014). En esta perspectiva, la Industria 4.0 puede ser concebida como un conjunto de tecnologías con aplicaciones específicas, más que con una nueva etapa de producción integral.

Apoyados en estas transformaciones tecnológicas, muchos autores presentan el advenimiento de una "Cuarta revolución industrial".

3.1 Abrir la caja negra

Desde enfoques de la teoría económica (Frey y Osborne, 2013; Munyo, 2016, Apella y Zunino, 2017, OPP, 2017) se argumenta que la informatización, digitalización y automatización serían responsables de cambios en las estructuras de los empleos[3], basado en la teoría del cambio tecnológico sesgado en las habilidades que este último aumenta la demanda de habilidades elevadas y reduce las habilidades de nivel medio y bajo. El escenario resultante es una polarización

1 Por Internet de las cosas se entiende el conjunto de dispositivos (de creciente cantidad y complejidad) que se pueden conectar a Internet, extendiendo la conectividad no solo a las personas sino a objetos o cosas generando importantes volúmenes de datos con diversos usos y aplicaciones, aprovechando grandes volúmenes de información que históricamente se encontraba dispersa (Evans, 2011).

2Existen múltiples definiciones del término "Big data". A los efectos de esta presentación puede definirse como la "cantidad masiva de datos recogidos a lo largo del tiempo" o como el "conjunto de datos cuyo tamaño va más allá de la capacidad de captura, almacenado, gestión y análisis de las herramientas de bases de datos" (Maté Giménez, 2014, p. 11).

3 Entre las teorías más destacadas se encuentran los debates en torno a la New Economy (Paulré, 2000) en los noventa (en los que se planteaba que la revolución informática había abierto el camino a un nuevo modo de desarrollo "postindustrial", como el software y la biotecnología); el evolucionismo enfocado en la innovación (cambios tecnológicos y del conocimiento y los sistemas nacionales de innovación) (Freeman, C. y L. Soete, 1997) y la Knowledge-Based Economy que proponen una economía fundada en el conocimiento (Foray, D. y B. A. Lundvall, 1996).

de la estructura de empleo con una proporción decreciente de empleos de calificación media (Eurofound, 2014; OCDE, 2017). Este enfoque prioriza las estadísticas ocupacionales y la intensidad de tareas, vinculados a los cambios a nivel sectorial, y variables como sexo, nivel educativo, localidad, etc.

Sin embargo, los procesos de transformación de las empresas siguen siendo una caja negra y las nuevas formas de automatización se capturan a través de indicadores relativamente aproximados y en mediciones que se encuentran cuestionadas por sus límites. La apertura de esta caja negra ha sido tradicionalmente el dominio de la sociología del trabajo (Marrero, 2019).

En este campo, la relación entre automatización y calificación o habilidades se encuentra en debate. Algunos autores (Piore y Sabel, 1990; Adler, 1988) postularon una relación positiva entre el progreso en las tecnologías de producción y los niveles de calificación. Adler insistió que la tecnología produciría nuevos empleos y trabajadores con mejor calificación y educación. Otros percibieron la automatización como un impulsor de la continua organización taylorista de trabajo y control de gestión, leída como la descalificación del trabajo (Braverman, 1974). Sin embargo, muchos análisis empíricos realizados en los años ochenta y noventa no confirmaron una tendencia de descalificación uniforme, sino que mostraron una polarización de los requisitos y estructuras de habilidades en las empresas (Gallie, 1991; Milkman y Pullman, 1991; Jürgens, 1999, Schumann et al., 1994).

Un resultado importante de los debates sociológicos sobre la automatización y el cambio de habilidades en los años 80 y 90 fue el hallazgo de que no existe una relación universal entre los dos (Hall, 2010; Briken et al., 2017). Los teóricos de la tradición de análisis de procesos laborales señalaron que el lugar de trabajo es un "terreno en disputa" (Thompson y Harley, 2007, p. 149). Precisaron que el impacto de la automatización en las habilidades y las estructuras de empleo depende en gran medida de políticas públicas laborales (Smith y Thompson, 1998), del papel de la resistencia y estrategias sindicales en la implementación de nuevas tecnologías de producción y de la cultura laboral previamente existente (Hall, 2010; Edwards y Ramírez, 2016). En este sentido, estudiar los procesos de automatización e industria 4.0 requiere considerar múltiples dimensiones, como la política pública, las relaciones laborales, la acción sindical y la cultura laboral.

La relación laboral o contrato social bajo el cual el trabajo es realizado es determinante para el análisis de estos procesos; también el conocimiento tácito de los trabajadores y su potencial para condicionar el proceso laboral se consideran factores clave que pueden bloquear la introducción de nuevas tecnologías u obligar a las empresas a tomar en cuenta los intereses de los trabajadores; el tipo de gestión de las empresas; la percepción de las/os trabajadoras/es sobre las estrategias de cambio de la gestión; la producción de reglas formales y tácitas de funcionamiento. En definitiva, es preciso captar la sociabilidad interna de las plantas de producción.

3.2. Capitalismo cognitivo: una lectura de las transformaciones recientes

A la luz de autores como Vercellone (2011) la automatización y la industria 4.0 pueden leerse como parte de una transformación de más largo plazo en el capitalismo que tiene rasgos estructurales. El centro de esas mutaciones estaría en la modificación de las formas de valorización de los capitales y la organización y producción del trabajo, cuyo eje es el creciente rol del conocimiento.

La perspectiva de Vercellone es crítica con respecto a quienes afirman el rol de conocimiento como novedad histórica y le asignan una función reduccionista donde, por ejemplo, a las nuevas tecnologías de comunicación e información se le atribuye un rol de guía en el pasaje de la producción en masa de bienes materiales a la producción de conocimiento y bienes inmateriales. En estos enfoques, por lo general, impregna un positivismo no conflictivo en su visión de ciencia y tecnología que elude contradicciones sociales, culturales y de clases. Es decir, se analiza la producción del conocimiento y del progreso tecnológico sin tomar en cuenta las relaciones sociales y los conflictos que atraviesan toda la historia del capitalismo "*alrededor de la cuestión crucial del control de las 'potencias intelectuales de producción*'" (Vercellone, 2011, p. 34).

Por tanto, el rol del conocimiento debe ser enmarcado y subordinado a las formas institucionales que definen la acumulación de capital. La noción de *capitalismo cognitivo* opera, en este sentido, identificando la conexión entre el desarrollo de las fuerzas productivas y el de las relaciones sociales de producción. *Capitalismo* en tanto señala el rol de la ganancia, la relación salarial y las diferentes formas de trabajo dependiente de las cuales viene extraída la plusvalía. *Cognitivo* porque pone de relieve la nueva naturaleza del trabajo, de las fuentes de valorización y de la estructura de propiedad sobre las cuales se basa el proceso de acumulación y las contradicciones que genera esta mutación (Vercellone, 2011).

En este marco, el capitalismo contemporáneo se caracteriza por: 1) el saber y lo inmaterial se vuelven el principal recurso del valor 2) Los saberes incorporados en el trabajo asumen un rol preponderante comparados con los saberes incorporados en el capital fijo; 3) Un régimen de innovación permanente sucede al régimen secuencial del capitalismo industrial. 4) Existe una compenetración cada vez más estrecha entre investigación de base e investigación aplicada, que acontece en particular en la industria de software y en la biotecnología.

Vercellone (2011) se pregunta si esta tendencia a la difusión del saber establece o no una ruptura respecto a la lógica capitalista del trabajo y del progreso técnico tal como se gestó desde la primera revolución industrial. Para ello, rescata la contribución marxista que subraya la relación conflictiva entre saber y poder, la cual determina el desarrollo de la división capitalista del trabajo, a partir de los conceptos de *subsunción formal, subsunción real y General Intellect*. La noción de subsunción se refiere a las formas de subordinación del trabajo en el capital, mientras que con la de General Intellect señala "un cambio radical de la subsunción del trabajo al capital e indica una tercera fase de la división del trabajo. Ésta implica una superación tendencial de la lógica de la división smithiana" (p. 57).

La subsunción formal tiene lugar entre comienzos del siglo XVI y finales del siglo XVIII, basándose sobre los modelos productivos de producción a domicilio y manufactura concentrada. En esta fase la relación capital/trabajo está caracterizada por la hegemonía de los saberes artesanos y de los obreros independientes y la preeminencia de los mecanismos de acumulación de tipo mercantil y financiero.

En tanto, la subsunción real tiene su comienzo con la primera revolución industrial, donde la:

> (...) división del trabajo está caracterizada por un proceso de polarización del saber que se expresa en la parcelación y la desvalorización del trabajo de ejecución y en la sobrevaloración de un componente minoritario de la fuerza de trabajo, dedicado a tareas conceptuales (Vercellone, 2011, p. 59).

Allí, la acumulación de capital se basa en la fábrica, especializada en la producción masiva de bienes estandarizados.

Finalmente, el capitalismo cognitivo emerge con la crisis social del fordismo y la división smithiana del trabajo. Aquí, la relación capital/trabajo es caracterizada por la hegemonía de los saberes poseídos por una intelectualidad difusa y por el rol motor de la producción de conocimientos a través de conocimientos, ligada al carácter cada vez más inmaterial y/o intelectual del trabajo. Las características de esta nueva configuración del capitalismo fueron anticipadas por la hipótesis marxista del General Intellect.

Míguez -que continua con las hipótesis de Vercellone en América Latina- agrega que este conocimiento a pesar de ser minoritario en términos cuantitativos es hegemónico en relación con trabajo industrial y agrícola "*en el sentido de que su aplicación, al marcarles la tendencia, condiciona a los demás tipos de trabajo*" (Míguez, 2014, p. 30). De este modo, la producción en general va a depender del estado general de la ciencia y la tecnología, de un saber social general donde las facultades lingüísticas, comunicacionales, cognitivas, disposición al aprendizaje, capacidad de abstracción y conexión de los seres humanos constituyen el principal recurso productivo.

De modo que, si estas dimensiones adquieren centralidad, implica que el universo subjetivo es fundamental para comprender las mutaciones presentes y, en tanto tal, la disputa por los significados y acciones que giran en torno a los procesos de automatización tienen que estar en el centro del análisis. Esto implica la necesidad de explorar si la incorporación de nuevas tecnologías va de la mano con nuevas estrategias de gestión de recursos humanos que pongan el foco en la "empleabilidad", el "modelo de competencias", "cliente interno", "calidad en los procesos", entre otros, y cómo el sindicalismo concibe estas nuevas orientaciones.

En el pasaje al capitalismo cognitivo se modifica la disputa por el control en los procesos productivos, abarcando las confrontaciones de orientación de significados y de sentidos del trabajo.

4. Significados en torno a la automatización: la mirada sindical

Retomemos el hilo de la exposición en su vinculación con el desarrollo de una investigación en curso[4]. El caso que se presenta a continuación corresponde a una empresa del ramo de la industria láctea. Se trata de una multinacional de origen europeo que adquirió hace pocos años una planta de producción de lácteos que pertenecía a una multinacional latinoamericana -la cual había comprado en 2005 a empresarios locales.

4.1 Automatización, calidad y reducción de costos

En un primer acercamiento que emerge de la percepción sindical, se puede visualizar que con el ingreso de la multinacional europea se inició un proceso de incorporación de nuevas tecnologías que automatizan procesos productivos. Los cambios ocurridos a partir del ingreso de los capitales europeos se perciben en la incorporación de nuevas formas de gestión de la calidad, en procesos de producción más "complejos", en la reducción de tiempos muertos y de "costos". La introducción de nuevas tecnologías se percibe a expensas o en sustitución de aquellas tareas más simples.

En este sentido, uno de los entrevistados afirma

> *"Ahora lo que ha cambiado es que la leche entra, se pasteuriza, se fija un estándar, se concentra, se manda a un termo, se prepara, para terminar en el producto final. Es más complejo el proceso, se agregan esos pasos antes, y el queso lo vemos igual. Se han incrementado mucho los análisis, la maquinaria que es del laboratorio y eso. Se le incrementan los costos a ellos sí, de repente, porque hay más máquinas antes del producto final. Y antes se hacía un sólo pasteurizado y ahora lleva más máquinas antes (...) Yo creo que hoy apremia mucho la reducción de costos, mucho, mucho. Cuando te digo costo, me refiero a mano de obra de los peones, de la gente común. La que es más fácil de sustituir por la máquina, así lo veo patente hoy" (Entrevistado nº2)*

4.2 Automatización y gente que sobra

La automatización de procesos y su relación con el problema del empleo también es tematizado por el sindicalismo bajo la noción de la "sobra". Aunque momentáneamente la automatización no traiga aparejados despidos, se percibe que a la larga la "gente sobra". Esta idea de una población obrera sobrante para el capital como producto del avance tecnológico, pone de relieve las disyuntivas y preocupaciones actuales de los sindicatos frente a estos procesos. Se puede leer que este proceso va avanzando en algunas líneas de producción, por etapas.

4 El autor coordina el proyecto "¿Uruguay 4.0? Efectos sobre el trabajo, los trabajadores y la acción colectiva". Se trata de reflexiones primarias que emergen de incipientes estudios de campo.

> *Antes había en la máquina descremadora trabajando un operario mirándola. Después ellos hicieron un pack de todo uno de las dos descremadoras, la pasteurizadora, la nanofiltrado, todo muy automatizado que lo controla una sola persona. Hay cuatro puestos ahí. La gente no se quedó sin trabajo, la gente se redistribuyó. Pero lo que yo veo es que, si sigue, si va por esa línea...Si ellos siguen con ese concepto de reubicación, tarde o temprano, va a sobrar gente. Mentira que todos vamos a estar con trabajo, ¿entendés? A menos que pase algo importantísimo, que salió tremenda venta al exterior, que no sé si nos la van a decir, pero es medio improbable" (Entrevistado n°1)*

4.3 Automatización, polivalencia y la intervención sindical

¿Qué límites se le presenta a la empresa para avanzar en esta línea? Posiblemente se debería considerar la cuestión de las relaciones laborales y la acción sindical, como limitantes de carácter relativo -otras dimensiones tienen que ver con factores de carácter estructural, como la rentabilidad, volúmenes de exportación, etc.

> "Si vos por ejemplo, me preguntás, si un trabajador puede trabajar más de una máquina de la manera que lo está haciendo: puede trabajar más de una máquina, pero tampoco están interesados en decir, bueno ta, voy a sacar puestos y meterse en un conflicto. Entonces nosotros tenemos la consigna de un trabajador por máquina y bueno, y si no lo respetas te atenés a la medida" (Entrevistado nº 4)

El relato muestra el papel del sindicato frente a los procesos de automatización bajo la idea de que la empresa no quiere "meterse en un conflicto" con el sindicato. De todos modos, a pesar de existir una cultura negociadora en la empresa, muchos cambios referidos a la incorporación de nueva tecnología son incorporados sin negociación previa. Otro aspecto que emerge es que, según la percepción sindical, junto a la automatización la empresa propone redefiniciones de tareas que incluyen la polivalencia, esto es, el manejo por parte de un/a obrero/a de varias máquinas. En estos aspectos se pone de relieve la disputa por el control del proceso productivo y los significados asociados.

4.4 Automatización y movilización de saberes

Como se presentó más arriba, algunas lecturas teóricas indican que la automatización permitiría mejorar las habilidades, calificaciones y saberes, a partir nuevos aprendizajes, instancias de formación, etc. Sin embargo, en el caso estudiado la implementación de procesos de automatización no parece ir junto a instancias de capacitación formales o informales que potencien el aprendizaje de nuevos saberes. El saber que se moviliza parecería ser el que previamente trae el trabajador de manera formal o informal, sin una transformación de las viejas formas de circulación de saberes. Pero, por otra parte, se puede interpretar que la estrategia de la empresa se focalizaría en el reclutamiento de nuevo personal más "apto", en especial jóvenes, para el

trabajo con medios digitales. El entrevistado percibe un clivaje etario que establecería una barrera a los más "viejos" para trabajar con los nuevos procesos más complejos.

> "El aprendizaje es que viene el tipo te instala la máquina, y te dan dos días y ta. Te da dos días o tres días, y ahí hay una persona, por lo general un supervisor que te enseña cómo funciona (...) lo que es la operativa de la máquina, yo creo que vienen cada vez más difíciles de manejar. Pero que pasa, así como hay más difícil de manejar. A la planta entra gente más apta, hay gente que ya sabes que ha trabajado una vida que tiene carencias de herramientas de informática, que tiene carencias de lenguaje, que tampoco tienen interés en aprender. Por eso pasa a veces, que hay gente muy nueva y que avanza muy rápido, porque tienen tremendo manejo de celular, básico de idioma, manejar el táctil de celular es lo mismo que manejar el panel. Y vos a un viejo le das un teléfono y le pega tremenda paliza (el teléfono al viejo). Entonces hay una diferencia. Hay operarios que te sacan al toque y con una ya está. Y después hay otros que no, y después lo tenés que terminar sacando porque no saben que es, se mandan tremenda macana, hay de eso. Que andan muy bien para otro tipo de trabajo y no necesariamente para la operativa de la máquina." (Entrevistado n°5)

4.5 Automatización y gestión moderna "cero punto cero"

Estos cambios en los procesos productivos y las políticas de reclutamiento van acompañados de una transición hacia una nueva gestión de recursos humanos. Mientras que los empresarios latinoamericanos desarrollaban una forma de gestión de tipo "paternalista", los empresarios europeos desenvuelven una gestión de carácter más "moderno" o "formal". Sin embargo, no se perciben grandes transformaciones en una clara dirección de control subjetivo o implicación de la fuerza de trabajo. Como señala otro de los sindicalistas:

> "Con los dueños anteriores éramos familia ya, éramos familia, estaba todo bien más allá de alguna diferencia. Hacían fiestas, y bueno hubo un tiempo que estuvieron suspendidas porque las relaciones estaban rotas, pero hacían fiestas y regalaban canastas de fin de año. Mucha gente tenía problemas económicos y subía a hablar con el mexicano y le prestaba plata, pero ellos (el grupo europeo) hablan de visión y eso, pero no trabajan sobre lo que dicen, pero no descarto que lo empiecen a hacer, hoy no lo recibe la gente eso. Yo ahora no percibo que trabajen subjetivamente sobre la gente, supuestamente te la tiran que cuando estemos bien y terminemos de organizar bien todo, van a empezar a trabajar sobre la parte

> de motivación de la gente, y buen trabajo de CEO, onda Google, papelitos en el aire, así lo capto yo, pero en la realidad cero punto cero. No hacen nada, comidas, eventos, nada" (Entrevistado n°4)

Algunos comentarios finales de síntesis del presente apartado

Primera observación. A partir de las entrevistas, no emerge que la planta viva un proceso de transformación tecnológica equiparable al descrito por los autores que definen la nueva "industria 4.0": desarrollo de cyber-physical systems, el uso de "internet de las cosas"; robots ligeros que sustituyen personas; uso de sistemas de asistencia digital o inteligencia artificial. De cualquier modo, sería necesaria una mayor exploración a partir de nuevas entrevistas con directivos, técnicos y observación de campo para corroborar este punto.

Segunda observación. El progreso tecnológico en la planta complejizó los procesos productivos y parecería mostrar una tendencia hacia la polarización de las habilidades o calificaciones. Por una parte, la incorporación de profesionales (químicos, agrónomos, ingenieros) dedicados a tareas conceptuales en la creación de un departamento de calidad y, por otra parte, los operarios que frente a la automatización movilizan nuevos saberes, pero no parece que se enriquezcan en el desarrollo de nuevas tareas.

Tercera observación. Frente a las tesis que conciben un determinismo tecnológico en la relación automatización/empleo, el caso analizado muestra que el proceso de trabajo es un lugar de lucha, de disputa, y que la acción sindical establece límites y resistencias que reconfiguran el escenario y las estrategias empresariales de acumulación.

Cuarta observación. La forma de gestión del management parece caracterizarse por la clásica "prescripción taylorista" y no por nuevas formas de "prescripción de la subjetividad" (Clot, 2002), que impliquen otras formas de movilización de saberes de los trabajadores.

Quinta observación. En los términos que conceptualizamos más arriba podemos preguntarnos ¿se aprecia un creciente papel de la ciencia y la técnica imbricado en el proceso de trabajo operando en una dinámica que puede ser enmarcada dentro de la subsunción real del trabajo en el capital, o nos encontramos en una transición donde el papel del saber ocupa un rol preponderante como en el capitalismo cognitivo?

Sexta observación. A partir de un primer análisis del caso de estudio, se destaca la pertinencia del abordaje en torno a los significados producidos por los sindicalistas en las relaciones laborales y productivas con la empresa, como un acercamiento a la 'cultura del trabajo' de los sindicatos que habilita a comprender aspectos nodales de los procesos de automatización.

5. Notas finales

El objetivo de este artículo consistió en avanzar en la exploración de enfoques teóricos vinculando los conceptos de cultura del trabajo y las referencias conceptuales en torno a la automatización e industria 4.0, en el contexto de las transformaciones del capitalismo contemporáneo.

Estos debates y articulaciones teóricas, situados a nivel de empresa y los procesos productivos, tuvieron como referencia empírica un primer relevamiento de las percepciones y significados del sindicalismo en el ramo de la industria láctea que buscaron interpretar los cambios que se encuentran en proceso en el mundo del trabajo.

Desde el punto de vista teórico, adoptamos un concepto de cultura del trabajo anclada en una mirada sociohistórica y estructurada socialmente, donde las producciones simbólicas, de significados y acciones de los individuos se realizan teniendo en cuenta la 'presión' de factores estructurales que, aunque interpretados simbólicamente, no se reducen a éstos. Pero también, importa destacar la confrontación de diversas 'culturas del trabajo', en especial cuando nos paramos en el conflicto capital-trabajo. En este sentido, es que se aborda los significados que el actor sindical le otorga a la introducción de nuevas tecnologías en el ámbito productivo, la mirada que establece en relación comparativa frente a los cambios de gestión de la propiedad de la empresa, los planteos de acción, entre otros.

En este anclaje sociohistórico, se pone en juego la idea de que para el análisis de la cultura del trabajo frente a los procesos de automatización es pertinente reflexionar en torno a las grandes transformaciones recientes del capitalismo y, en especial, en los procesos productivos. Para ello, se desarrolla la hipótesis del capitalismo cognitivo de Vercellone (2011), a partir de una relectura de conceptos marxistas como subsunción formal, subsunción real y General Intellect. Esta hipótesis le otorga al conocimiento y al saber lugar preponderante en la valorización del capital en el proceso de trabajo, pero también pone el foco en la disputa saber/poder, en el control y resistencia por el conocimiento y la subjetividad.

En una primera aproximación al análisis de la industria láctea desde la percepción de los sindicalistas emergieron significados asociados a la automatización por parte de la nueva empresa europea como aumento de la "calidad", "reducción de costos", "polivalencia", la importancia de la intervención sindical, una ausencia de políticas de capacitación y profesionalización, cambios en la política de reclutamiento, así como la tendencia a una gestión de recursos humanos más "moderna" dejando atrás la forma "paternalista" de la empresa latina, pero sin establecer una conexión de sentido con las/os trabajadores/as.

Finalmente, a partir del análisis de estos significados se delinearon algunas observaciones finales como hipótesis de trabajo.

La exploración teórica y empírica deberá proseguir para descubrir nuevas mediaciones y determinaciones que den cuenta de una realidad productiva 'original' en el entramado productivo y social de Uruguay, donde el estudio de las culturas del trabajo aparece en lugar de centralidad frente a las nuevas tecnologías en los procesos de trabajo.

Referencias bibliográficas

Aboal y Zunino (2017). *Innovación y habilidades en América Latina*. Montevideo: Centro de Investigaciones económicas.

Adler, P. (1988). Managing Flexible Automation. *California Management Review,* 30 (3), pp. 34-56.

Braverman (1974). *Trabajo y capital monopolista: la degradación del trabajo en el siglo XX*. México: Nuestro tiempo.

Briken, K., S. Chillas, M. Krzywdzinski y Marks, A. (2017). Labour Process Theory and The New Digital Workplace. En K. Briken, S. Chillas, M. Krzywdzinski and A. Marks (eds). *The New Digital Workplace.* Londres: Palgrave Macmillan.

Butollo, F. y Lüthje, B. (2017). Made in China 2025: Intelligent Manufacturing and Work. In K. Briken, S. Chillas, M. Krzywdzinski and A. Marks (eds). *The New Digital Workplace. How New Technologies Revolutionise Work*. Londres: Palgrave Macmillan.

Clot, Y. (2002). *La fuction psycologique du travail*. París: PUF.

De la Garza Toledo, E. (2000). *Subjetividad, cultura y estructura*. México: UAM. Biblioteca Virtual de CLACSO. Recuperado de: http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Mexico/dcsh-uam-i/20100518064934/garza.pdf Eurofound (2014), *Drivers of Recent Job Polarization and Upgrading in Europe* Dublin: Eurofound.

Edwards, P. y Ramírez, P. (2016). *'When Should Workers Embrace or Resist new Technology?' New Tecnhology, Work and Employement*, 31(2), 99-113.

Evans, D. (2011). *Internet de las cosas. Cómo la próxima evolución de internet lo cambia todo*. Cisco Internet Business Solutions Group (IBSG), 1-12. Recuperado de: http://www.cantone.com.ar/CISCO/internet-of-things-iot-ibsg.pdf

Jürgens, U. (1999).Anticipating Problems With Manufacturing During the Product Development Process. En A. Comacchio, G. Volpato and A. Camuffo (eds). *Automation in Automotive Industries*. Berlin: Springer.

Frey, C. B., y Osborne, M. A. (2017). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280.

Freeman, C. y , Soete, L. (1997). *The Economics of Industrial Innovation.* Londres: Pinter.

Foray, D. y B. A. Lundvall (1996). *Employement and Growth in the Knowledge-based Economy.* París: OCDE.

Gallie, D. (1991). Patterns of skil change: Upskilling, deskilling or polarization of skills? *Work, Employment and Society,* 6 (3), pp. 319-351.

Hall, R. (2010). Renewing and Revising the Engagement Between Labour Process Theory and Technology'. En P. Thompson and C. Smith (eds).

Working Life. Renewing Labour Process Analysis. Londres: Palgrave Macmillan.

Holzman, L. (1997). "Automaçao". En: Cattani, D. (org): *Trabalho e Tecnologia, dicionário crítico*. Rio de Janeiro: Vozes.

Kagermann, H. (2014). Chancen von Industrie 4.0 nutzen. In: Bauernhansl T., ten Hompel M., Vogel-Heuser B. (eds). *Industrie 4.0 in Produktion, Automatisierung und Logistik*. Wiesbaden: Springer Vieweg.

Krywdzinski, M. (2017). Automation, skill requirements and labour-use strategies: high- wage and low- wage approaches to high- tech manufacturing in the automotive industry. *Journal New Technology, Work and Employment,* 32 (3).

Marrero, N. (2019). *Industria 4.0 y automatización: Estudios recientes sobre el futuro del trabajo en Uruguay*, Documento de trabajo nº2. Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio-Área Sector Productivo y Organizaciones Sociales.

Maté Giménez, C. (2014). Big Data. Un nuevo paradigma de análisis de datos. *Revista Anales de Mecánica y electricidad*, XCI (VI), pp. 10-16. Recuperado de: https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/4873?show=full

Míguez, P. (2014). Del General Intellect a las tesis del "capitalismo cognitivo": aportes para el estudio del capitalismo del siglo XXI. *Revista Bajo el Volcán,* 13 (21), pp. 27-57.

Milkman, R. y Pullman, C. (1991). Technological Change in an Auto Assembly Plant. The Impact on Workers' Tasks and Skills. *Work and Occupations,* nº18, 123-147.

Munyo, I. (2016). ¿Y por casa cómo andamos? *Revista Escuela de Negocios del IEEM*, pp. 22-27. Recuperado de: https://275rzy1ul4252pt1hv2dqyuf-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2017/08/Munyo-Revista-IEEM-Junio-2016.pdf

OCDE (2017). *Employment Outlook 2017*. Paris: OCDE.

OPP (2017). OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO, Presidencia de la República. *Automatización y empleo en Uruguay. Una mirada en perspectiva y en prospectiva. Hacia una Estrategia Nacional de Desarrollo, Uruguay 2050*. Serie de divulgación -Volumen II. Montevideo: OPP. Recuperado de: https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/documentos/2018-06/2256_Publicacion_Automatizacion_y_empleo_en_Uruguay.pdf

Paulré, B. (2000). De la New Economy au capitalism cognitive. *Multitudies, nº2*, pp. 25-42.

Piore, M. y Sabel, F. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza.

Quiñones, M. (2018). Presentación. *Revista Ciencias Sociales DS-FCS,* 31 (43), pp. 9-14.

Quiñones Montoro, M, Segantini, M y Supervielle Milburn, M. (2014). *Gestión de recursos humanos en la industria manufacturera exportadora de Uruguay*, 1991-2010. Montevideo: Ediciones Universitarias.

Schumann, M. V., Baethge-Kinsky, M. Kuhlmann, C. Kurz and U. Neumann (1994). *Trendreport Rationalisierung. Automobilindustrie, Werkzeugmaschinenbau, Chemische Industrie.* Berlin: Sigma.

Robertt, P. (2006). *"Reestruturacao produtiva e social em uma empresa globalizada. O caso da Conaprole no Uruguai."* Tese (Doutorado em Sociologia, Universidade Federal de Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

Smith, C. y Thompson, P. (1998). Re- Evaluating the Labour Process Debate. *Economic and Industrial Democracy,* 19 (4), pp. 551-577.

Supervielle, M. (2017). Las nociones de cultura del trabajo en Uruguay. *Revista Ciencias Sociales* N.º 41, pp. 15-34.

Thompson, P. y Harley, B. (2007). HRM and the worker: Labor process perspectives. In P. Boxall, J. Purcell and P. Wright (eds). *Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press.

Thomspon, J. B. (2002). *Ideología y cultura moderna. Teoría crítica social en la era de la comunicación de masas*. México: UAM.

Uruguay XXI (2015). Informe Sector Lácteo. Recuperado de: www.uruguayxxi.gub.uy

Vercellone, C. (2011). *Capitalismo cognitivo. Renta, saber y valor en la época posfordista*. Buenos Aires: Prometeo.

Trabajo y Metodologías ágiles[1]

Trabalho e Metodolgias Ágeis[2]

Henrique Amorim. *henriqueamorim@hotmail.com*
Mauricio Reis Grazia. *mauricio_reis_grazia@hotmail.com*
Universidade Federal de São Paulo. Brasil
Recibido: 06/02/2020
Aprobado: 07/03/2020

Resumen

El propósito de este artículo es analizar críticamente las metodologías ágiles, presentes en la producción de software. Con este objetivo, nos preguntamos en qué medida esa producción y formas de organización del trabajo reproducen viejas formas de organizar el trabajo, especialmente los Taylor-Fordistas y Toyotistas. Contrariamente a las tesis que presentan el surgimiento del trabajo inmaterial como un momento paradigmático de ruptura con la producción industrial, nuestro objetivo es problematizar el carácter de "novedoso" por el cual se presentan las formas de organización del trabajo en el siglo XXI, aún más, si estas mismas formas no se configurarían como adaptaciones de aquellos procesos de organización laboral característicos del fordismo y del toyotismo, pero que profundizan una nueva frontera productiva poco o nada explorada por el capital en los siglos XIX y XX, la producción inmaterial.

Palabras clave: trabajo (In) material; Metodologías ágiles, industria del software; Toyotismo.

Resumo

A proposta desse artigo é analisar criticamente as metodologias ágeis, presentes na produção de software. Com este objetivo, nos questionamos em que medida tal produção e formas de organização do trabalho reproduzem antigas formas de organização do trabalho, sobretudo, as taylor-fordistas e as toyotistas. Contrariamente as teses que apresentam a emergência do trabalho imaterial como um momento paradigmático de ruptura com a produção industrial, temos por objetivo debater em que medida o "novo", presente nessas formas de organização do trabalho no século XXI, se configurariam como adaptações do taylor-fordismo e do toyotismo a uma nova fronteira produtiva pouco ou nada explorada pelo capital nos séculos XIX e XX, a produção imaterial.

Palavras-chave: Trabalho (I) material; Metodologias Ágeis, Indústria de Software; Toyotismo.

1 Este artículo es una versión en profundidad del trabajo "A indústria de software e as metodologias ágeis como estratégia de taylorização e auto-taylorização do trabalho imaterial", publicado en Século XXI: Revista de Ciências Sociais, v. 8, n. 2, p. 747-776, dez. 2018.

2 Este artículo es el resultado de una investigación desarrollada con el apoyo de la Bolsa de Produtividade em Pesquisa (PQ) y del Auxílio Universal do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) y con el Auxílio Regular da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP). Agradecemos la revisión y las consideraciones del Grupo de Investigación de Clase Social y Trabajo en la Universidad Federal de São Paulo (GPCT-UNIFESP) en el que se desarrolló este artículo. Agradecemos la revisión y las consideraciones del Henrique Oliveira.

Introduccion

Las teorías de la sociedad postindustrial parecen guiar parte de la sociología del trabajo al analizar nuevas formas de trabajo y producción, como las circunscritas al sector de la tecnología de la información. A partir de la tesis desde la cual viviríamos en una sociedad estructuralmente distinta a la del industrialismo, se proyectan nuevos tipos de profesiones, trabajos y formas de organización del trabajo que envasan y dan razón a la existencia contemporánea de las sociedades posindustriales.

Sin embargo, trataremos de abordar la organización social contemporánea del trabajo distintamente a como lo hace las teorías postindustriales, y lo haremos porque, en primer lugar, el trabajo inmaterial o la producción inmaterial como un todo – comprendida como la producción de conocimiento, información y comunicación, constituyendo así su materia prima – no evidencia en su determinación que constituya una sociedad postindustrial (o incluso sociedad de conocimiento, inteligencia o información); en segundo lugar, porque en una producción y trabajo inmateriales, ya sea en sus formas más precarias, (como los centros de atención telefónica), o aún en contextos más sofisticados en los que la adquisición de información se hace imprescindible (como lo es para la programación y el desarrollo de software), presentan en realidad más evidencias de características de una organización típicamente industrial, (generalmente presentados como "nuevas formas"), que de una superación del modelo industrial.

En síntesis, la propuesta de este artículo es, apuntar cómo, por medio del análisis de las denominadas metodologías ágiles aplicadas a la producción de software, aún se sigue en las viejas formas de organizar el trabajo en el ámbito de la producción inmaterial, contrariamente al énfasis que los análisis suelen hacer ante las novedades de las formas contemporáneas de organización de la producción y trabajo y, por ello, aspectos que caracterizarían una supuesta ruptura para con el tradicional modelo de organización industrial.

Es, por lo tanto, una elección metodológica[3] que incurre, como todos las demás, en riesgos. Sin embargo, volver la mirada hacia lo que se reproduce y se preserva en las formas de organización del trabajo en relación con la producción Taylor-Fordista, más específicamente toyotista, cuando analizamos la producción de software, nos permite aclarar, desde la perspectiva del trabajo, las condiciones bajo las cuales están sujetos los sectores de trabajo de tecnología de la información. Es decir, nos permite analizar cuáles serían los factores condicionantes de la organización industrial del trabajo inmaterial con respecto, por ejemplo, a la intervención y la participación de los trabajadores en las decisiones productivas y en la dinámica de sus propias actividades, sobre todo, en un período histórico en el que los trabajadores son designados como colaboradores y, aparentemente, se les requiere una participación creativa e inteligente en las más variadas etapas y frentes de este tipo de producción.

3 Realizamos 11 entrevistas con teleoperadores de centros de llamadas, desarrolladores de software y programadores y miembros sindicales en París de febrero a julio de 2017. Además de estas entrevistas, realizamos otras 18 en una gran empresa especializada en desarrollo y programación de software ubicada en el centro de alta tecnología de Campinas, entre 2015 y 2016.

Castells (1999; 2004) pudo observar aspectos característicos de la sociedad de la información que podrían justificar, al menos para una parcela de los trabajadores involucrados en la producción de información, cierta autonomía, posibilitada por la necesidad de adquirir un alto grado de educación formal y que, dada la naturaleza de este tipo de trabajo cognitivo y de producción, serían llevados exhaustivamente a un aprendizaje continuo.

Las observaciones que hace Castells califican nuestro argumento a medida que, y diferentemente, consideramos este aprendizaje, tanto educativo-formal como técnico, como una forma de entrenar al trabajador, tal como lo conceptualiza Gramsci (2011) y que Braverman (1980), y más tarde Días (1997), desarrollarán. Por ello, se hace necesario especificar la naturaleza del conocimiento y la información utilizada en los procesos de trabajo y producción. Es decir, si partimos desde la perspectiva del capital, el conocimiento y la información, que sirven como materia prima para la producción de bienes inmateriales, pueden ser interpretados y reinterpretados, creados y recreados a todo momento como una necesidad del proceso mismo, y cuyo objetivo es aumentar su productividad.

Sin embargo, si uno comienza desde el punto de vista del trabajo, uno debe, ante todo, cuestionarse por la naturaleza de este conocimiento, información y saberes. ¿Serían estas calificaciones educativas algo que de hecho resultaría positivo en las condiciones de trabajo y de vida de los grupos de trabajo o serían calificaciones profesionales como formas de capacitación, es decir, de control para lograr una mayor eficiencia? ¿Y en cuanto a la eficiencia productiva dirigida a reducir la autonomía de estos colectivos para aumentar la productividad? En segundo lugar, sería necesario analizar críticamente qué es lo que se expresa a través de la aparente novedad de los "nuevos tipos de organización del trabajo" que están en gran medida caracterizados por su mayor creatividad e inteligencia, y que exigirían un mayor conocimiento técnico, científico, e incluso emocional, y todo ello en constante actualización. Estos elementos se presentan, en particular, como el objetivo a abordar en nuestro texto.

Cuando analizamos críticamente el trabajo de los programadores y desarrolladores de software, es posible, desde nuestra perspectiva, ir al centro de estos problemas de investigación. Esto se debe a que, además de ser vistos como ejemplos de trabajadores, con autonomía productiva y toma de decisiones en sus actividades laborales, dado su perfil de alto nivel de educación, formación científica, inteligencia y creatividad, estos trabajadores no tendrían una rutinización como característica de su trabajo.

Por lo tanto, enfatizamos que los objetivos de nuestro texto consisten en el análisis y la problematización exclusiva de aquello que, según nuestra opción metodológica, se limita a lo que se preserva y se reproduce en las formas de organización del trabajo, algunas de las llamadas metodologías ágiles. Como maneras específicas de organización y explotación del trabajo en la producción de software, intentaremos demostrar que, contrariamente a las tesis que entienden el uso del conocimiento, una novedad paradigmática, el nuevo presente en las formas contemporáneas de gestión del trabajo, del mismo modo se las puede analizar sobre una doble dimensión: sea como lo nuevo que actualiza formas anteriores de explotación y dominación, necesarias

para la dinámica capitalista de renovar sus fuerzas productivas, sea, a un mismo tiempo, como lo nuevo que actualiza estas prácticas de explotación y dominación del trabajo a medida que reproduce estructuralmente la dinámica de producción y trabajo, pero travestido de algo mucho más inteligente, creativo, participativo y emprendedor. Así, las metodologías ágiles caracterizarían la reproducción del carácter parcial y serial de la producción Taylor-Fordista y, al mismo tiempo, un proceso de auto-Taylorización de los grupos de trabajo, ya que se busca, en función de sus prácticas de gestión, la cooptación de la subjetividad del trabajo.

El software Fábricas

Como ya lo habíamos sugerido, nuestro objetivo es analizar críticamente las metodologías ágiles, considerándolas como formas de radicalizar la explotación y organización de la fuerza laboral (in) material. En este sentido, rehacer una historia, incluso resumida, de cómo se desarrolla el trabajo conjuntamente al desarrollo industrial, reproduciendo su subordinación social, basada en la imposición de diversos y diferentes dispositivos tecnológicos, formas de gestión y capacitación técnica y científica, puede llevarnos a formas contemporáneas de organización del trabajo.

Sin embargo, esto nos llevará no hacia una novedad impulsada por las aparentes revoluciones informacionales y/o tecnológicas (basadas en las nuevas tecnologías de información y comunicación - NTIC) que sostengan las sociedades de información, conocimiento y/o inteligencia, sino a la comprensión de un conjunto de prácticas sociales que renuevan antiguas estructuras de dominación, y que Antonio Gramsci (2011) lo llamaría desrevolución pasiva, en que todo se transforma para que nada cambie.

Al reflexionar sobre esta subordinación del trabajo al capital, Karl Marx (2013) presenta, de manera metafórica, su comprensión acerca de la importancia del trabajo para la reproducción del capital como una relación social. Es en este sentido que afirma el autor: "El capital es trabajo muerto, que, como un vampiro, vive solo de succión del trabajo vivo, y vive tanto más cuanto más lo pueda succionar" (Marx, 2013, p. 307, traducción propia). Desde el punto de vista del análisis histórico, Marx nos ofrece una descripción de la transición de la manufactura hacia la maquinaria teniendo como eje central, no un determinismo de la tecnología, sino su determinación por lo social, lo histórico. Preocupado por demostrar cómo cambian los colectivos laborales en función de a las demandas históricas de expansión de capital, Marx indica, además de un proceso gobernado por el desarrollo de fuerzas productivas, que la transición de la manufactura a la maquinaria sirve a un conjunto de intereses sociales ya impuestos.

La máquina o el sistema maquinario, al mismo tiempo que descalifica a la fuerza laboral aún artesanal y presente en las manufacturas, expresa como síntesis los intereses de las clases dominantes. Al profundizar el control sobre las masas trabajadoras, al pasar de una relación de subordinación "externa", mediada por los sueldos, hacia una subordinación "interna" al proceso de producción, se reestructuran las formas de subordinación del trabajo en relación con la dominación del capital. Esto, lejos de ser solo un

aparato tecnológico que intensifica el ritmo de producción, es también, y conjuntamente, una forma de dominación, control y subordinación política de los grupos de trabajo por las clases dominantes. Por lo tanto, la transición de la manufactura hacia la maquinaria no rompe de todo con las relaciones de producción capitalista, ni siquiera sirven de base para la constitución de una nueva sociedad.

Al igual que las estrategias de control de la fuerza laboral en la industria de los siglos XVIII y XIX se profundizan con la maquinaria, de modo semejante se lleva a cabo con el taylorismo y el fordismo a fines del siglo XIX y principios del XX. Sin embargo, en este último, el proceso es aún más radicalizado, ya sea por la introducción de preceptos racionalizadores del manejo de Taylor, o por la introducción de la cinta mecánica y un nuevo estilo de vida con Fordismo (Gramsci, 2011, p. 237-282).

Las transformaciones tecnológicas iniciadas en el último cuarto del siglo XX con las nuevas tecnologías de información y comunicación son la base de una serie de debates sobre el papel del trabajo inmaterial en el momento actual de la producción capitalista. La producción inmaterial, entendida aquí como un microcosmos de producción de software, a menudo se señala como el epicentro de una ruptura entre las formas de producción industrial y las "nuevas" formas de producción inmaterial. Por el contrario, entendemos que la producción de conocimiento o información, pese sus diferencias con la producción de bienes físicos, obedece a los mismos principios rectores desde un punto de vista organizacional y, a menudo, como demostraremos, que se los puede utilizar con frecuencia de los estándares de Taylor y Ford, sin dejar espacio, en caso de aumento de la competencia en el mercado, de hacerse uso de la base empresarial tecnológica, organizativa e ideológica del toyotismo.

Si tenemos en cuenta el proceso de subordinación del trabajo al capital con respecto al control y la explotación de los procesos de trabajo, veremos que la industria del software, a pesar de haber surgido sólo en la segunda mitad del siglo XX, presenta una dinámica similar a la de la industria tradicional, sobre todo, en el sentido de que también tuvo una fase "artesanal", sin embargo superada por la producción fundada en la subsunción real del trabajo.

De principio, en la década de 1960 hasta mediados de la década de 1970, la industria del software, especialmente la estadounidense, presentó, según Cusumano (1989), un método "artesanal" de desarrollo de software. La comparación del autor entre el desarrollo de software y la producción artesanal se debe a la aparente ausencia de racionalización de la producción. En la producción artesanal, el software se desarrolló en un proceso de prueba y error que requirió, sobre todo, capacitación técnica para desarrolladores de software y un intenso trabajo creativo. Algo que ayudó a construir una mística de que el trabajador en el sector de la tecnología, específicamente los programadores de software, serían altamente creativos y que ocuparían un lugar diferenciado de los demás trabajadores en el proceso de producción (Xavier, 2008). Estos programadores de software se caracterizaron como trabajadores especiales, ya sea por su alto grado de conocimiento técnico o por las habilidades creativas y emocionales que se hacen imprescindibles para una industria todavía vías de formación.

Sin embargo, la aparente autonomía de estos trabajadores parece estar más vinculada al hecho de que, al principio, la producción de software era pequeña y manufacturada, por lo que no representaba una industria a gran escala. A medida que se desarrolla la producción capitalista, y el software gana más espacio, la autonomía de los primeros desarrolladores es reemplazada por la prescripción de tareas realizadas y la gestión de los procesos de trabajo.

Esto sucedió ya que la producción de software artesanal carecía de un método estructurado o etapas formalizadas del proceso de trabajo que resultaban en procesos de desarrollo caóticos, en los cuales hubo una gran pérdida de recursos y poca eficiencia de los programas, dando lugar, muchas de las veces, a programas de difícil manutención y actualización.

La necesidad de capital para mejorar el desarrollo de software, superando el alto costo y el bajo rendimiento del software artesanal, impulsó, ya en la década de 1970, a la adopción de métodos estructurados de desarrollo de software, acercándose así a los métodos Taylor- fordistas de gestión de producción[4]. La necesidad de aumentar el volumen de producción y su eficiencia llevó a la industria del software a reestructurar sus procesos de trabajo y, sobre todo, sus formas de organización del proceso laboral, centrándose en la racionalización de los procesos de trabajo bien como en establecer un depurado y definido conjunto de códigos. Fue así que el modelo de cascada se hizo popular en las compañías de software.

El modelo de producción en cascada fue difundido por Royce (1970) en su artículo Managing the Development of Large Software Systems, en el que presenta el desarrollo del software en cascada como un modelo secuencial de trabajo con un flujo constante "hacia adelante", es decir, para la próxima etapa de producción, verticalizada. En este modelo, la producción se divide por tareas especializadas, y en la que cada trabajador es responsable de sólo partes específicas del proyecto. La línea de comunicación es vertical (flujo único), hay una alta burocracia y una mayor cantidad de trabajadores.

Entre nuestros entrevistados, se destaca un supervisor de proyecto de una compañía de desarrollo de software que informa la importancia de implementar un modelo estructurado para la "profesionalización" de la compañía.

> "Al principio solo trabajaban los propietarios, no había forma de hacerlo de esa manera y crecer competitivamente en el mercado. Luego, poco a poco, los propietarios se dieron cuenta de que necesitaban contratar más personas, delegar tareas, en resumen, crear una cierta burocracia para satisfacer la demanda que estaba surgiendo. Cuando tienes más de tres personas involucradas en el desarrollo, no puedes tener esa organización espontánea desde el principio. Es necesario crear protocolos, estándares y reglas para

4 El enfoque entre el método estructurado de desarrollo de software y el fordismo aparece en la bibliografía sobre el tema con varios enfoques. En Cusumano (1991, 1989 y 1987), las características más llamativas de este enfoque son la reutilización de códigos y la división entre investigación y desarrollo de software. En Fernandes y Teixeira (2004), la estandarización de tareas y procesos burocráticos. En Matsumoto (1981 y 1987), se destaca la reutilización de códigos, la estandarización de tareas y la producción a gran escala. Y en Humphrey (1990), la producción a gran escala aparece como el elemento central de esta comparación.

> garantizar que todos hablen el mismo idioma. Al principio, este proceso era más rígido, ahora estamos evolucionando y buscando flexibilizar estos procesos sin perder la eficiencia y competitividad que esta organización nos brindó." (ENTREVISTA 4, celebrada en mayo de 2016, nuestra traducción).

Para Royce, el desarrollo de software, al principio, podría dividirse entre Análisis y Codificación. Sin embargo, en cadenas de producción complejas en las que se producen grandes cantidades de bienes, sería necesaria una "compartimentación" más efectiva del desarrollo de software, lo que provocaría un segundo momento de expansión de las etapas de desarrollo de software. De acuerdo con Royce (1970):

> "The analysis and coding steps are still in the picture, but they are preceded by two levels of requirements analysis, are separated by a program design step, and followed by a testing step. These additions are treated separately from analysis and coding because they are distinctly different in the way they are executed. They must be planned and staffed differently for best utilization of program resources" (p. 1).

De este modo, las fases de desarrollo de software en un modelo cascada serían: Requisitos del sistema; Requisitos de software; Análisis; Diseño de programa; Codificación; Pruebas y operación (Royce, 1970, p. 2). Por lo tanto, el desarrollo de software de "cascada" tendría tres fases separadas en total, una de análisis y definición de requisitos, una segunda de diseño y codificación y una fase final de pruebas. La separación entre la definición de requisitos y el segmento de codificación generaría una relación jerárquica entre el diseño y la creación del software, lo que permitiría la rutina y la especialización de la segunda fase para aumentar la escala de producción.

> "The ordering of steps is based on the following concept: that as each step progresses and the design is further detailed, there is an iteration with the preceding and succeeding steps but rarely with the more remote steps in the sequence. The virtue of all of this is that as the design proceeds the change process is scoped down to manageable limits. At any point in the design process after the requirements analysis is completed there exists a firm and closeup moving baseline to which to return in the event of unforeseen design difficulties. What we have is an effective fallback position that tends to maximize the extent of early work that is salvageable and preserved" (Royce, 1970, p. 3).

Como señala Cusumano (1989), los procesos de desarrollo de software comenzaron a estructurarse como un proceso de fabricación fordista, a medida en que presentaban una estandarización de control sobre el trabajo, una mecanización de los procesos de trabajo y su división parcial. Guiados por una línea de producción, los trabajadores especializados, aquellos con bajo grado de calificación técnica, operaban la producción a gran escala.

Las fábricas de software, utilizando métodos estructurados de desarrollo de software, que dividen y secuencian las etapas de desarrollo en una línea de montaje, se parecerían a las fábricas de Taylor-Ford, pero con algunas adaptaciones como el tipo de mercancía y el grado de tecnología disponible, dadas las peculiaridades de la producción de software, como lo son el almacenamiento digital de códigos y programas para reemplazar las existencias físicas de piezas y la mercancía final[5].

La cinta transportadora en la producción de software adquiere un nuevo aspecto a través del software de gestión de producción que comenzó a permitir la existencia de esta estructura de forma virtual. En otras palabras, estarían presentes allí "(...) virtualmente (...) tanto la alfombra de producción como la figura del capataz". (Xavier, 2008, p. 31, nuestra traducción). En este sentido, las industrias de software reproducen, en gran medida, el mismo ritmo de producción secuencial, rutinario y parcial y las mismas formas de control sobre el trabajo presentes en la industria tradicional Taylor-Fordista, aunque el software presenta peculiaridades[6] en relación con la producción fordista entre los años 1930 y 1960.

Por lo tanto, en contraste con el papel "especial" desempeñado por los desarrolladores en los primeros días de las industrias de software, en las fábricas de software, el trabajo gana contornos precarios a medida que se masifica en detrimento de un rígido proceso de racionalización de tipo Taylor-Fordista, sobre todo, a partir de la década de 1980. La división de tareas fragmenta el proceso de desarrollo y programación, permitiendo que cualquier desarrollador reemplace al creador del programa, lo que socava cualquier necesidad de creatividad, presente en el período artesanal, transformando así al desarrollador en una pieza fácilmente reemplazable. Sin embargo, con un alto grado de complejidad en las actividades de software, los métodos de desarrollo estructurados comenzaron a presentar limitaciones a las necesidades de expansión de capital[7].

5 En el desarrollo de software, los entornos de trabajo virtuales crean una línea de producción virtual para el software, dando la impresión al observador que lo compara con una fábrica física, que no hay una línea de montaje, un flujo vertical de información, la repetición de tareas y supervisores. Como describe Xavier (2008, p. 31, nuestra traducción): "Es difícil identificar cómo se estructuran los equipos / competencias, cuál funciona en qué etapa de producción, cuáles serían estas etapas o cuál es el papel de cada empleado en el proceso de producción".

6 Como ejemplo, tenemos la presencia de una línea de ensamblaje virtual, en la cual los trabajadores no se encuentran frente a una cinta transportadora, sino que están dispuestos en puestos frente a sus computadoras, trabajando en la codificación de un programa a través de una integración vertical de producción que se basa, como el fordismo, en el control centralizado de todos los factores que influyen en la producción.

7 El cambio del desarrollo artesanal a un modelo de fábrica de desarrollo de software es el resultado de una determinación sociohistórica. Este cambio comenzó a mediados de la década de 1970 y ganó fuerza en la década de 1980 con la adopción de certificados de control de calidad como Capability Maturity Model. En la práctica, el CMM se presenta como un

Metodologías ágiles

Los métodos estructurados de organización de la producción, como el método en cascada, presentaron un control estricto sobre el desarrollo de software, evitando que las empresas satisfagan una demanda cada vez más diversa y creciente. Por lo tanto, al igual que con la industria tradicional, la industria del software, bajo presión para entregar productos "personalizados" de alta calidad, buscaron en el Toyotismo una forma de hacer que la producción sea más flexible, permitiendo una reducción en los costos de producción basada en la intensificación del trabajo y la flexibilidad de los tiempos y las horas de trabajo. Por lo tanto, a principios del siglo XXI, varias compañías de software introdujeron elementos del método (material) de producción de Toyota a la producción inmaterial, a través de la implementación de metodologías de organización de producción ágiles.

Las metodologías ágiles del desarrollo de software se muestran como una evolución ejemplar del método toyota para el desarrollo de software, ya que su principal preocupación es reducir el costo de producción tanto como sea posible en función de la intensificación del trabajo. En este sentido, tales metodologías están estructuradas en principios, procesos y prácticas que buscan la realización de la producción ajustada propuesta por el toyotismo. *Lean Digital*, desde el punto de vista del capital, es un conjunto de principios de desarrollo de software que tiene como objetivo generar la mayor cantidad de "valor" posible para el cliente en función de la mejora continua en el uso de los recursos de producción. En otras palabras, *Lean* ofrece al cliente una solución rápida y de bajo costo, basada en un ciclo de "mejoras" continuas en los procesos de trabajo y los trabajadores.

Como lo demuestran las entrevistas con gerentes y empleados de una empresa de desarrollo de software que utiliza *Lean Digital*, el control diario de los proyectos en este sistema sigue una estructura disciplinaria básica guiada por los objetivos de la empresa y la gerencia, las demandas de los clientes y el ritmo de trabajo necesario para su finalización del producto. A saber, esta estructura tiene cinco momentos: el comienzo de las reuniones por turnos (donde se realizan los balances del día anterior y la aclaración sobre las siguientes actividades); las tablas de resultados y métricas (tablas claras de resultados logrados y la evaluación métrica de estos resultados, junto con una indicación de lo que debe hacerse); Formularios de mejora continua (evaluación constante y paso a paso del proceso de producción e indicación de posibles soluciones); y Evaluación de resultados (balance general al final del turno e indicación de lo que debe prepararse en el próximo). Para llevar a cabo este control diario sobre el proyecto, es necesario crear un equipo líder

conjunto rígido de prácticas a seguir para obtener un software de calidad, es decir, una receta lista para seguir, con estándares y prácticas preestablecidos. Es en este contexto que Estados Unidos comienza a ganar protagonismo en el sector. Con el apoyo del departamento de defensa, las empresas comenzaron a adoptar sistemas de gestión de desarrollo de software inspirados en la Gestión de Calidad Total. Este sistema parte de la idea de que la calidad del producto depende del control estricto del proceso de producción, por parte de los proveedores de materiales. hasta el final del proceso de trabajo. En este sentido, desde la década de 1980, las llamadas fábricas de software se han vuelto cada vez más comunes. Para más información, Cusumano (1989 y 1991) y Roselino (2006).

capaz de visualizar las tareas de cada grupo en cada turno y orientar su mejora, estos empleados deben estar en contacto constante con los grupos de trabajo y permitir informes de monitoreo, proporcionando así una actualización constante del progreso del proyecto.

En la práctica, Lean Digital, como otras metodologías ágiles, busca construir una especie de "ciclo de vida" de la programación de software. Un modelo circular en el que el cliente toma un papel central en el proceso de definición del sistema. Si tomamos como ejemplo la propuesta de estructuración de desarrollo de software de Royce en la que se encuentran las fases de Requisitos del sistema, Requisitos de software, Análisis, Diseño del programa, Codificación y Pruebas y operación, el ciclo de desarrollo de *Lean Digital* crearía una ruta de comunicación más flexible entre las etapas con un flujo de información no verticalizado en el que, en cada etapa de desarrollo, todas las etapas son realizadas y reevaluadas por el cliente para que el software sea lo más útil posible para él. Por lo tanto, la definición de los requisitos, el análisis y el diseño se llevan a cabo constantemente por los líderes del equipo y los clientes. Las fases de prueba las realiza el propio cliente que recibe pequeñas versiones del software solicitado.

Por lo tanto, observamos que, más que una autonomía de los desarrolladores, las metodologías ágiles ponen todo el foco en la idea de valor para el cliente, es decir, es el cliente quien determina lo que debe hacerse y evalúa el resultado mientras el software todavía está funcionando, lo que resulta en la necesidad de una comunicación intensa entre el mismo y el grupo responsable del proyecto. La eliminación de la distancia entre el cliente y la producción, según lo propuesto por *Lean Digital*, permite a la compañía entregar software personalizado a las necesidades del cliente. Si bien es el trabajador quien en la práctica realiza la programación y la codificación, no lo hace de manera autónoma, sino que está sujeto a las pautas del cliente y, sobre todo, de la empresa. En otras palabras, la creatividad y el conocimiento técnico del trabajador se someten a la evaluación gerencial del empleado. control de clientes y negocios.

La implementación de estos principios favoreció la satisfacción de las necesidades inmediatas de las empresas, ya que pudieron adaptarse continuamente a la provisión de soluciones específicas y dentro de los plazos establecidos por el cliente. Como nos dice un programador senior,

> A decir verdad, fue un período muy complicado, ya ves, hoy está más tranquilo, estamos acostumbrados, pero cuando estábamos poniendo en práctica Lean, fue difícil. Como es otro mundo, los procesos son diferentes, tenemos que estar más conectados, ser más proactivos, más creativos y dispuestos a colaborar. Fue un poco pesado de seguir, mucha presión. Pero creo que es así, si quieres tener una empresa competitiva necesitas empleados competitivos, así que aquí hay un alto rendimiento todo el tiempo (ENTREVISTA 3, gerente de TI, celebrada en mayo de 2016, nuestra traducción).

Sin embargo, desde el punto de vista del trabajo, *Lean Digital* es una forma radical de control e intensificación del ritmo de trabajo, ya que las llamadas "mejoras continuas" apuntan a aumentar "continuamente" el rendimiento y la productividad de los grupos de trabajo haciendo que tengan un mayor esfuerzo mental, concentración y disposición en un tiempo de trabajo cada vez más corto. Como explica un desarrollador de software que utiliza *Lean Digital*:

> "Hubo cambios importantes en el personal. Llegué aquí un año o dos antes de comenzar este negocio Lean y había gente aquí. A medida que la compañía adoptó estas prácticas, la gente se fue, muchas personas porque no podían superar los estándares de calidad que la empresa quería e incluso hubo personas que comenzaron a volverse un poco locas, ya sabes, siguieron trabajando todo el tiempo, no descansaron, no tenían la familia y luego comenzó a generar problemas en los proyectos. Entonces, el único momento que vi aquí durante un gran intercambio de personas fue este, el resto está muy tranquilo aquí. La mayoría del personal ya no se va (ENTREVISTA 8, programador, celebrada en junio de 2016, nuestra traducción).

Por lo tanto, vemos que las industrias de software y los entornos virtuales permiten un intenso monitoreo, regulación y parcialización del trabajador colectivo. El reloj de tiempo, el vigilante, el entorno panóptico y tantos otros elementos de los procesos de trabajo son absorbidos por el software que controla y regula la producción, esta absorción se radicaliza por las prácticas de gestión tayloristas y por la cooptación del trabajador subjetivo implementado como el americanismo y el fordismo.

Desde el punto de vista de la empresa, las metodologías ágiles optimizan la producción en la medida en que expanden su dominio sobre el trabajo al reconfigurar la capacidad de intervención colectiva de los trabajadores en los procesos de trabajo y producción. Sin embargo, desde el punto de vista del trabajo, son formas de expandir y radicalizar el control sobre el mismo, ya que además de reproducir los patrones de producción en serie del taylor-fordismo, se basan en una práctica organizacional que presupone un compromiso necesario del trabajador de ideología gerencial.

Por lo tanto, existe un doble movimiento de subordinación del trabajo en relación con el capital. Primero, a los preceptos, reglas, funciones y estrategias impuestas por el software de la máquina de producción y vigilancia y, segundo, por una nueva práctica de convencimiento subjetivo que termina creando una gestión internalizada en el trabajador, lo que llamamos aquí la *auto-taylorización del trabajo*.

La organización del trabajo se vuelve aún más radical en el sentido exacto de que la gestión, como un proceso de racionalización objetiva de las actividades laborales, se internaliza en un proceso de autoayuda que presiona al trabajador, para saber más, buscar más, incluso si esto ("lo máximo") no le ofrece autonomía en el trabajo o mejora en sus condiciones de trabajo y de vida.

Conclusión

Hay dos cuestiones que nos parecen centrales y que nuestro texto busca demostrar. El primero se refiere a cómo las industrias inmateriales y el trabajo inmaterial son expresiones renovadas de la misma forma organizativa que se adapta a las fronteras de la producción de información, conocimiento y comunicación. Este proceso puede observarse mediante la reanudación histórica de cómo el trabajo se subordinó al capital y mediante su comparación con las formas de organización del trabajo en el sector del software, basadas en metodologías ágiles, como *Lean Digital*. En base a esta comparación, vemos algunas similitudes entre cómo el trabajo está subordinado al capital en las industrias tradicionales y en las de software.

La trayectoria de pérdida de control sobre el proceso de trabajo que se ha profundizado desde la fabricación, con su producción aún artesanal, pasando por la maquinaria en la que aún se observa la presencia del trabajador como articulador del proceso de trabajo, profundizando en las prácticas de la racionalización del trabajo con el taylorismo y la producción en una serie fordista, también se puede observar en la trayectoria del desarrollo histórico de la producción de software.

Sin embargo, para satisfacer las demandas de capital, las industrias de software comienzan a racionalizar los procesos de trabajo a la manera del taylorismo y también incorporan las técnicas de control y producción en masa del fordismo, basadas en líneas de trabajo virtuales, en el flujo vertical. producción, trabajo especializado y altamente reemplazable y control sobre el ritmo de trabajo En este sentido, por un lado, los métodos estructurados agregados a los programas de control de calidad terminan sometiendo al desarrollador de software a condiciones similares a las del trabajador Taylor-Fordista y, por otro lado, toman el control directo sobre el proceso de desarrollo, eliminando los elementos que les dieron cierta autonomía productiva.

Las prácticas toyotistas han desarrollado la organización del trabajo, ya sea material o inmaterial. Sin embargo, no exceden los preceptos estructurales racionalizadores de la producción en serie. En la práctica, hay una doble subordinación: objetivo, en la medida en que el conocimiento, las técnicas y el conocimiento se internalizan mediante líneas de producción y control virtuales en un proceso típico de taylorización del trabajo, y subjetivo, en el sentido de que el trabajador colectivo e individual tiene la apariencia de autonomía, flexibilidad, participación y creación dentro de estos procesos. Sin embargo, esta apariencia necesaria termina obligándolos a auto-taylorizarse a través de la búsqueda de nuevos conocimientos, nuevas técnicas, nuevas formas de interacción con los clientes, con otros trabajadores y con sus superiores.

Entonces nos preguntamos: ¿qué aportan realmente la producción y la industria de software? En su discurso, las metodologías ágiles, presentes en los procesos de trabajo de programación de software, se presentan como una novedad aparente. Sin embargo, existe una brecha entre la apariencia innovadora y la práctica de la producción. Cuando analizamos el funcionamiento de metodologías ágiles, nos damos cuenta de que tales formas de organización

del trabajo son adaptaciones de la lógica taylorista, de la producción en masa parcial y mecanizada del fordismo junto con la flexibilización del trabajo y los trabajadores presentes en el toyotismo.

Con esto, este "nuevo" presente en la producción de software se configura como un viejo conocido, como una adaptación de las formas de producción, ahora inmateriales, a un nuevo nivel tecnológico y social. Por lo tanto, la industria del software, en la práctica, preserva las relaciones de control y explotación del trabajo tradicional de la industria, a pesar de que se basan en cintas de correr y gestiones virtuales.

Referencias Bibliográficas

Braverman, H. (1980). " *Trabalho e Capital Monopolista: A Degradação do Trabalho no Século XX."* Rio de Janeiro: Zahar.

Castells, M. (1999). " *A Sociedade em Rede*". São Paulo: Paz e Terra.

Castells , M. (2004)." *A Galáxia Internet: Reflexões sobre Internet, Negócios e Sociedade"*. Lisboa: Fundação Calouste Gulberkian.

Cusumano, M. (1898)." *The Software Factory: A Historical Interpretation"*. New York: Oxford University Press.

Dias, E. A. (1997). *"Liberdade (im)possível na ordem do capital: Reestruturação produtiva e passivização*". Campinas: IFCH/Unicamp.

Fernandes, A. A. e Teixeira, D. D. S. (2004). *"Fábrica de Software: implantação e gestão de operações"*. São Paulo: Atlas.

Gramsci, A. (2011). " *Cadernos do Cárcere*". Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.11

Humprhey, W. (1990). "*Managingthe Software Process.*" Boston: Addison-Wesley.

Marx, K. (2004)." *Manuscritos econômico-filosóficos*". São Paulo: Boitempo.

Marx, K. (2013). *"O Capital*". São Paulo: Boitempo.

Matsumoto, Y. (1987). "A Software Factory: An Overall Approach to Software Production", In P. Freeman (Ed.): "*Software Reusability."* IEEE.

Matsumoto, Y. (1981). "SWB System: A Software Factory". In H. Hunke (Ed.): "*Software-Engineering Environments.*" Amsterdam: North-Holland.

Roselino, J.E. (2006). "*A Indústria de Software: o "modelo brasileiro" em perspectiva comparada*". Tese de doutorado – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 216 p.

Royce, W. (1970). "Managing the development of large software system." *Proceedings of IEEE Wescon", pp. 382-338.*

Xavier, C. D. (1980). "*Fábrica de software: até que ponto fordista?*" Dissertação de Mestrado, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 94 p.

Trabalho e Trabalho Docente na Educação Básica em Tempos Precarização no Brasil[1]

Work and Teaching Work in Basic Education in Precarious Times in Brazil

Fabiane Santana Previtali. *fabiane.previtali@gmail.com*
Universidade Federal de Uberlândia. Brasil
Cílson César Fagiani. *cilsoncf@gmail.com*
Universidade de Uberaba. Brasil
Recibido: 02/03/2020
Aprobado: 23/03/2020

> "(...) o poder do Estado tem sido utilizado em toda parte pelos governos para locupletar a classe capitalista, e por grupos ou indivíduos para locupletar-se a si mesmos".
>
> Harry Braverman, Trabalho e Capital Monopolista, p. 245.

Resumo

O objetivo do artigo é analisar as mudanças no trabalho e as formas de resistência dos professores da educação básica pública no Brasil em especial a partir do governo Temer (2016-2018), quando intensificam-se as reformas neoliberais, com ênfase na desregulamentação do trabalho via aprovação da Lei Nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. Nesse contexto, o trabalho docente na educação básica tem sido reformulado via difusão de contratos flexíveis e temporários, avaliações padronizadas de desempenho individual, vinculadas à metas e resultados e pagamentos diferenciados por produtividade. Essas mudanças constituem, em última instância, novos mecanismos de controle e submissão do trabalho. A precarização do trabalho docente atinge especialmente os jovens os quais são inseridos no mercado de trabalho sob condições laborais que se opõem ao contrato de trabalho de tempo integral e com algum nível de proteção social, com rendimentos tendencialmente inferiores. O estudo se faz a partir de revisão de literatura, pesquisa documental e empírica, mediante entrevistas, envolvendo professores, gestores e lideranças sindicais.

Palavras-Chave: Trabalho docente; Educação básica; Brasil; Precarização; Qualificação.

1 O presente artigo foi inicialmente apresentado no GT 17: Trabalho e Reestruturação Produtiva, do XXXII Congresso da Associação Latino-americana de Sociologia – ALAS, ocorrido em Lima, Peru, entre os dias 1 e 6 de dezembro de 2019. Apresentamos agora uma versão atualizada, resultado do profícuo debate ocorrido no âmbito do GT. Somos gratos aos comentários e contribuições dos participantes no sentido de tornar esse trabalho mais claro em suas formulações. Nossos sinceros agradecimentos ainda ao Prof. Alberto L. Bialakowsky pelo apoio e amizade e ao Prof. Leonel Rivero Cancela pela oportunidade dessa publicação. Por fim, ressaltamos que somos responsáveis pelo conteúdo aqui divulgado.

Abstract
The aim of this paper is to analyze the changes in work and the forms of resistance of teachers of public basic education in Brazil, especially from the Temer government (2016-2018), when neoliberal reforms were intensified, with emphasis on labor deregulation via approval of the Labor Reform Law No. 13,467 / 2017. In this context, teaching work in basic education has been reformulated through the diffusion of flexible and temporary contracts, standardized individual performance evaluations, linked to goals and results, and differentiated productivity payments. These changes are, ultimately, new mechanisms of control and submission of work. The precariousness of teaching work especially affects young people who are inserted in the labor market under working conditions that oppose the full-time employment contract and with some level of social protection, with usually lower incomes. The study is based on literature review, documentary and empirical research, through interviews involving teachers, managers and union leaders.
Key words Teaching work; Basic education; Brazil; Precariousness; Qualification.

Introdução

Atualmente, o processo de reestruturação produtiva do capital nas economias globais está originando um novo tipo de organização e controle dos processos de trabalho mediante a introdução de tecnologias de informação e comunicação (TICs), também chamadas tecnologias digitais, as quais buscam aprimorar as formas de exploração do trabalho. São estabelecidas novas formas de controle do trabalho que acirram a competitividade e o individualismo entre os trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho e fora dele, num contexto de redução da proteção social via (des)regulamentação do trabalho na esfera do Estado Gestor que favorece a ruptura da solidariedade de classe.

Numa aparente contradição, sob a acumulação da era digital, o fenômeno da proletarização e da precariedade laboral não estão restritos aos trabalhadores e trabalhadoras sem qualificação ou manuais, mas se aplica também ao trabalho qualificado e profissionalizado, ao trabalho intelectual, assumindo um caráter estrutural e transversal a todas às profissões.

Cabe salientar que a categoria proletariado foi desenvolvida por Marx (2013) ao denominar de proletário o operário moderno, nascido no bojo das relações industriais, em oposição ao burguês, aquele é despojado da propriedade dos meios de produção, passando possuir apenas sua força de trabalho que deverá ser vendida ao capitalista sob o risco de não sobreviver. O seu trabalho torna-se determinado por outro, pelo capitalista, num processo crescente de alienação. Braverman (1981), quando fala de proletarização, alude que uma determinada fração de classe, distinta da classe trabalhadora, transforma-se em parte desta última na medida em que o capitalismo avança no controle do trabalho mediante a introdução de inovações técnicas e/ou organizacionais no local de trabalho.

Ao mesmo tempo que se vivencia o aprofundamento da alienação e as relações e condições de trabalho tornam-se mais precarizadas, o novo memento da acumulação capitalista ancora-se nas exigências de maiores de níveis de escolaridade e qualificação. O trabalho docente está inserido nesse contexto.

O objetivo do artigo é analisar as contradições e tensões presentes no trabalho atualmente, em particular no trabalho docente da educação básica pública no Brasil a partir do governo Temer (2016-2018), quando intensificam-se, não sem resistências, as reformas neoliberais de (des)regulamentação do trabalho via aprovação da Lei Nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. Essa reforma, ao permitir as terceirizações inclusive na esfera pública, amplia e aprofunda o fenômeno da precariedade laboral no trabalho qualificado e profissionalizado, assumindo um caráter estrutural e transversal a todas as profissões, dentre elas a docência na educação básica, a qual compreende desde o ensino infantil até o terceiro ano do ensino médio. Busca-se problematizar como o trabalho docente nessa etapa da educação escolar tem sido reformulado via difusão de contratos flexíveis e temporários, avaliações padronizadas de desempenho individual vinculadas às metas, resultados e pagamentos diferenciados por produtividade.

Além da introdução, o artigo está dividido em três seções e conclusão. Na primeira analisa-se o trabalho sob as novas tecnologias digitais e como as mudanças estão impactando os extratos mais jovens e qualificados da classe trabalhadora. A seguir, discute-se a educação escolar, resultante de disputas político-ideológicas sobre os meios e fins do processo educacional, sob políticas neoliberais e Estado Gestor cuja ênfase recai sobre o controle do processo de trabalho docente, elemento fulcral em tempos de crise da acumulação do capital. A terceira seção examina como o processo de trabalho docente vai sendo (trans)formado a partir de três eixos básicos interrelacionados: da formação e profissionalização, do processo de trabalho no local de trabalho e das condições laborais. Busca-se demonstrar como a Reforma Trabalhista amplia os espaços para os contratos terceirizados na educação básica, fragiliza as ações coletivas e impõe duras perdas à categoria docente, contribuindo para a precarização das condições de trabalho e vida.

Por fim, na conclusão, para além do fetiche da flexibilidade e da liberdade de escolha sobre como e quando trabalhar, argumenta-se que o trabalho em geral e o trabalho docente em particular vivenciam um novo patamar no processo histórico de subsunção do trabalho ao capital. O desafio da nova classe trabalhadora hoje, mais qualificada e ao mesmo tempo, mais precarizada, está na retomada radical das lutas sociais para o enfrentamento das estratégias individualizantes e alienantes do controle do trabalho e da vida.

1 – O Trabalho na Era da Acumulação Digital: qualificação e precarização

Expressão das novas relações sociais de produção é o teletrabalho ou o trabalho da era informacional e digital (Antunes, 2018), imbricação entre trabalho e tecnologia digital. Ele consiste numa forma de trabalho decorrente das mutações tecnológicas nos últimos tempos sob a qual são transformadas as tradicionais relações laborais. Devido à sua particularidade, isto é, realizado sob o uso das tecnologias informacionais, o teletrabalho pode ser feito total ou parcialmente à distância, deslocando o local de trabalho para onde estiver o trabalhador ou trabalhadora desde que haja um computador ou celular e conexão de internet, configurando-se o que Huws (2013) denomina de *cyber-proletariado*.

Nesse contexto, ao invés do trabalhador/a se deslocar até a empresa para realização do trabalho, é o trabalho que se desloca até ele. Esse processo não é totalmente novo, tendo sido observado por Marx (2013) já no século XIX, especialmente nas fases da cooperação simples e manufatura. Nos anos 1980 ele é reinventado com a descentralização da produção, concomitantemente à terceirização e subcontratação (Murray, 1983). Atualmente, sob o controle das novas tecnologias digitais, alcança um novo patamar, mais eficiente quanto ao objetivo de sua adoção: destruir as formas organizativas de resistência do trabalho e assegurar o controle do trabalho para extração do mais-valor (Marx, 2013; Braverman, 1981; Antunes, 2000; Previtali, 2009; Previtali, et al, 2012; Antunes, 2018).

O uso do teletrabalho vem reconfigurando o trabalho docente, em especial, de forma mais evidente, mas não somente, na educação à distância. Neste caso, os trabalhadores e trabalhadoras são subdivididos em atividades específicas, como tutores à distância, tutores presenciais, preparador de material didático, coordenador de tutoria presencial e à distância, preparador de conteúdo, numa clara alusão à racionalização taylorista-fordista do trabalho, a qual funda-se na separação entre concepção e execução do trabalho, sendo este dividido em tarefas parcelares, rotineiras e sem conteúdo (Braverman, 1981).

São profissionais de nível superior, muitos deles recém-formados nos cursos de licenciatura, que não atuam como professores, mas sim como executores de tarefas pré-determinadas. No lugar do cronometro em mãos dos gerentes, estão as tecnologias digitais, com o estabelecimento e monitoramento de metas e resultados concebidos pelos gestores. E ainda, o trabalhador ou trabalhadora pode realizar o trabalho em sua própria casa, custeando suas próprias despesas e, muitas vezes, sem vínculo empregatício algum.

Se o trabalho é alterado, as relações laborais também são transmutadas rumo a uma crescente e generalizada precarização que se torna a marca estruturante da acumulação do capital nos tempos atuais (Antunes, 2018). A instituição de novos estatutos jurídicos, sob os princípios do neoliberalismo, normatiza e (des)regulamenta o trabalho em vários países do mundo, tendo sido seu nascedouro a Inglaterra de Thatcher e os Estados Unidos de Reagan (Previtali e Fagiani, 2017).

O Brasil, país inserido subalternamente na divisão internacional do trabalho, tem seguido, num movimento não sem contradições internas, os ditames dos países do Norte. Nesse contexto, a classe dominante brasileira tem forjado a ferro e fogo, no seio da sociedade civil e na esfera do Estado, a imposição das reformas como a PEC 241, agora PEC 55, que regulamenta a precarização dos trabalhadores/as. Mais recentemente foi aprovado pelo governo de Michel Temer (Movimento Democrático Brasileiro - MDB) a Lei Nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista, a qual autoriza o uso do trabalho flexível, terceirizado, subcontratado, temporário e em tempo parcial em atividades meio e atividades fim, com direitos limitados, ou mesmo ausentes.

Deve-se destacar que o fenômeno da precarização não é recente. Na verdade, a precarização é elemento constituinte da categoria trabalho no modo de produção capitalista. Em outras palavras, no capitalismo, o ser humano é alienado de si mesmo no e pelo trabalho posto que este passa a ser objeto de exploração e manipulação pela classe burguesa na sua dimensão abstrata.

No entanto, se a precarização não é um fenômeno essencialmente novo, ela assume novas características na sociedade das mercadorias do século XXI. Numa aparente contradição, ao mesmo tempo que as relações e condições de trabalho tornam-se precarizadas, o novo memento da acumulação capitalista ancora-se no trabalho com maiores exigências de escolaridade e qualificação, dado o patamar em que se encontra a divisão sócio-técnica do trabalho mediante a difusão das inovações tecnológicas de matriz flexível e informacional.

Nesse contexto, a precarização atinge um conjunto de trabalhadores/as mais jovens, com maiores níveis de escolaridade e com qualificação em nível superior, como os professores e professoras da educação básica. Esses jovens profissionais são inseridos no mercado de trabalho sob condições laborais que se opõem ao contrato de trabalho de tempo integral e com baixo nível de proteção social e com rendimentos tendencialmente inferiores.

Portanto, o elemento novo que merece destaque é que o trabalho qualificado e com maiores níveis de escolaridade no contexto das novas tecnologias é precário e os grupos sociais mais jovens ingressam nesse novo mercado de trabalho sob condições de (des)regulamentação do trabalho e desprotegidos das forças de mercado e da insegurança resultante deste, tornando-se cada vez mais expostos às intempéries impostas pelos capitais (Previtali e Fagiani, 2015; Alberti, et al, 2018).

No bojo do processo de reestruturação produtiva[2], os/as jovens tendem a ser mais adaptáveis ao uso das novas tecnologias digitais posto que nela são forjados. Pode-se afirmar que todas as relações de emprego são permeadas, em alguma medida, pela relação com as tecnologias. Imersos nesse quadro, aprendem e a ser flexíveis e interativos e a buscar sempre maior qualificação num esforço cotidiano que, por sua vez, dilacera suas condições físicas e, em especial, psíquicas, com uma consciência apenas imediata e superficial quanto aos imperativos estruturais, sociais e culturais, sob os quais se apoiam a nova organização produtiva do trabalho e sua correlata (des)regulação.

Os jovens trabalhadores e trabalhadoras são constrangidos a adaptarem-se à fluidez das relações de emprego, que passam a ser pautadas nos contratos temporários, à relação com mais de um emprego com extensão da jornada de trabalho total, às formas individualizadas de avaliação e desempenho que levam à diferentes remunerações. Sob essas novas condições de trabalho e de vida, eles são fortemente influenciados em sua subjetividade, desenvolvendo sentimentos de insegurança, injustiça, insatisfação, falta de reconhecimento profissional, frustração e adoecimento. Esse conjunto de elementos dificulta o reconhecimento de uma identidade de classe e contribui para a desmobilização coletiva de formas de resistência, ao mesmo tempo em que aflora sentimentos de "naturalização" da precarização das condições trabalho e de vida.

2 Destaca-se que a reestruturação produtiva não é um fenômeno recente e pontual que passou a ocorrer a partir dos anos 1970. Ela é elemento histórico e intrínseco ao capitalismo para promover acumulação e expansão do capital na dinâmica das relações de classe. A reestruturação produtiva nasce e se desenvolve com o próprio capitalismo enquanto modo de produção.

Tem-se que, nos tempos atuais, está em desenvolvimento uma nova parcela da classe trabalhadora[3], que parece tender à hegemonia, marcada pela escolarização e precarização de suas condições de trabalho e vida sob as determinações da valorização do capital, num movimento contrário ao que pareceria ser natural, qual seja: de melhores condições de trabalho e maior proteção social ao trabalho qualificado, dado o avanço do progresso técnico e da produção da riqueza social.

É necessário considerar que o trabalho precário assume contornos distintos em função das diferenças sócio-históricas e econômicas das nações dadas suas posições distintas em relação à divisão internacional do trabalho. Se houve um relativo controle da precarização e da degradação do trabalho sob o Estado de Bem-Estar-Social nos países da Europa Ocidental e Estados Unidos (Antunes, 2000; Previtali e Fagiani, 2017), atualmente, na era da chamada Quarta Revolução Industrial ou Fábrica 4.0, esses dois elementos são tendências que se ampliam e se aprofundam naqueles países (Antunes, 2018). No caso de toda a América Latina e do Brasil em particular, houve o "*boom*" da produção em massa fordista, nos anos 1960-1970, não sob a construção do Estado Social, mas sob a batuta da ditadura militar que impunha fortíssima repressão às lutas operárias contra a superexploração do trabalho que marcou e marca, ainda hoje, a acumulação capitalista nesses países (Antunes, 2011).

2 – A Educação Básica sob o Estado Gestor: legalização da precarização

A educação é um processo social amplo, de criação e reprodução da sociabilidade humana. Como diz Saviani (2007), só o ser humano trabalha e educa e assim se faz homem ou ainda, segundo Mészáros (2008), ser social. Não há uma natureza humana dada à priori. O ser humano se faz enquanto tal na sua interação com a natureza coletivamente, num processo histórico, dinâmico e marcado por contradições.

Nesse sentido Saviani (2007) afirma haver uma confluência entre trabalho e educação que marca o processo de humanização. O ensinar e o aprender, enquanto relação dinâmica e histórica, implicam em garantir aos seres sociais o seu acesso ao acervo cultural da humanidade, isto é, à cultura material e imaterial constituída socialmente através das gerações. Se esse processo de conhecimento perpassa todas as esferas da vida social, desde a família, hoje, mais do que nunca, ele é sistematizado na instituição escolar.

Concebendo-se a educação escolar como um instrumento formador e de expressividade sociocultural, torna-se impossível analisá-la de maneira independentemente e apartada da sociedade. No âmbito das relações sociais capitalistas de produção, essa educação tem por função, não sem contradições internas e considerando-se sua relativa autonomia, a produção e reprodução

3 Argumentamos aqui a favor de uma hipótese diversa de Guy Standing (2014), segundo a qual está em construção uma nova classe trabalhadora, o precariado, mais desorganizada e suscetível às políticas populistas e mesmo neofacistas. Corroboramos com Antunes (2000 e 2018) para quem a classe-que-vive-do-trabalho, em sua nova morfologia, compreende distintos polos que são expressões da mesma classe. sobre os meios e fins do processo educacional, tendo o docente como elemento fulcraz a classe-que-vive-do-trabalho em sua nova sobre os meios e fins do processo educacional, tendo o docente como elemento fulcraz a classe-que-vive-do-trabalho em sua novae sobre os meios e fins do processo educacional, tendo o docente como elemento fulcraz a classe-que-vive-do-trabalho em sua novasso educacional, tendo o docente como elemento fulcraz a classe-que-vive-do-trabalho em sua nova

do sujeito que trabalha sob o regime de exploração, do ponto de vista técnico e ideológico (Enguita, 1989; Mészáros, 2008). Sendo a educação escolar parte constituinte da estrutura social, a sua transformação somente é possível no bojo da transformação dessa própria estrutura, num movimento recíproco, mas determinado pela mudança estrutural (Mészáros, 2008).

A escola, assim, se configura, cotidianamente, em palco de conflito político-ideológico sobre quais os fins da educação: o cidadão que se deseja formar, como e para quê. Em outras palavras, se uma educação escolar voltada para o pleno desenvolvimento da pessoa humana, preparando-a para o exercício da cidadania e para a qualificação para o trabalho ou se apenas para uma qualificação restrita, vinculada às ocupações no mercado de trabalho (Saviani, 2017).

Na fase atual do capitalismo da era digital, designada como "destrutiva" por Mészáros (2011), sob o ideário neoliberal e do Estado Gestor (Hood, 1995; Newman e Clarke, 2012), as mudanças na educação básica pública - e suas correlações no ensino superior - visam melhorar a sua qualidade através de políticas educacionais orientadas por Fóruns Mundiais de Educação[4] e fortemente assentadas em relatórios e diagnósticos do Banco Mundial (BM), do Fundo Monetário Internacional (FMI) e da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE), os quais propõem o aumento da desregulação por parte do Estado, a diminuição da sua burocracia, bem como das suas contas e orçamentos destinados à educação pública (Frigotto, 2012; Fagiani, 2018), visando uma formação flexível e adequada ao mercado de trabalho (Shiroma e Evangelista, 2011; Kuenzer, 2017).

As estratégias do Estado para recompor a lucratividade do capital inserem-se no bojo de um amplo programa de reforma da gestão pública, que podem ser resumidas da seguinte forma: a) privatizações diretas de setores públicos e/ou parcerias com o setor privado e assim transferência de recursos públicos para o setor privado; b) injeção de fundos públicos na revitalização de empresas privadas e c) desregulamentação das relações laborais para criação de condições favoráveis de aumento da produtividade do trabalho com redução de custos ao capital (Previtali, 2015).

A partir dos anos 2000 o gerencialismo vem sendo continuamente desenvolvido, adotado e reforçado mundialmente como receituário de eficiência do Estado na gestão da educação (Oliveira, 2015). Esse movimento não se faz homogêneo e linear, mas sim de forma desigual e combinada em função da posição dos países e regiões na divisão internacional do trabalho (Previtali, 2011; Previtali et al., 2012).

A reforma do Estado não significa que este de deixe de ser um agente regulador. Ao contrário, *"(...) o que muda é o foco da regulação que passa a ser a (des)regulamentação das relações entre trabalho e capital concomitantemente à abertura e garantia de novos caminhos para a acumulação do capital"* (Previtali e Fagiani, 2015, p. 66). A consequência é a introdução e difusão de uma nova lógica de tomada de decisão que privilegia o capital privado, a produção e reprodução do valor em escala ampliada, em detrimento dos direitos sociais historicamente constituídos.

4 Os fóruns mundiais da educação são realizados pela UNESCO. O primeiro Fórum ocorreu na cidade de Jomtien, Tailândia em 1990, o segundo na cidade de Dakar, no Senegal em 2000 e o terceiro em Incheon, Coréia do Sul em 2015.

No Brasil, a reforma do Estado sob os princípios da Nova Gestão Pública assume um caráter mais sistêmico no governo de Fernando Henrique Cardoso (1994-2002), quando da criação do Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE) em 1995, pelo então Ministro Luiz Carlos Bresser Pereira sob explicita influência da reforma do Estado implementada na Inglaterra (Previtali e Fagiani, 2017). Essa política sofreu refrações durante o governo do Partido dos Trabalhadores (PT) a partir de 2003, na medida em que se buscou implementar uma perspectiva de desenvolvimento de base nacional, mas ganhou novo impulso com o governo de Michel Temer em 2016 (Freitas, 2016). Para Antunes (2018, p. 269), o governo Temer inaugura no Brasil a fase da "contrarrevolução preventiva de tipo ultraliberal" cuja principal finalidade é a privatização de todas as empresas estatais e a demolição completa dos direitos do trabalho.

Nesse contexto o trabalho docente na educação básica no Brasil tem sido reformulado, difundido-se contratos flexíveis e temporários de trabalho, avaliações padronizadas de desempenho individual, vinculadas à metas e resultados, implicando em pagamentos diferenciados num movimento de "privatização por dentro", isto é, expandindo-se dentro da empresa pública as vias de ação do capital privado e expriação do valor.

Destaca-se que o estado de Minas Gerais sob o governo de Aécio Neves que foi um dos primeiros a adotar a proposta gerencialista no âmbito de seu programa denominado "Choque de Gestão" em nome da eficiência administrativa e da racionalização dos gastos públicos mediante implantação de um sistema informatizado de avaliação e monitoramento das ações e das metas estabelecidas, bem como dos resultados auferidos (Maciel e Previtali, 2011; Silveira e Previtali, 2017).

Considerando-se que as palavras não são neutras e carregam consigo significados que se constroem nas relações sociais que, por sua vez, estão imbuídas de relações de poder e ideologia (Fairclough e Melo, 2012) a expressão "Choque de Gestão" remete à ideia de necessidade imperiosa e urgente, de única alternativa possível para a gestão pública. Para Silveira e Previtali (2017), das ferramentas de gestão concernentes ao programa, destacam-se o Plano de Gestão de Desempenho Individual (PGDI) e a Avaliação de Desempenho Individual, gerenciados pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG) e cuja ênfase recai no corte de despesas e investimentos do Estado, intensificação do trabalho dos servidores e redução de direitos sociais.

3 – A Reestruturação do Trabalho Docente: tendência à proletarização e precarização

As inovações tecnológicas são seletivas e garantem maior controle do trabalho pelo capital através da simplificação e segmentação do trabalho, o que implica na perda de autonomia dos trabalhadores na determinação dos meios e dos fins do trabalho, conduzindo a um processo de desqualificação profissional e de forma mais geral, à degradação do trabalho (Braverman, 1981). Conforme Previtali e Fagiani (2014, p. 760): *"a cada passo dado para a introdução da automação contemporânea, baseada na microeletrônica, há uma oportunidade para a destruição de formas de resistência ao controle do trabalho e à exploração".*

Braverman (1981), ao analisar os trabalhadores da educação, argumenta que estes também estariam sujeitos a um processo de proletarização mediante a racionalização técnica imposta pelo capital, ao processo de desqualificação e de achatamento dos níveis salariais, levando, cada vez mais, à perda de seus valores, sejam eles simbólicos ou materiais. Para o autor, a desqualificação do trabalho docente deve ser entendida como uma "perda na capacidade de realizar todas as etapas e tarefas da profissão docente e pelas formas de descontrole sobre o coletivo docente instituídas com o tecnicismo" (Braverman, 1981, p. 235).

As teses de Braverman são fundamentais para a compreensão de como a essência do controle permanece no processo de proletarização do trabalho docente atualmente no Brasil. O docente vai sendo (trans)formado, simultaneamente, objetiva e subjetivamente sob três aspectos: 1) a formação e profissionalização, 2) o processo de trabalho e 3) as relações laborais. Se o conjunto dessas mudanças é induzido a partir da base material da sociedade, expressando os interesses dominantes do capital na sua relação com o trabalho, é na esfera do Estado que ele é sistematizado e implementado através das políticas educacionais. O Estado, como já afirmava Marx (2013), não é neutro e, ao impor o controle sobre o trabalho docente, almeja controlar a reestruturação da educação básica pública sob os auspícios do neoliberalismo.

A construção do novo perfil do profissional interage diretamente com as mudanças na sua formação. Por sua vez, os elementos que compõem a formação, traduzidos em saberes e práticas sistematizados, não estão alheios às demandas do mundo do trabalho e seu patamar sócio-técnico. No entanto, cabe ressaltar que a relação de influência recíproca não ocorre de maneira horizontalizada. Ao contrário, elas formam, como diz Mészáros (2011, p. 16), *"um todo estruturado, com uma ordem interna adequada e uma hierarquia determinada e deve ser apreendida como dinâmica e em constante mutação"*.

Nesse sentido, as mudanças ocorrem sob o impacto de novas demandas e diretrizes formativas, da difusão de novas tecnologias digitais no processo de trabalho, bem como das novas condições laborais, as quais são pautadas no trabalho precarizado. Essas dimensões devem ser analisadas conjuntamente para que se possa apreender a totalidade das mudanças em toda a sua complexidade.

Em tempos de neoliberalismo e gerencialismo, o eixo da formação docente passa a privilegiar as dimensões técnica e praticista do trabalho docente ao mesmo tempo em que ocorre um processo de desvalorização das dimensões políticas e éticas da formação. Há uma formação mais aligeirada, com uma feição mais individualizada e empreendedora, colaborando para a desmobilização política desses novos profissionais, conforme os ditames do mercado de trabalho (Silva Jr, 2002).

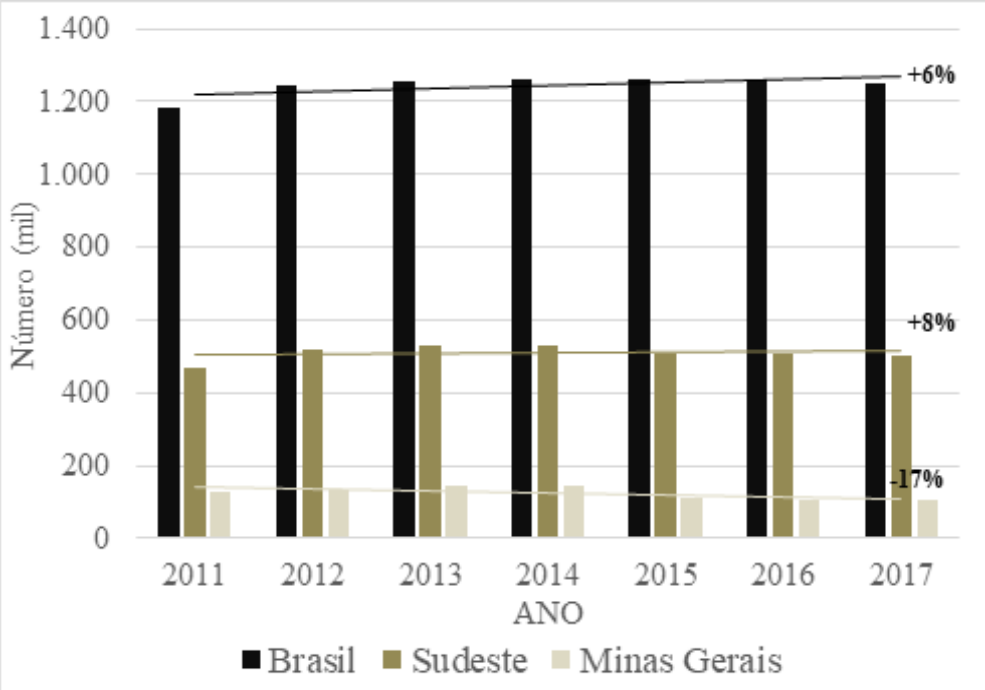
Outro aspecto a ser destacado concerne às atividades no local de trabalho, isto é, ao próprio processo de trabalho. O trabalho docente, em sua especificidade: cognitivo e relacional, portanto, potencialmente infinito no seu processo criador de coisas úteis, segue mantendo atividades de alta qualificação e conserva grande parte do controle sobre seu processo de trabalho (Enguita, 1989). Entretanto, a rápida difusão do controle burocrático-informacional, a fragmentação das especialidades, dentre elas: administração, supervisão,

orientação, coordenação e outras para além das atividades em sala de aula concomitantemente à hierarquização e à centralização das esferas decisórias têm implicado na perda de autonomia sobre os meios e os fins do trabalho pelo/a docente (Frigotto, 2012; Lima et al., 2013; Hypolito, 2015).

No que concerne às relações laborais, cabe sublinhar a mudança no vínculo empregatício na administração pública sob a NGP. Conforme os Gráficos 1 e 2, vem ocorrendo o crescimento do vínculo "Temporário", isto é, via contratos de trabalho por tempo determinado, em relação ao vínculo "Efetivo", ou seja, através de concursos públicos. Observa-se no Gráfico 1 que o tipo de vínculo Efetivo sofreu um aumento de 6% no Brasil e 8% na região Sudeste e sofreu uma redução de 17% no estado de Minas Gerais, onde ocorreu o Choque de Gestão a partir do governo de Aécio Neves. No entanto, ao se observar o Gráfico 2 chama a atenção o aumento significativo dos docentes com vínculo do tipo Temporário, sendo de 15% no Brasil, 19% na região Sudeste e o brutal crescimento em 63% no estado de Minas Gerais.

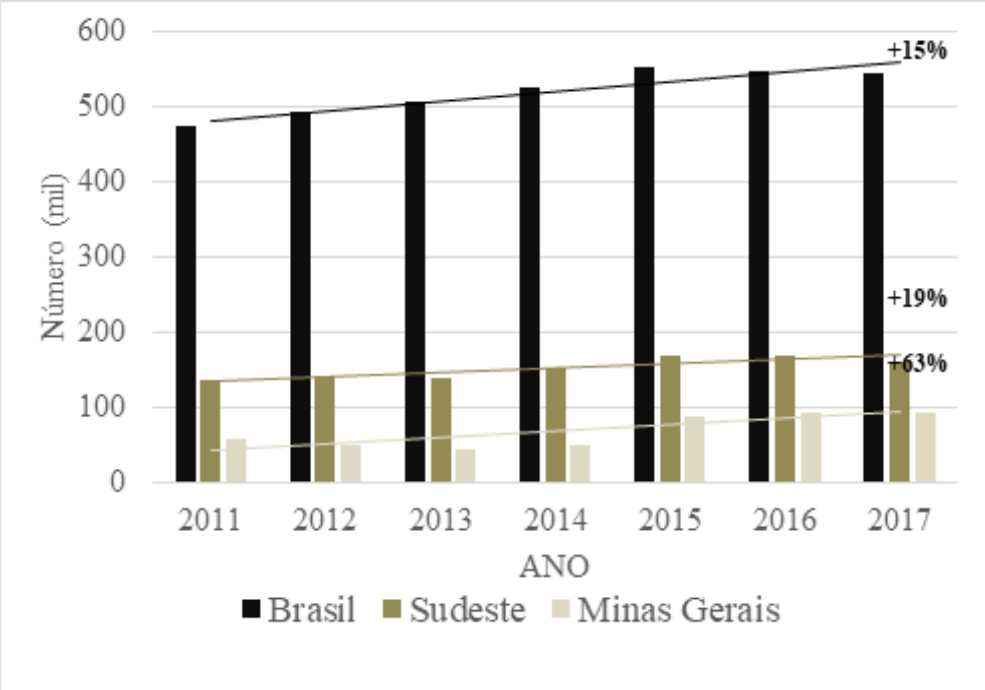
Logo, apesar de um pequeno crescimento nas formas de emprego do tipo Efetivo, que podem ser atribuídas à realização de concursos públicos entre os anos 2012 e 2016, já em 2017, sob o governo de Michel Temer, verifica-se o avanço, especialmente na região Sudeste do país, dos contratos temporários.

Gráfico 1: Número de docentes efetivos nas escolas de educação básica públicas do Brasil, da região Sudeste e do estado de Minas Gerais no período de 2011 a 2017.



Fonte: Elaborado pelos autores a partir de dados do Censo da Educação Básica, INEP (2011-2017).

Gráfico 2: Número de docentes temporários nas escolas de educação básica públicas do Brasil, da região Sudeste e do estado de Minas Gerais no período de 2011 a 2017.



Fonte: Elaborado pelos autores a partir de dados do Censo da Educação Básica, INEP (2011-2017).

Para Pereira (2018) os contratos temporários de trabalho fazem com que os professores e professoras migrem frequentemente de uma escola para outra ao término de cada vínculo[5] o que gera um descompasso no processo de ensino-aprendizagem. Ainda para o autor, outro dado importante que demonstra a precarização do trabalho docente diz respeito ao incremento da terceirização através das parceiras com ONGs, OSs e parcerias públicos-privadas, através de contratos de trabalho, ao mesmo tempo que ocorre a redução de concursos públicos.

Para além dos contratos temporários, devem ser incluídos no campo das relações de trabalho docente precarizadas o trabalho eventual ou intermitente, isto é, aquele que não possui nenhum tipo de contrato, sendo que o professor e professora ministram aulas em substituição àquele que falta ou tiram licença (Souza, 2016). Segundo Souza (2016, p. 223):

> "(...) os professores eventuais não têm aulas ou classes, mas sim uma vaga em uma escola para substituir professores. São formados em diferentes campos disciplinares e alguns ainda são estudantes universitários, não sabem em que horário trabalharão nem quantas aulas ministrarão por semana ou por mês, muito menos em que disciplinas trabalharão."

5 No estado de Minas Gerais esse tipo de trabalho intermitente é chamado de designação.

Maciel e Previtali (2011) chamam a atenção no processo de sujeição da subjetividade do trabalhador docente através de mecanismos informacionais e burocráticos de controle que levam à objetivação do seu saber em procedimentos pré-estabelecidos nos manuais de ensino, nas apostilas, nas avaliações já preparadas pela administração escolar e governamental. Nesse sentido, as novas tecnologias digitais nos processos educacionais tendem a exercem uma força imperiosa na medida em que se objetivam nos processos informatizados o conhecimento e a experiência do professor, portanto, o "saber-fazer". Conforme Ball y otros (2013):

> Pensar a subjetividade docente implica em ver que os discursos políticos neoliberais modificam o modo como os professores pensam a si mesmos e o seu trabalho, o que significa ser professor, o que é ensinar. Modifica as relações entre os colegas, estudantes e líderes. Constitui a própria educação em novas formas – como desempenho/performance e como mercadoria. É o que se realiza nas práticas, nas relações e nas subjetividades. É importante ressaltar que o neoliberalismo não é apenas algo 'por aí' em novas estruturas, procedimentos e 'liberdades', está 'aqui' em nossas cabeças, estamos neoliberalizados! (p.26).

Hypolito, Veira e Pizzi (2009), por sua vez, realçam a redução de tempo de descanso na jornada de trabalho, falta de requalificação na área de atuação por falta de tempo, dependência de materiais formulados por terceiros, despolitização das ações conjuntas, introdução de tecnologias para suprir as carências humanas na formação, gerando o aligeiramento e precarização da formação e manipulação das consciências.

Com relação às condições de trabalho, inclui-se ainda àquela do fim do subsídio, foi a adoção de um piso salarial (salário-base) de R$ 1.597,87 para a categoria. Um professor em início de carreira com nível de licenciatura plena tinha salário-base de R$ 550,54 para uma jornada de 24 horas, segundo o sindicato. Com adicionais e gratificações, o valor passava para R$ 935,00. No sistema de subsídio, esse mesmo professor recebia R$ 1.320, portanto, menos do que a categoria reivindicava como salário-base. Vale lembrar que as condições precarizadas de trabalho constrangem os professores a trabalhar em mais de uma escola recebendo, em contrapartida, uma remuneração menor que o de outros profissionais com nível de formação equivalente ou mesmo inferior (Alves e Pinto, 2011).

Sob essas condições, em 2015 foram divulgados dados da educação básica e superior no Brasil. Constatou-se que mais da metade dos adultos com idade entre 25 e 64 anos não tinham chegado ao ensino médio e 17% da população sequer tinha concluído a educação básica. É menos do que a metade da média global (37%), e também abaixo do verificado em Argentina, Colômbia e Chile, todos em torno dos 22% (Ensino Superior, 2017). A desigualdade entre as

regiões do país quanto ao acesso ao ensino superior também merece destaque: enquanto 35% dos jovens de 25 a 34 anos no Distrito Federal estão no ensino superior, no Maranhão a taxa é cinco vezes menor (7%) (Ensino Superior, 2017).

Portanto, se as tentativas de reforma visavam a melhoria da qualidade da educação, esse fato não se verificou e pode ter contribuído para a intensificação das lutas dos professores e professoras posto que em 2015 houve mais uma onda de greves na educação básica pública. A greve dos professores da rede pública estadual de São Paulo, que contou com o apoio dos estudantes, teve uma duração de 92 dias e foi considerada a mais longa da história do Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (APEOESP). Segundo Maria Izabel Noronha, presidente do sindicato, *"Foi uma greve de resistência que foi virando uma greve pela sobrevivência. Professores têm família e contas a pagar".*

Os docentes reivindicavam 75,33% para equiparação salarial com as demais categorias com formação de nível superior. O salário dos professores com licenciatura plena atuando no final da segunda etapa do fundamental e no ensino médio era de R$ 2.145,00 para 40 horas semanais. Os professores demandavam ainda aumento do valor do vale-transporte e do vale-alimentação e a garantia de direitos estendidos aos docentes temporários e exigiam o fim do processo de reorganização das escolas que incluía o fechamento de salas de aulas. Esse processo estava implicando na demissão de cerca de 20.000 professores, concomitantemente à superlotação das turmas remanescentes. Segundo a categoria, mais de 3 mil salas de aula foram fechadas. Também essa greve terminou sem que as reivindicações fossem atendidas pelo governo de Geraldo Alckmin (Partido da Social Democracia Brasileira - PSDB).

Assim, os e as docentes da educação básica pública não estão sendo combatidos porque estão defasados em suas qualificações profissionais, mas sim porque estão resistindo coletivamente às reformas educacionais que envolvem a precarização do trabalho docente e, num sentido mais amplo, o desmonte da educação pública.

Conclusão

O que se presencia na atual fase de acumulação capitalista é um processo de aprofundamento e complexificação das relações de exploração do trabalho pelo capital, permeadas pela difusão das tecnologias digitais e da desregulamentação das relações laborais. Nesse contexto, a proletarização e precarização, antes associadas apenas ao trabalho manual e às péssimas condições de trabalho e emprego, ao trabalho informal e periférico, passam, numa aparente contradição, a configurar também o trabalho qualificado e profissionalizado.

No caso dos professores e professoras da educação básica, em particular na esfera pública, tem-se que os mesmos têm sofrido uma crescente perda de controle sobre os meios, isto é, dos processos políticos-pedagógicos para o ensinar e dos fins do trabalho, ou seja, a formação do estudante. As formas de controle têm sido aprofundadas, por meio da imbricação crescente entre

trabalho vivo e trabalho morto, bem como sob relações laborais individualizadas e pautadas fortemente na competição intra-trabalhadores em função das reformas promovidas pelo Estado Gestor.

São elementos constitutivos dessa intencionalidade a (des)construção dos processos formativos docentes, tornando-os mais aligeirados e de conteúdo essencialmente tecnicista, a expropriação da autonomia do ensinar concomitantemente à imposição de projetos e procedimentos pedagógicos determinados pela gestão superior, a imposição de tarefas típicas da gestão, envolvendo a captação de recursos privados, o desmonte da carreira docente e a imposição de formas flexíveis de emprego, a intensificação do trabalho em função do acumulo de tarefas, a desvalorização salarial e as más condições de trabalho com destaque ao excessivo número de estudantes por sala de aula, bem como das instalações escolares deficientes e inadequadas.

As mudanças ocorrem concomitantemente, no local de trabalho via maior imbricação entre trabalho e técnica e através das reformas na estrutura político-jurídica. Uma rede de proteção social, ainda recente, fruto das conquistas das classes trabalhadoras e consubstanciadas na Constituição de 1988, começa a ser devastada, implicando na retirada de direitos, na instabilidade e na insegurança dos trabalhadores.

Esse completo conjunto de elementos resulta no desânimo e na apatia do e da docente, podendo levar ao adoecimento. Contribui para esse quadro o fato da sociedade responsabilizar os docentes por toda a estrutura do processo educacional, influenciada pelo forte poder da mistificação ideológica presente no modo de produção capitalista, como se o professor e professora "não soubessem o que fazer ou o que ensinar".

Nesse contexto, torna-se fundamental a recuperação de um sentimento de solidariedade de classe o que somente é possível através da conscientização e organização coletiva dos trabalhadores e trabalhadoras. As novas formas de controle do trabalho representam, em última instância, uma resposta capitalista à taxa decrescente dos lucros e à resistência do trabalho.

Na atual fase da reestruturação produtiva do capital, marcada essencialmente pela exploração brutal e pela perda de direitos, é premente que os trabalhadores e trabalhadoras reorganizem suas estratégias de lutas de forma coerente e sustentada, buscando romper com os processos individualizantes e alienantes e, ao mesmo tempo, desenvolver e aprofundar o sentimento de pertencimento de classe. Se a nova divisão sócio-técnica do trabalho está impondo um novo sujeito trabalhador e trabalhadora, é o próprio trabalho que deverá impor uma nova forma de resistência, mais adequada aos imperativos atuais de controle do capital.

Os professores e professoras da educação básica assumem a importante e difícil tarefa de resistir aos imperativos ideológicos no capital, os quais estão fundados numa concepção de ciência não-crítica e numa perspectiva autoritária da educação com vistas a promover uma subjetividade conformista. Ocorre que, por maior e mais profundo que seja o processo destrutivo da ordem do capital, não há controle sem resistência.

Portanto, o êxito de um projeto opressor, que "(des)humaniza", como diz Antunes (2018), o ser social, dependerá das lutas sociais em defesa da educação pública e do trabalho docente na medida em que, se a escola possui uma função reprodutivista, ela traz consigo, o seu contrário. Como disse Mészáros (2008, p. 54), *"é esse o desafio e o fardo de nosso tempo histórico".*

Referencias

Alberti, G. et al. (2018). In, Against and Beyond Precarity: Work Insecure Times. *Work, Employment and Society, 32 (3), 447–457. 2018. Disponível* em: *https://doi.org/10.1177/0950017018762088.*

Alves, T. e Pinto, J. M. (2012). Remuneração e Características do Trabalho Docente no Brasil: um aporte. *Outros Temas,* 41 (143), 606-639. Disponível em: *http://www.scielo.br/pdf/cp/v41n143/a14v41n143.pdf.*

Antunes, R. (2018).*O Privilégio da Servidão: o novo proletário de serviços da era digital.* São Paulo: Boitempo.

Antunes, R. (2011). *O Continente do Labor*. São Paulo: Boitempo.

Antunes, R. (2000). *Os Sentidos do Trabalho: ensaios sobre a afirmação e negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.

Ball, S. et al (2013). A Constituição da Subjetividade Docente no Brasil: um contexto global". *Revista Educação em Questão, Natal,* 46 (32), 9-36. Disponível em: *https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/5114/4098.*

Braverman, H. (1981). *Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: Zahar Eds.

Carvalho, M. T. G. (2006). "*A Nova Gestão Pública, as reformas no sector da saúde e os profissionais de enfermagem com funções de gestão em Portugal*". Tese de Doutoramento, Universidade de Aveiro, Secção Autónoma de Ciências Sociais Jurídicas e Políticas.

Enguita, F. M. (1989). *A escola oculta: educação e trabalho no capitalismo.* Porto Alegre: Artes Médicas.

Ensino Superior. Apenas 15% dos brasileiros entre 25 e 34 anos estão no ensino superior. Disponível em: *http://www.revistaensinosuperior.com.br/um-panorama-educacao-brasileira/.* 31 de outubro de 2017.

Fagiani, C. C., e Previtali, F. S. (2015). A nova configuração da classe trabalhadora no século XXI: qualificação e precarização. *Revista Ciências do Trabalho, Vol. 3, pp.. 53 – 67*. Disponível em: *https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/47.*

Fagiani, C.C. (2018). *A Formação do Jovem Trabalhador: aproximações entre Brasil e Portugal*. Editora Navegando: Uberlândia. 2018. Disponível em: *https://www.editoranavegando.com.*

Fairclough, N.; e Melo, I. F. (2012). Análise Crítica do Discurso como método em pesquisa social científica. *Linha D'Água, 25 (2), 307-329*.

Disponível em: https://www.revistas.usp.br/linhadagua/article/view/47728/51460>.

Freitas, L. C. de. (2016). Três Teses sobre as Reformas Empresariais da Educação: perdendo a ingenuidade. *Cad. Cedes, Campinas,* 36 (99), 137-153. Disponível em: *www.scielo.br/pdf/ccedes/v36n99/1678-7110-ccedes-36-99-00137.pdf*

Frigotto, G. (2012). Educação, Crise do Trabalho Assalariado e do Desenvolvimento: teorias em conflito. En: Gaudêncio Frigotto (Org). Educação e Crise do Trabalho, pp. 25-53. Petrópolis: Vozes.

Hypolito, A. M.; Vieira, J. S.; e Pizzi, L. C. (2009). Reestruturação Curricular e Autointensificação do Trabalho Docente. *Currículo sem Fronteiras,* 9, (2), pp.100-112. Disponível em: *http://www.curriculosemfronteiras.org/vol9iss2articles/hypolito-vieira pizzi.pdf.*

Hypolito, A. M. (2015). "Trabalho Docente e o Novo Plano Nacional de Educação: valorização, formação e condições de trabalho." *Cad. Cedes, Campinas, v. 35, n. 97, p. 517-534, set.-dez., 2015*. Disponível em: *http://www.scielo.br/pdf/ccedes/v35n97/1678-7110-ccedes-35-97-00517.pdf.*

Hood, C. (1995) "The "New Public Management" in the 1980s: Variations on a theme." *Accounting, Organizations and Society, Vol. 20, No. 2/3, p. 93-109.1995.* Disponível em: *https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0361368293E0001W.*

Huws, U. (2013) "Working online, living offline: labour in the Internet Age." *Work Organisation, Labour & Globalization. Vol. 7, N. 1, Summer, 2013. Pp: 1 – 11.*

Kuenzer, A. Z. (2017) "Trabalho e Escola: Flexibilização do ensino médio no contexto do regime de acumulação flexível." *Educ. Soc., Campinas, v. 38, no. 139, p.331-354, abr.-jun., 2017*. Disponível em: *http://www.scielo.br/pdf/es/v38n139/1678-4626-es-38-139-00331.pdf.*

Lima, A. B. et al. (2013). A Escola na Eterna Dimensão Conflitual: ser conservação e ter transformação. En: Antonio Bosco de Lima, Dirce Neri T.T. De Freitas (Orgs). *"Políticas Sociais e Educacionais: cenários e gestão"*. Uberlândia: Edufu. 2013. p. 267 – 282.

Marx, K. (2013). *O Capital*. Livro 1. São Paulo: Boitempo.

Maciel, R. M. e Previtali, F. S. (2011). Impacto das Políticas Públicas do Trabalhador da Educação na Rede Estadual de Ensino de Patos de Minas / MG em 2011". *Revista Labor,* 1 (6) pp. 326-343. Disponível em: *http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S167939512014000400003000017&lng=en.*

Mészáros, I. (2011). *Estrutura Social e Formas de Consciência II*". São Paulo: Boitempo.

Mészáros, I. (2008). *A Educação para Além do Capital*. São Paulo: Boitempo.

Murray, F. (1983). The decentralisation of production — the decline of the mass-collective worker?" *Capital & Class,* 7 (1), 74–99.

Newman, J. e Clarke, J. (2012). Gerencialismo. *Educ. Real. [online],* 37 (2), pp.353-381. Disponível em: h*ttp://dx.doi.org/10.1590/S2175-62362012000200003.*

Oliveira, D.A. (2015). Nova Gestão Pública e Governos Democrático-Populares: contradições entre a Busca da Eficiência e a ampliação do direito à Educação. *Educ. Soc., Campinas,* 36 (132), pp. 625-646. Disponível em: *http://www.scielo.br/pdf/es/v36n132/1678-4626-es-36-132-00625.pdf.*

PrevitalIi, F. S. (2009). O Controle Do Trabalho Pelo Discurso Da Qualificação Do Trabalhador No Contexto Da Reestruturação Produtiva Do Capital. *Ponta Grossa*, 17 (2), pp. 141-155. Disponível em: *https://www.revistas2.uepg.br/index.php/humanas/article/view/1768*

Previtali, F. S. (2011). O Controle Do Trabalho No Contexto Da Reestruturação Produtiva Do Capital: estudos setoriais. En: Afonso Scoculglia, et al. *O Controle Do Trabalho No Contexto Da Reestruturação Produtiva Do Capita*. Londrina: Editora CRV.

Previtali, F. S. (2015). Relações Laborais em Portugal: a precarização dos trabalhadores da enfermagem. In: PREVITALI, F. S.; el al. (Orgs.) "*Trabalho, Educação e Conflitos Sociais: diálogos Brasil e Portugal*". São Paulo: Edições Verona.

Previtali, F. S. et al. (2012). Globalização, relações interfirmas e trabalho no século XXI. *Historia & Perspectivas (UFU), v. 25, pp.181 - 208.* Disponível em: *http://www.seer.ufu.br/index.php/historiaperspectivas/article/viewFile/19452/10447*

Previtali, F. S. y Fagiani, C.C. (2014). Organização e Controle do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo: a relevância de Braverman. *Cadenros EBAPE.BR, 12 (4), pp. 756–769.* Disponível em: *http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/issue/view/2119.*

Previtali, F. S. e Fagiani, C.C. (2015). Trabalho e Educação na Nova Ordem Capitalista: inovação técnica, qualificação e precarização. *Revista HISTEDBR On-line, Campinas,* n. 65, pp.58-72. Disponível em: *https://www.researchgate.net/.../312657710*

Previtali, F. S. e Fagiani, C.C. (2017). Estado de Bem–Estar Social, Neoliberalismo e Estado Gestor: aproximações globais. En: Lucena, C.; Previtali, F. S. e Lucena, L. (Orgs). *A Crise da Democracia Brasileira,* pp. 79-98. Uberlândia: Ed. Navegando. Disponível em: *https://www.editoranavegando.com/*

Pereira, L. D. S. (2018). "Crise nas Licenciaturas: o novo perfil do professor da educação básica no Brasil sob a égide do neoliberalismo." Dissertação [Mestrado]. Programa de Pós-Graduação em Educação. Uberlândia: Universidade Federal de Uberlândia.

Saviani, D. (2007). Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. *Revista Brasileira de Educação, Rio de Janeiro,* 12 (34), pp. 152-180. Disponível em: <www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782007000100012>

Saviani, D. (2017). A crise política no Brasil, o golpe e o papel da educação na resistência e na transformação. Em Carlos Lucena; Fabiane Santana Previtali; Lurdes Lucena (Orgs.) *A crise da democracia brasileira*. Vol. I –. Uberlândia: Navegando Publicações. Disponível em: *https://www.editoranavegando.com/.*

Shiroma, E. O. e Evangelista, O. (2011). Avaliação e responsabilização pelos resultados: atualizações nas formas de gestão de professores. *Perspectiva. UFSC,* 29 (1), pp. 127-160. Disponível em: *https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/2175-795X.2011.*

Silva Júnior, J.R. (2002). *Reforma do Estado e da educação no Brasil de FHC*. São Paulo: Xamã.

SINDICATO DOS PROFESSORES DO ENSINO OFICIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO APEOESP. Disponível em: *http://www.apeoesp.org.br/.*

SINDICATO ÚNICO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS – SIND-UTE. Disponível em: *http://sindutemg.org.br/*

Silveira, E. R. M; e Previtali, F.S. (2017). Trabalho Docente E Políticas Educacionais: Um Estudo Sobre O Controle Do Trabalho Docente Na Rede Estadual De Ensino De Minas Gerais Em Uberlândia - A Partir De 200". *Revista Inova Ciência & Tecnologia, 3 (2).* Disponível em: editora.iftm.edu.br/index.php/inova/article/view/244.

Standing, G. (2014). The Precariat. *Contexts,* 13 (4), 10–12*.* Disponível em: *https://doi.org/10.1177/1536504214558209.*

Souza, A. N. de. (2016). Professores, Modernização e Precarização. En: Antunes, R. (Org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo.

Artículos Libres

Dar soluciones a la profunda crisis del ser, el saber y el poder: desafío de las ciencias sociales en Latinoamérica

Entrevista al Dr. Jaime Ríos Burga, Presidente de la Asociación Latinoamericana de Sociología

Jaime Ríos Burga. *jaimecultura1@gmail.com*
Presidente de ALAS
Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú

Con motivo de la elección del Dr. Jaime Ríos Burga[1] como Presidente de la Asociación Latinoamericana de Sociología (2019-2021), la Revista Controversias y Concurrencias Latinoamericanos realizó una entrevista en torno al significado de esta responsabilidad al cumplirse setenta años de vida de la organización, y ante los complejos procesos que vive el mundo y en particular América Latina.

Se abordan los desafíos de las ciencias sociales ante el nuevo encuentro inter e intra civilizatorios que enfrenta el continente latinoamericano, lo que implica una síntesis transcultural, donde el cambio civilizatorio adquiere nuevas dimensiones en todas las esferas de la vida social en diversos conflictos y procesos de integración.

CyCL. ¿Qué reflexión le merece asumir la Presidencia de ALAS al cumplirse setenta años de vida institucional?

Los setenta años de nuestra asociación nos lleva a una profunda reflexión de nuestra vida institucional, el valor de las instituciones se mira y valora por su permanencia y aporte en el tiempo. Como saben, ALAS se funda de manera oficial en Zürich durante el Primer Congreso Mundial (1950) de la Asociación Internacional de Sociología (ISA), siendo la primera organización regional de la disciplina a nivel mundial. Anhelo que cumplía con dos sueños de los sociólogos/as latinoamericanos/as, el contar con una institución que promoviera el estudio e investigación de los problemas de nuestras sociedades

1 Jaime Rodolfo Ríos Burga es Doctor en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense de Madrid y catedrático de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Fue vicepresidente de ALAS entre 2017 y 2019 y Presidente del XXXII Congreso de la Asociación celebrado en Lima en 2019.

de América Latina y el Caribe en diálogo con el mundo, y conformar una plataforma de pensamiento que observara a América Latina y el Caribe en sus particularidades a la luz del pensamiento sociológico mundial.

Mi reconocimiento a la comunidad sociológica y a cada una de las presidencias que ha tenido ALAS hasta la actualidad. No podemos dejar de reconocer los nombres de Alfredo Poviña, Manuel Diegues Junior, Astolfo Tapia, Isaac Ganón, Rafael Caldera, Aníbal Quijano, Pablo González Casanova, Guillermo Briones, Daniel Camacho, Agustín Cueva, Marco Gandásegui hijo, Denis Maldonado, Theotonio dos Santos, Gerónimo de Sierra, Luis Suárez, Heinz Sonntag, Raquel Sosa, Emir Sader, Eduardo Aquevedo, Eduardo Velásquez, Jordán Rosas, José Vicente Tavares, Jaime Preciado, Alberto Bialakowsky, Paulo Henrique Martins, Marcelo Arnold, Nora Garita y Ana Rivoir, quienes dieron su esfuerzo vital a la presencia de ALAS en el tiempo. El libro publicado bajo mi edición "Testimonios y escritos de ALAS desde sus presidencias y congresos" es mi homenaje a todos ellos.

CyCL: El mundo, América Latina y el Caribe viven hoy un momento muy complejo, ¿en qué sentido habla usted de cambio civilizatorio?

La sociogénesis de la humanidad nos muestra la rica historia de las civilizaciones. La civilización occidental es una de ellas en el tiempo, no podríamos comprenderla y explicarla en la actualidad sin adentrarnos a entender su matriz como sistema histórico del mundo moderno / colonial en cada una de sus etapas. Hoy el mundo asiste a un nuevo encuentro inter e intra civilizatorios como síntesis de los cambios económicos, sociales, políticos y culturales. Una nueva síntesis transcultural con procesos inéditos de individuación, sociabilidad, socialización, identidades, culturas y mundos simbólicos. La hegemonía del patrón de poder imperial moderno colonial se reestructura y redefine pasando de la unipolaridad a la multipolaridad en el marco del poder mundial. Es aquí donde el cambio civilizatorio adquiere nuevas dimensiones en todas las esferas de la vida social en nuevos procesos de integración y conflictos.

CyCL: En este contexto, ¿Cuáles son los desafíos de las ciencias sociales y la sociología?

J.R. Sin duda, hoy tenemos que acercarnos a conocer estas nuevas situaciones y problemáticas que plantean el cambio intracivilizatorio y de cada una de nuestras sociedades tan diversas, que tienen su base en las profundas transformaciones glocales como destacaría Manuel Castells. Por tanto, el desafío es plantearnos las nuevas preguntas e interrelacionarlas en la construcción de una teoría social y teoría sociológica en la unidad de la ciencia social e integración en diálogo de las diferentes disciplinas que construyó la ciencia social moderna. La unidad de las ciencias y su trabajo inter, multi y transdisciplinario nos lleva desde la complejidad e historicidad de los cambios a construir nuevos conocimientos buscando la solución a la crisis de horizonte de sentido histórico de la modernidad/ colonialidad, es decir, dar soluciones a la profunda crisis del ser, el saber y el poder. Todo ello supone que, desde nuestras propias singularidades de espacios y tiempos sociales, desarrollemos estudios de síntesis e investigaciones comparativas para comprender y actuar frente a los riesgos glocales que hoy vive el planeta y la humanidad toda.

CyCL. ¿Cuáles son los desafíos que se plantea ALAS desde su presidencia?

JR. La Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS) tiene una rica experiencia acumulada, en su continuidad tenemos algunas tareas fundamentales que cumplir mediante un gobierno en permanente consulta con el Comité Directivo y Consejo Consultivo de la Asociación.

Uno de los desafíos centrales será promover el diálogo y debate sobre los problemas cruciales que viven nuestros países frente al cambio global con incidencia en las políticas públicas. Para ello, incentivaremos la participación interactiva de cada uno de los Grupos de Trabajo (GT) construyendo agendas específicas transversales. Con este fin, apoyaremos los proyectos académico-científicos y encuentros científico- sociales de carácter global, congresos, seminarios, foros; principalmente en la celebración de nuestros 70 años y el bicentenario de las independencias en América Latina y el Caribe, como también el desarrollo de los Pre Alas en el Cono Sur, Región Andina, Gran Caribe y Región Norteamérica.

Otro desafío es construirnos como un sistema integral que promueva, produzca y difunda los nuevos conocimientos científico sociales, implementando y fortaleciendo de manera interactiva los medios de comunicación de ALAS a través de la página web y redes sociales, a su vez, consolidaremos y ampliaremos los acuerdos interinstitucionales de ALAS con las diversas universidades, centros de investigación, entre otras organizaciones como ISA, CLACSO, CIESAL, ACAS, etc. Continuaremos con la labor editorial de la revista Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, el boletín, etc. Con este fin, crearemos medios de comunicación y diálogo global de temas centrales y de coyuntura.

Por otra parte, desarrollaremos de manera activa la nueva agenda del plan de trabajo de la presidencia en sus diferentes comisiones, como así mismo, brindaremos todo el apoyo para el éxito del XXXIII Congreso ALAS de República Dominicana.

CyCL. ¿Qué significa para usted como sociólogo peruano ser presidente de ALAS?

J.R. En la historia de la sociología peruana, correspondió a un peruano ilustre, el Dr. Roberto Mac Lean Stenos, ser fundador de esta Asociación y, entre los años de 1964 – 1967, asumir por parte del Dr. Aníbal Quijano su vicepresidencia; teniendo también como presidente al Dr. Jordán Rosas, organizador del XXIV Congreso ALAS Arequipa (2003 – 2005). En este sentido, el aporte de la sociología del Perú a la construcción institucional de ALAS tiene tres grandes referentes destacados de las ciencias sociales. Para mí, es un profundo orgullo asumir este cargo en un momento histórico de transición en el que, a la sociología, como ciencia social, se le plantean nuevos retos teóricos y prácticos ante la creciente crisis que trae la política neoliberal en nuestras sociedades. Vemos cómo la sociología va ocupando diferentes espacios de estudio e investigación en los diversos campos de la vida social.

CyCL. ¿Qué papel asume la universidad y cuál es su contribución para formar profesionales con conciencia crítica y voluntad de cambio?

J.R. La experiencia universitaria en América Latina y el Caribe, como se muestra también en el caso de Chile, nos hace ver que hoy el modelo de privatización neoliberal crea cada vez más una asimetría estructural entre la

educación pública y privada. La privatización creciente de la educación con sus efectos devastadores, por ejemplo, en las nuevas clases medias chilenas, muestra que la educación se convierte ya no en un derecho humano universal, sino en un elemento diferenciador en las sociedades. Mientras que en algunos países de capitalismo avanzado la educación se convierte en un bien público, en nuestros países vemos cómo la educación pública, bajo este modelo neoliberal, ocupa cada vez más un papel secundario o marginal. La elitización de la educación al servicio del mercado y el consumo individualizado hace a nuestras sociedades cada vez más dependientes.

En este marco, el nuevo rol de la universidad pública tiene el desafío de democratizar y dar sentido a la vida social, principalmente, de los jóvenes. Aquí el problema se hace mucho más crudo con el desempleo estructural que crea la nueva revolución tecnológica de la automatización. La universidad tiene el desafío de replantear su visión al servicio de las profundas demandas de democratización de los diversos sectores en sociedad.

CyCL. ¿Qué importancia tiene para el desarrollo de ALAS el próximo XXXIII Congreso a realizarse en la ciudad de Santo Domingo en República Dominicana?

J.R. El XXXIII Congreso ALAS de República Dominicana nos permitirá, en un contexto de profundización de la crisis, seguir reflexionando y dando respuesta a las problemáticas centrales de América Latina y el Caribe. A partir de su lema: "La sociología en tiempos de cambio: práctica social, nuevos paradigmas y procesos de transformación en América Latina y el Caribe", augura plantearse las nuevas situaciones y problemáticas.

Sin duda, en la continuidad de nuestros congresos se deben recoger, para su mejor organización, todos los avances teóricos y temáticos que hemos venido realizando entre congresos, plantearse las nuevas inquietudes que surjan ante el nuevo contexto y superar todos los aspectos negativos que surgen en la dinámica de mismo. Se hace fundamental desarrollar un profundo debate teórico no solo sobre los cambios presentes en nuestras sociedades, sino promover el diálogo global comparativo entre nuestras experiencias regionales y nacionales. Brindaremos todo el apoyo desde la Presidencia y el Comité Directivo para el éxito de este próximo congreso.

Notas sobre las ocho plagas latinoamericanas[1]

Notes on the eight Latin American plagues

Pierre Salama. *pierresalama@gmail.com*
Universidad de Paris XIII. Francia
Recibido: 24/02/2020
Aprobado: 03/03/2020

Resumen

Se abordan ocho problemas estructurales que comparten, a pesar de sus diferencias, la mayoría de los países de América Latina, a saber: profundas desigualdades; informalidad laboral y pobreza; reprimarización de las actividades económicas; deterioro del medio ambiente; mayor apertura financiera que comercial; desindustrialización temprana; estancamiento económico y movilidad social; y violencia cada vez más insostenible.

Se concluye señalando siete propuestas: Pensar en el mercado interno en su relación con el mercado externo, a partir de la productividad del trabajo y del mejoramiento del tejido industrial ; aumentar la inversión con una política industrial; invertir en investigación; hacer que la moneda quede depreciada frente al dólar y una reforma fiscal como las que existen en los países avanzados. Finalmente, una política de redistribución a favor de los más vulnerables.

Palabras clave: Problemas estructurales, América Latina, desindustrialización, desigualdad

Abstract

The present paper addresses eight structural problems common to most Latin American countries despite their differences. These are informal labor market and poverty; the return to the production of primary products in the economy; environmental damage; greater financial than trade openness; early deindustrialization; economic stagnation and social mobility; and untenable levels of violence.

Seven proposals are made in the conclusions: considering de internal market in its relationship with the external market through labor productivity and the improvement of the industrial network; increasing investment with an industrial policy; investing in research; devaluation of the currency against dollar and tax reform like the ones that take place in developed countries; finally, a distribution policy that is more favorable for the most vulnerable sectors.

Key words: structural problems, Latin America, deindustrialization, inequality

1 La referencia implícita no es la de la Biblia: las siete plagas de Egypto, aunque nací en Egipto, sino de la gran obra de Stavenhagen, R. (1981). «Las siete tesis equivocadas sobre América Latina»¸ ed Nuestro tiempo, 15-84, a modo de homenaje.

Introducción

Los países de América Latina difieren entre sí. Algunos tienen una gran población (Brasil con 207 millones de habitantes, México con 132 millones) ; mientras que otros, como Uruguay o los países de América Central, están relativamente poco poblados. El PIB per cápita es alto en Brasil, la Argentina, México (entre un cuarto y un tercio del de los Estados Unidos), etc., un poco menos en Colombia y el Perú, y mucho menos en otros. Algunos países son ricos en recursos naturales, otros mucho menos. Por último, no todas las poblaciones tienen el mismo origen, más europeo en el cono sur de América Latina, más de origen indio en los países andinos, en América Central y México, o de origen africano en otros países como el Brasil, en el Caribe. Sus historias no son exactamente similares, aunque durante el siglo XX los más importantes de ellos tuvieron experiencias similares tanto a nivel político (Perón en Argentina, Vargas en Brasil, Cárdenas en México) como a nivel económico (régimen de crecimiento orientado al mercado interno conocido como sustitución de importaciones). Desde el punto de vista estructural, la mayoría de los países de América Latina tienen muchos puntos en común, que de una manera u otra constituyen *las siete plagas de América Latina*.

Desarrollo
Ocho plagas latinoamericanas

1/ Estos países son profundamente desiguales y los que lo eran menos (Argentina, Chile...) lo han llegado a ser en los últimos treinta y cuarenta años.

Las desigualdades son numerosas, las principales son las siguientes: Desigualdades entre los pobres y los ricos, entre los que no tienen bienes y los que los tienen desde el nacimiento, desigualdades en la fiscalidad, desigualdades entre los inmigrantes, sus hijos y otros, desigualdades entre los que van a una buena escuela y los que no tienen más remedio que ir a escuelas menos buenas, las desigualdades entre hombres y mujeres, las desigualdades en materia de despidos, las condiciones de trabajo entre los que trabajan en empresas pequeñas y grandes, las desigualdades entre los que trabajan en el sector informal o en un empleo protegido, las desigualdades según el color de la piel y las desigualdades en materia de ingresos en general. La mayoría de estas desigualdades se superponen.

La distribución de los ingresos es mucho más desigual que en los países avanzados. Peor aún, después de los impuestos directos y las transferencias sociales, mientras que el Gini -un indicador de desigualdad- cae entre diez y quince puntos en una escala de 1 a 100 en los países avanzados, su reducción en América Latina es sólo de dos puntos. Ninguno de los países ha aplicado una reforma fiscal que permita reducir las desigualdades.

Una regresividad fiscal poco disminuida por las transferencias sociales

Estudios recientes confirman y aclaran el efecto positivo relativamente escaso de los impuestos netos de transferencias. Birdsall, et. al. (2014), distinguen así cuatro tipos de ingresos: 1/ ingresos primarios, es decir, todos los ingresos recibidos por los individuos, ya sean activos o inactivos, 2/ ingresos disponibles, es decir, el ingreso primario menos los impuestos directos y más las transferencias de efectivo, 3/ ingresos después de impuestos, es decir, los ingresos disponibles menos los impuestos indirectos netos de subvenciones, y finalmente 4/ ingresos finales que incluyen una estimación monetaria del gasto público en salud y educación. En el Brasil, en 2009, al ser las transferencias condicionadas monetarias más importantes para los pobres (aquí menos de 4 dólares PPA por día) y los impuestos directos casi nulos, su renta disponible aumentó (+33%), la de las categorías vulnerables (entre 4 y 10 dólares PPA por día) aumentó (+8,4%) mientras que la de los más ricos (más de 50 dólares PPA por día) disminuyó (-6,2%) en la medida en que estos últimos pagan impuestos directos, y la de las clases medias (entre 10 y 50 dólares PPA por día) permaneció relativamente estable (+1,1%). La incidencia de los impuestos indirectos difiere mucho según los grupos de ingresos. La renta después de impuestos de los pobres aumenta un 15,1% en relación con la renta primaria; es decir, la diferencia entre la renta primaria y la renta disponible se reduce a la mitad debido al pago de impuestos directos. La renta después de impuestos de las clases medias se reduce en un 14% y la de los más ricos en un 20,7% en relación con su respectivo ingreso primario. Al final, las desigualdades disminuyen ligeramente. Sólo si se considera el ingreso final se observa una fuerte progresión de la que se benefician los pobres y los vulnerables: este ingreso es 125,8% superior al ingreso primario de los pobres, 23,2% para las categorías vulnerables pero - 6,6% para las clases medias y - 19,7% para los ricos.

Las desigualdades de ingresos tendieron a disminuir en la década de 2000 hasta el advenimiento de la crisis para el 95% de la población. El 5% más rico y especialmente el 1% más rico (Salama, 2015; Medeiros et alii, 2014; Alfonso, 2014; Morgan, 2017; Iguales-Oxfam, 2018) han experimentado, incluso durante la primera década del 2000, un aumento en términos absolutos y relativos de sus ingresos -en contra del discurso oficial- debido principalmente al creciente peso de las finanzas. Con el inicio de la crisis en el segundo semestre de 2010 -que afecta principalmente a Brasil, Argentina, Venezuela- y la desaceleración económica (México...), las desigualdades de ingresos aumentan y la pobreza vuelve a crecer.

Evolución de las desigualdades de ingresos en Brasil de 1981 a 2018

Cuando se desglosa la población en el 30% más pobre, el 40% siguiente considerado como clase media y el 30% más rico, se observa una evolución contrastada entre los ingresos familiares (salarios y transferencias sociales) y los ingresos de capital. En 37 años, entre 1981 y 2018, los ingresos familiares de los pobres aumentaron un 42% y los ingresos de capital (empleo por cuenta propia) un 106,8%, los de las clases medias aumentaron un 25,2% y un 108,9% respectivamente y, por último, los del 30% más rico aumentaron un 13,7% y un 68,3%. Estos datos se explican, para el 30% más pobre, por un lado, por el fuerte aumento del salario mínimo (1/3 de ellos tienen un empleo formal y se benefician directamente de este aumento y del incremento de las transferencias sociales) y, por otro lado, por una mayor participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, gracias a la mejora del sistema educativo y especialmente a la transición demográfica, las familias del 30% más pobre han visto modificar su tamaño de 7 a 4,5 personas viviendo bajo el mismo techo, mientras que el número de personas que viven en las clases medias ha variado de 5,5 a 3,5, y de 3,8 a 3 para el 30% más rico. Esta mayor reducción en términos relativos del número de hijos por familia para el 30% más pobre se traduce en un aumento proporcionalmente mayor de sus ingresos per cápita. Por último, de 1981 a 1994, la hiperinflación afectó más particularmente a los ingresos familiares de los más pobres (-30% para los más pobres, -15% para los más ricos 30%), de modo que cuando la hiperinflación termine en 1994, una fracción de los más pobres recuperará «mecánicamente» el poder adquisitivo. Entre 1993 y 2018, el aumento de los salarios -ingresos familiares del 30% más pobre será del 142% y el del 30% más rico será del 72%, explicándose estos aumentos por los dos factores mencionados y el fin de la hiperinflación para el primero y el bajo crecimiento de la productividad para el segundo. Fuente: IBGE en *O valor,* 21 de febrero de 2020.

2/ Informalidad laboral y pobreza demasiado grandes

El empleo informal es muy importante, al igual que las tasas de pobreza absoluta. Por otra parte, el empleo formal -incluido el empleo público- en 2015 suele ser sustancial. Varían desde el 30% del empleo total en Bolivia hasta el 37% en el Perú, el 42% en Colombia, el 53% en el Brasil, el 54% y el 62%, respectivamente, en México y la Argentina (Schteingart, 2018)2. La informalidad y la pobreza absoluta disminuyeron en el decenio de 2000, especialmente en los países con gobiernos progresistas, pero con la crisis reciente, están aumentando de nuevo, especialmente en la Argentina y el Brasil, y en Venezuela, profundamente afectada por una crisis económica sin precedentes. El gasto social (salud, educación, pensiones) ha aumentado más

2 La literatura sobre los empleos informales es muy abundante, ver también Maurixio y Vásquez (2019).

(Argentina, Brasil, Venezuela...) o menos (Colombia, México...) fuertemente, contribuyendo a la disminución estructural de la pobreza y a la virtual desaparición del analfabetismo juvenil.

¿Quid de la informalidad?

En términos generales, la informalidad tiene dos orígenes en América Latina: 1/ el primero es el resultado de relaciones de producción específicas: el autoritarismo-paternalismo prevaleció hasta hace poco en el campo y en las pequeñas ciudades. El empleo adquiere entonces aspectos favorables, especialmente en las pequeñas empresas, que hacen que la persona que encuentra un empleo se sienta obligada con su empleador. El empleador no está obligado a declararlo, lo paga por debajo de lo normal y le impone las llamadas condiciones de trabajo no decentes, en violación del código de trabajo. La contrapartida de este autoritarismo es el paternalismo: el empleador tiene la obligación "moral" de cuidar a su empleado cuando está enfermo. El hecho es que con la generalización de las mercancías y el auge del capitalismo, esta contrapartida desaparece gradualmente y queda el aspecto informal, ilegal, en lo que respecta al código de trabajo, la seguridad social y los impuestos. 2/ Cuando la tasa de inversión no es suficientemente elevada, lo cual es el caso, y el crecimiento demográfico al que se añade la migración del campo a las ciudades, las empresas no pueden ofrecer empleos formales en número suficiente. La búsqueda de trabajos de supervivencia, o incluso de estricta supervivencia, se desarrolla y con ella la informalidad. Por lo tanto, puede considerarse que no existe un sector informal en sí mismo, sino un entrelazamiento de actividades informales y formales (empleos), cada una de ellas dependiente de la otra y viceversa.

3/ Reprimarización de las actividades económicas

En los últimos decenios la mayoría de las economías semi-industrializadas que anteriormente habían logrado reducir el peso relativo de sus exportaciones de materias primas en favor de las exportaciones de bienes industriales han conocido un proceso de reprimarización de sus actividades. El ejemplo de Brasil, país rico en materias primas, es representativo: en 1997 las exportaciones de materias primas ascendieron al 21,2% de sus exportaciones totales y las de productos de la industria de transformación al 78,8%. En 2019 estos datos son 43,3% y 56,7% respectivamente (IEDI, 2019). Otros, como el Perú, que estaban mucho menos industrializados, han desarrollado fuertemente su especialización en productos primarios. Los que estaban poco o menos dotados de recursos naturales (América Central, México) «exportaron» parte de su fuerza de trabajo a los Estados Unidos.

Con la reprimarización en un caso, los ingresos transferidos por los trabajadores inmigrantes a los Estados Unidos en otro y las entradas de capital netas de la repatriación de los dividendos e intereses pagados, las restricciones

externas disminuyeron drásticamente en el decenio de 2000. La exportación de materias primas y las remesas -30.000 millones de dólares para México en 2019- aumentaron considerablemente la cantidad de divisas recibidas por esos países y, si bien han aflojado la restricción externa en la mayoría de los casos, también han fomentado el crecimiento del comportamiento rentista. La tasa de inversión resulta entonces insuficiente para permitir un crecimiento elevado y sostenible que pueda producir una mejora significativa y duradera de la cohesión social.

Tabla I. Formación bruta de capital fijo como porcentaje del PIB, en dólares de 2010, 2010-2018*

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2916	2017	2018*
Am Lat	20.5	21.4	21.5	21.5	20.8	19.8	18.6	18.2	18.7
Argenti	16.6	18.4	17.3	17.3	16.5	16.7	16	17.5	16.9
Brasil	20.5	21.1	20.9	21.4	20.4	18.2	16.6	16	16.5
Colomb	21.1	23.4	23.3	23.6	25.2	24.2	23.7	22.6	22.8
Mexico	21.6	22.5	22.7	21.7	21.7	22.1	21.7	20.9	20.6

Fuente : CEPAL * Datos provisionales

4/ Desastroso deterioro del medio ambiente

La explotación de las materias primas de origen agrícola y minero se ha llevado a cabo con desprecio por el medio ambiente, con un cuestionamiento de los nuevos derechos obtenidos por las poblaciones indígenas cada vez más devueltas a su condición de subciudadanos de ayer en los países andinos, un deterioro de la salud de los campesinos y los mineros[3]. Luego es «justificada» por los gobiernos, incluso los progresistas, por los recursos presupuestarios provenientes de la explotación de estas materias primas, que se utilizan, en el mejor de los casos, para financiar un aumento de los gastos sociales (escolaridad, salud) para que el sacrificio de la generación actual pueda ser beneficioso para las generaciones futuras ...

3 La literatura también es abundante hoy sobre este asunto, ver por ejemplo Svampa, M. (2017) y Buchardt, Dominguez, Larrea, et Peters (2016).

El conflicto entre el presente y el futuro, generaciones sacrificadas

Una política que tenga en cuenta todos los pilares que definen el desarrollo sostenible (ambiental, económico, social) no es fácil de diseñar sin dar lugar a conflictos de intereses. En efecto, el desarrollo sostenible trae consigo varias cuestiones esenciales relativas al «buen vivir»: 1/ ¿Debe sacrificarse el presente en nombre de mejoras futuras o, más precisamente, debe aceptarse que los derechos de los indios, sus condiciones de vida, su salud, sus culturas y el simbolismo en que se ejercen se recorten parcial o totalmente porque los recursos financieros proporcionados por la explotación de las minas, la construcción de carreteras para el transporte de materias primas, podrían financiar los gastos de educación, infraestructura y salud que estas poblaciones, pobres hoy en día, tanto necesitan para superar su pobreza de manera sostenible? Conflicto entre el presente y el futuro que, en este caso, adquiere un valor particular debido al pasado de exclusión que sufren estas poblaciones y a los compromisos más o menos claros de los gobiernos de romper con este pasado. 2/ ¿Se puede concebir el desarrollo sostenible respetando la lógica capitalista teniendo en cuenta las particularidades de la situación de los indios y los daños causados por la explotación de las megaminas, daños que incluyen todas las dimensiones ecológicas, sanitarias, sociales y culturales? Más concretamente, debemos inspirarnos en un enfoque estatista, pero ¿qué pasa con la plurinacionalidad? O en un enfoque que no acepta la modernidad en la medida en que tiene efectos de esclavitud y dominación, e insiste en la descentralización, los poderes locales, el rechazo de una mercantilización plena y completa, el respeto de la ecología y la aspiración al decrecimiento (Carbonnier, Campodónico y Tezanos, 2017; Iguales-Oxfam, 2018). En realidad, más allá de las promesas, es la posición desarrollista la que se ha impuesto, en detrimento de los intereses inmediatos de las poblaciones indias.

5/ Mayor apertura financiera que comercial

A diferencia de muchas economías asiáticas, las economías latinoamericanas están relativamente cerradas al comercio internacional, participan poco en la cadena de valor internacional -con la excepción de México y algunos países de América Central- pero en general están muy abiertas a los flujos financieros. Desde el punto de vista comercial, se han abierto al ritmo medio de la apertura mundial, a diferencia de algunos países asiáticos como los dragones (Hong Kong, Singapur, Corea del Sur), los tigres (Filipinas, Tailandia, Malasia, etc.) y China. Los derechos de aduana son particularmente elevados para los bienes de capital y los productos intermedios y están disminuyendo relativamente menos que en Asia. Una apertura financiera más importante que la apertura comercial.

Una integración internacional más desfavorable

En términos relativos, el peso de las exportaciones de estos países en las exportaciones mundiales ha aumentado poco o nada, excepto en México y algunos otros países menos industrializados pero ricamente dotados de materias primas, como el Perú, han visto aumentar sus exportaciones en las exportaciones mundiales gracias al aumento tanto de los volúmenes de exportación como de los precios de las materias primas. Sin embargo, en general, el crecimiento de las exportaciones se ha mantenido al mismo ritmo que el de las exportaciones mundiales.

En el decenio de 1990 y especialmente en el de 2000, se produjo un cambio en la división internacional del trabajo en la industria mundial, con una ruptura internacional en la cadena de valor internacional. Se amplió el comercio Sur-Sur de bienes industriales. Sin embargo, los países de América Latina, en general, han participado poco en el proceso de fragmentación de la cadena de valor. La mayoría de los países de América Latina están poco integrados en las cadenas de valor internacionales. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) distingue dos tipos de integración: la ascendente, que mide la participación de un país en los bienes intermedios importados que se incorporan a sus exportaciones, y la descendente, que mide la participación de los bienes intermedios exportados por un país que se incorporan a las exportaciones de otros países. La participación ascendente es del 11,4% en 2000 y del 10,7% en 2011 en el Brasil, en lugar del 37,2% y el 32,1%, respectivamente, de China. La disminución de la proporción china es indicativa del esfuerzo de China por integrar sus líneas de producción. La participación en el mercado descendente es más importante para el Brasil (17,1% en 2000 y 24,5% en 2011) que para China (10,8% y 15,6%) porque el Brasil exporta más materias primas a China, que las incorpora a sus exportaciones. (OECD/ECLAC/CAF, 2015).

La composición de las exportaciones de productos industriales ha ido en detrimento de las de los productos más sofisticados e intensivos en tecnología. Según la IEDI (2019), las exportaciones de alta tecnología representaron el 4,9% del total de las exportaciones, las exportaciones de media-alta tecnología el 24,8%, las exportaciones de media tecnología el 17,2% y las exportaciones de baja tecnología el 32% en 1997. Las cifras para 2019 son el 4%, el 13,9%, el 15,8% y el 22,9% respectivamente. La balanza comercial de los productos industriales es negativa desde 2007 -la balanza comercial es excedentaria gracias a las exportaciones de materias primas- y la de los productos de baja tecnología es positiva. Es la única, todas las demás son negativas, más particularmente el balance de los productos de tecnología media-alta que revela una dependencia tecnológica sin que ésta crezca. Al mismo tiempo, la complejidad1 de los productos industriales está disminuyendo bruscamente después de haber aumentado entre los años setenta y noventa, lo que confirma esta nueva dependencia tecnológica.

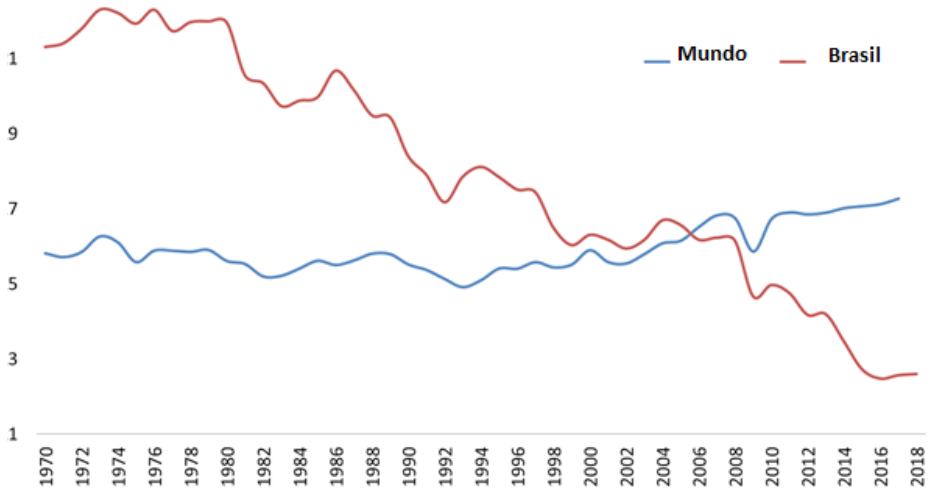
En términos generales, en los diez primeros años de este nuevo milenio, la globalización en América Latina ha tenido efectos positivos: menos deuda externa, más crecimiento, menos inflación, excepto en Argentina, presupuestos

mejor controlados, alza de salarios reales y menos pobreza. Sin embargo, al mismo tiempo han tenido efectos «perversos»: fragmentación territorial dentro de las naciones entre regiones que pierden y regiones que ganan, con sus manifestaciones en términos de pérdida de puestos de trabajo, aumento del desempleo y más particularmente del desempleo juvenil4, primero de forma subrepticia y luego abiertamente con la llegada de grandes crisis (Argentina, Brasil) o una desaceleración de la actividad económica.

6/ Desindustrialización temprana vinculada a la baja tasa de inversión y a un esfuerzo de investigación en gran medida insuficiente

Casi todos los países avanzados están experimentando un proceso de desindustrialización relativa de diversos grados. La industria pesa cada vez menos en términos relativos a favor de los servicios cada vez más sofisticados. En contraste con estos países, los países latinoamericanos están experimentando una desindustrialización temprana. Aparece cuando el ingreso per cápita al comienzo de este proceso es la mitad del de los países avanzados cuando comienza su desindustrialización. La desindustrialización da lugar a una caída relativa y absoluta de los empleos industriales, a la destrucción de parte del tejido industrial y a la incapacidad de producir productos de alta y media tecnología de manera sostenible. Es el resultado del auge de las economías rentistas, más precisamente del comportamiento rentista con el aumento de la financiarización y de las actividades primarias destinadas a la exportación. Paradójicamente, cuando el país opta por la exportación de productos manufacturados, como hizo México en el decenio de 1980, la desindustrialización se desarrolla en sectores industriales orientados al mercado interno cuando no se emprende una política industrial para integrar localmente las actividades ascendentes o descendentes.

Figura I. Sector manufacturero como porcentaje del PIB, mundo y Brasil, en dólares de 2010



nte: ONU (The National Accounts Main Aggregates Database) e IBGE. Elaborado pelos autores.

4 Ver OIT (2019). Panorama laboral, América Latina y el Caribe, que muestra que en 2019, la tasa de desempleo juvenil es tres veces mayor que el promedio de la población adulta.

América Latina se está perdiendo la revolución industrial en curso

La difusión de las nuevas tecnologías en todo el mundo es más rápida que en el pasado, pero también es más desigual entre las naciones y dentro de ellas. Es menos rápida en América Latina, incluidos los países más poderosos del subcontinente americano como Brasil, México, la Argentina o Colombia y Chile. Desde este punto de vista, América Latina se está quedando más rezagada con respecto a los principales países asiáticos y a los países avanzados. Es desigual dentro de las naciones, entre las empresas y particularmente en América Latina. Algunas empresas adoptan las nuevas tecnologías con rapidez, mientras que otras o bien ralentizan su adopción o no pueden hacerlo con la suficiente rapidez. La dispersión de los niveles de productividad, ya muy elevada, en el sector industrial, ampliamente definido, va en aumento. Salvo que se adopten medidas institucionales como el aumento del salario mínimo por encima del crecimiento de la productividad, existe un fuerte riesgo de que aumenten las desigualdades de los ingresos laborales, medidos en términos de salarios medios, entre las empresas, las que adoptan estas tecnologías y las que no lo hacen en la medida necesaria para seguir siendo competitivas. Además de estas crecientes desigualdades entre las empresas, también hay desigualdades generadas por el uso de dichas tecnologías. Los trabajos rutinarios están siendo reemplazados en parte por una mayor automatización en ciertos sectores, lo que lleva a una bipolarización de los trabajos (altamente cualificados - poco cualificados), lo que probablemente acentuará una bipolarización de los ingresos laborales.

En la medida en que América Latina ha quedado rezagada, estos efectos tardan en aparecer, aunque en algunos sectores como la industria automotriz o las finanzas, están empezando a manifestarse. Pero incluso si esta difusión es más lenta que en otros lugares, tiende a acelerarse y estos efectos aparecerán más claramente. A diferencia de los países avanzados y algunos países asiáticos, América Latina es consumidora de estas tecnologías que no produce, ni siquiera parcialmente. Por lo tanto, las oportunidades de empleo creadas por la producción de dichas tecnologías son escasas, sólo quedan las generadas por su uso. También es posible que las denominadas actividades informales aumenten, esta vez como resultado de la relativa incapacidad de crear suficientes puestos de trabajo nuevos en sectores de creciente productividad.

7/ Tendencia al estancamiento económico y a la movilidad social

El promedio de las tasas de crecimiento per cápita durante un largo período de tiempo de la mayoría de las economías latinoamericanas es de entre el 0 y el 2%. Así pues, en los últimos cuarenta años, su PIB per cápita ha tendido a estancarse, en particular en México, aunque la mayoría de ellos experimentó un ligero repunte en la primera década de la década de los años 2000. Contrariamente a una idea relativamente compartida, estas economías han sido poco o nada emergentes. En consecuencia, han convergido poco o nada hacia el nivel de ingresos per cápita de los países avanzados, a diferencia de muchos países

asiáticos. Brasil, un país emblemático tanto por su peso económico, por la influencia de la política llevada a cabo por el Presidente Lula (2003-2011), como por el resultado de las últimas elecciones presidenciales que llevaron al poder a la extrema derecha en 2019, no experimenta esta convergencia. Su PIB per cápita, medido en comparación con el de los Estados Unidos, es aproximadamente el mismo que en 1960, aunque en los años sesenta y setenta y en el primer decenio de 2000 estuvo cerca.

Tabla II. Crecimiento a largo plazo del PIB/t 1950-2017, 1950 =100

Argentina	América Latina	Estados Unidos	Europa occidental	
1950	100	100	100	100
1960	111	125,14	118	141
1970	146	160,73	157	210
1980	165	211,35	194	274
1990	129	207,44	243	334
2000	169	263,03	300	415
2001	160	263,96	300	422
2002	141	266,85	303	426
2003	151	271,38	308	430
2004	160	283,35	316	441
2005	171	293,85	323	449
2006	183	307,17	328	462
2007	195	321,13	331	475
2008	200	330,51	327	473
2009	192	322,81	313	451
2010	206	339,55	319	457
2011	216	353,69	322	460
2012	212	365,27	326	459
2013	214	374,81	329	459
2014	207	378,76	334	466
2015	209	380,88	340	479
2016	202	380,3	343	485
2017	206	382,05	348	492

Fuente: OCDE (2019): Nota: Europa occidental incluye aquí: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Noruega, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Suecia y Suiza; América Latina incluye: Brasil, Chile, Colombia, México y Perú. Según la OCDE (2019), el PIB per cápita de Argentina se duplicó entre 1950 y 2017, mientras que en América Latina se cuadruplicó. Entre 1980 y 2016, el crecimiento medio del PIB per cápita fue del 0,64%, inferior al observado en el conjunto de los demás países latinoamericanos, 1,4% (Coatz, García Díaz, Porta y Schteingart, 2018).

La tendencia al estancamiento a largo plazo no se manifiesta de la misma manera en cada país. Es un promedio y la dispersión en torno a este promedio difiere de un país a otro. La Argentina, por ejemplo, está experimentando una gran volatilidad en su crecimiento, coqueteando con tasas bastante altas

durante varios años y luego se hunde en el abismo de la crisis, lo que no es el caso de México o Brasil. A todos ellos les resulta difícil recuperarse después de una crisis.

La relación entre la combinación de reprimarización y desindustrialización y la tendencia al estancamiento es compleja. La reprimarización-desindustrialización puede dar lugar a un ligero aumento de la tasa de crecimiento del PIB, pero también puede ser uno de los factores que a largo plazo explique el bajo crecimiento. La reprimarización sin una desindustrialización significativa debido a la falta de una industria importante puede explicar las tasas de crecimiento del PIB relativamente altas, pero sigue siendo vulnerable porque depende mucho del precio de las materias primas y de las cantidades vendidas sobre las que el país tiene poco control (Perú).

8/ Violencia cada vez más insostenible

La violencia es, a primera vista, difícil de medir. Si bien es posible cuantificar parte de la violencia a partir de las estadísticas publicadas por las autoridades policiales o judiciales de los distintos países, otra parte -con mucho la menos marginal- sigue siendo difícil de evaluar porque las declaraciones dependen de la confianza que se pueda tener en el sistema policial y judicial, y esta confianza no suele ser muy alta en América Latina. Para superar esta dificultad y la relacionada con las diferencias en la calificación o percepción del mismo acto, optamos por considerar sólo los homicidios intencionales y los feminicidios. Por cada 100.000 habitantes, los homicidios y los feminicidios (en aumento) son mucho más elevados que los que se producen en los países europeos avanzados, del orden de 10 a 15 veces más, con la excepción de los países del cono sur como la Argentina.

Los pobres no son per se «una clase peligrosa» o por naturaleza (bajo coeficiente intelectual...), pero las políticas económicas de exclusión pueden hacerlos «peligrosos». A la inversa, una política de gasto social (educación, salud, subsidios diversos), permitiría favorecer la movilidad social y sería un factor de integración que constituiría nuevos códigos de valor que frenarían el estallido de la violencia.

Hacia Estados porosos, incapaces de controlar todo su territorio

El Estado, considerablemente debilitado por la crisis de los años ochenta, atrapado en la restricción neoliberal de los años noventa, reduce sus funciones (infraestructura, escuelas, salud, etc.) y deja que el mercado produzca desigualdades. La educación insuficiente, la urbanización incontrolada (transporte y vivienda insuficientes), el aumento del empleo informal, la acentuación de la desigualdad entre ricos y pobres, pero también entre los pobres, que limita las posibilidades de movilidad social inter e intra generacional, constituyen un terreno favorable para el aumento de los homicidios. El Estado controla menos a la Nación, el territorio se vuelve poroso, y en estos bolsillos porosos - barrios en las ciudades, regiones en las provincias - los poderes mafiosos ejercen entonces un poder de facto. Se socava el poder de jure, la corrupción, el clientelismo en sus formas extremas, y con ellas la violencia letal, tienden a imponerse. En casos extremos, como ayer en Colombia, hoy en México, el abandono del poder de jure del Estado sobre estos territorios, su incapacidad para mantener el orden, dejan la puerta abierta al estallido de la violencia, que es la única manera de resolver los conflictos y también un medio privilegiado para adquirir rentas -muy a menudo vinculadas al tráfico de drogas y al secuestro-, es decir, para enriquecerse sin pasar por el trabajo y su explotación.

Conclusiones

En una de las charlas que impartí en Buenos Aires al final de 2018 hablé sobre una solución surrealista, hablé de Roberto Arlt, de "Los siete locos", e hice siete propuestas locas, retomando de una cierta manera lo que que se dijo en Mayo de 1968 en Francia: "Seamos realistas, pidamos lo imposible".

Para salir de esta situación de crisis profunda hay siete condiciones "locas", por llamarlas de alguna manera. La primera es pensar en el mercado interno. El crecimiento va a llegar del aumento del poder de compra de la gente, es decir, del mercado interno. Pero no de manera separada del mercado externo, porque eso puede llegar solamente si hay un esfuerzo fuerte sobre la productividad del trabajo y si mejora precisamente el tejido industrial. Es la segunda propuesta "surrealista".

La tercera es aumentar la inversión con una política industrial; la cuarta, invertir en investigación; la quinta, como lo hicieron los países asiáticos, hacer que la moneda quede depreciada frente al dólar. La sexta, una reforma fiscal como las que existen en los países avanzados. Finalmente, la séptima, una política de redistribución a favor de los más vulnerables. Son condiciones locas pero que se pueden dar si existe movilización.

Referencias Bibliográficas

Birdsall, N. Lustig y Meyer, C. (2014). The Strugglers: The New Poor in Latin America? World Development 60 (8).

Buchardt, H-J., Domínguez, R., Larrea, C. y Peters, S. (Editores) (2016). Nada dura para siempre, neo-extrativismo tras el boom de las materas primas. Quito: Ediciones Abya-Yala, ICDD (Alemania), Universidad Andina Simon Bolivar (Ecuador). Recuperado de: http://www.burchardt.uni-kassel.de/wp-content/uploads/2016/09/Nada-dura-para-siempre-15_septiembre_2016.pdf

Carbonnier, Gilles, Campodónico, Humberto y Tezanos, Sergio (2017). Alternative pathways to sustainable development: lessons from Latin America. Geneva, Boston: Brill/Nijhoff.

Coatz, D., García Díaz, F., Porta, F. y Schteingart, D. (2018). Incentivos y trayectorias de cambio estructural. En Mercado, R. (Editor). Ensayos sobre desarrollo sostenible, la dimensión económica de la agenda 2030 en Argentina, pp. 27-62. Buenos Aires: PNUD.

Flexor, G. et Dias da Silva, R. (2019). La désindustrialisation, les ressources naturelles et Nouveau - Développementisme: le cas du Brésil, mimeo.

Hausmann, R., Hidalgo, C., Bustos, S., Coscia, M., Simoes, A. & Yildirim, M. (2014). The Atlas of Economic Complexity, Mapping Paths to Perspectives. Cambrige: MIT press.

IEDI (2020). A Complexidade das exportações brasileiras e a concorrência da China. CARTA IEDI nº 972. Recuperado de: https://iedi.org.br/cartas/carta_iedi_n_972.html

Iguales-Oxfam (2018). Privilegios que niegan derechos. Desigualdad extrema en América Latina y secuestro de la democracia. Recuperado de: https://oi-files-d8-prod.s3.eu-west-2.amazonaws.com/s3fs-public/file_attachments/reporte_iguales-oxfambr.pdf

Maurixio, R. y Vásquez, G. (2019). Formal salaried employment generation and transition to formality in developing countries: the case of Latin America. EMPLOYMENT Working Paper No. 251.

Medeiros, Marcelo; SOUZA, Ferreira de Souza Pedro H. G. y Avila de Castro, Fábio (2015). O Topo da Distribuição de Renda no Brasil: Primeiras Estimativas com Dados Tributários e Comparação com Pesquisas Domiciliares (2006-2012). Dados [online]. 2015, 58 (1), 7-36. *https://doi.org/10.1590/00115258201537*

Morgan, M. (2017). Falling Inequlity beneath Extrem and persistent Concentration : new evidence for Brazil Combining National Account, Survey and Fiscal Data 2001-2015. WID, Working paper nº12, 1-78. Recovered from: https://wid.world/document/extreme-persistent-inequality-new-evidence-brazil-combining-national-accounts-surveys-fiscal-data-2001-2015-wid-world-working-paper-201712/

OCDE (2019). Estudios económicos de la OCDE, Argentina 2019. Recuperado de: https://www.oecd.org/countries/argentina/estudios-economicos-de-la-ocde-argentina-2019-ff5bc522-es.htm

OECD/ECLAC/CAF (2015). Latin American Economic Outlook 2016: Towards a New Partnership with China. Paris: OECD Publishing. Recuperado de: http://dx.doi.org/10.1787/9789264246218-en

OIT (2019). Panorama laboral 2019, América Latina y el Caribe. Lima: OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf

Salama, P. (2015). ¿Se redujo la desigualdad en América Latina? Notas sobre una ilusión. Nueva sociedad nº 258, 85-95. Recuperado de : *https://nuso.org/media/articles/downloads/4.TC_Salama_258.pdf*

Schteingart, D. (2018). El rompezadas del mercado laboral latinoamericano. Nueva sociedad nº275, 92-106.

Stavenhagen, R. (1981). Las siete tesis equivocadas sobre América Latina. México: Nuestro tiempo, 15-84.

Svampa, M. (2017). Del cambio de época al fin de ciclo. Gobiernos progresistas, extractivismo y movimientos sociales en América Latina. Buenos Aires: Edhasa.

(Footnotes)

1 Ver Flexor et Dias da Silva (2019). La complejidad de las exportaciones depende del esfuerzo de investigación y desarrollo, y cuanto mayor sea el mismo, mayor será la probabilidad de que la economía sea capaz de producir productos complejos. Las exportaciones tienen dos características: su ubicuidad y su diversificación. La ubicuidad depende de la escasez, que a su vez depende de los recursos naturales que el país tiene o no tiene, o de la capacidad de producir bienes sofisticados que sólo unos pocos países pueden hacer. A fin de aislar esto último y construir un indicador de complejidad, tratamos de utilizar la diversidad de las exportaciones para medir el grado de ubicuidad y, por lo tanto, de complejidad. El grado de complejidad de las exportaciones latinoamericanas es bajo y está disminuyendo, a diferencia de muchos países asiáticos. Ver Hausmann, Hidalgo et allii (2014) e IEDI (2019).

Cultura Organizacional: De las teorías comunicativas al enfoque complejo organizacional y las perspectivas antropológicas latinoamericanas

Organizational Culture: From communicative theories to the complex organizational approach and Latin American anthropological perspectives

Jorge Luis Yopan Fajardo. *jlyf2525@hotmail.com*
Neysi Palmero Gómez. *neysi_uag@hotmail.com*
José Roberto Santos Mejía. *1985santos@gmail.com*
Universidad Autónoma de Guerrero. México
Recibido: 20/12/2019
Aprobado: 21/02/2020

Resumen

La cultura organizacional es considerada hoy como uno de los activos o recursos intangibles más importantes de las organizaciones, por lo que se realizan numerosas investigaciones sobre su configuración, tanto en empresas como en instituciones educativas.

Sin embargo, los enfoques conceptuales de la cultura organizacional se han desarrollado dentro de teorías administrativas, organizacionales o comunicativas que restringen la profundidad de su análisis, pues permanecen en un ámbito predominantemente descriptivo e instrumental. En este trabajo se fundamenta la necesidad de un enfoque de la Cultura Organizacional que desborde lo organizacional para anclarse en otros presupuestos antropológicos latinoamericanos sobre la cultura, o en enfoques complejos como el Sistémico Organizacional. Estos presupuestos conceptuales se ilustran con los resultados de una investigación empírica sobre la Cultura Organizacional en la Universidad Autónoma de Guerrero, México.

Palabras clave: Cultura, Cultura organizacional, enfoques conceptuales, teorías de la cultura

Abstract

Organizational culture is regarded nowadays as one of the most important intangible assets of organizations, which is why extensive research is devoted to its configuration both in enterprises and educational institutions.

However, the conceptual approaches to this construct have been developed within administrative, organizational or communicative theories that limit the depth of the analysis because they remain predominantly descriptive and instrumental. This paper substantiates the need for an approach to Organizational Culture that goes beyond the organizational and is grounded in other Latin American anthropological underpinnings about culture or in

complex approaches such as the Systemic Organizational one. These cultural underpinnings are illustrated through the results of an empirical study about Organizational Culture in the Autonomous University of Guerrero, Mexico.
Key words: Culture, Organizational culture, conceptual approaches, theories of culture

Introduccion

En la medida que avanza el siglo XXI, diversas tendencias económicas y demográficas están causando un gran impacto en la cultura organizacional. El mundo actual está sufriendo cambios vertiginosos, que se ven reflejados en las instituciones cualquiera sea el tipo, impactando las prácticas cotidianas.

La globalización ha puesto en marcha un proceso de interconexión a escala mundial, que conecta todo lo que instrumentalmente vale y desconecta todo lo que no vale para esa razón instrumental; dicho proceso de inclusión/exclusión a escala planetaria convierte a la cultura en espacio estratégico de comprensión de las tensiones sociales e identitarias. En este contexto, la diversidad cultural es el espacio no sólo de resistencia, sino también de interacción y transformación de la globalización. (Martín Barbero, 2010)

En este escenario homogeneizador, emerge también una creciente conciencia del valor de la diferencia, de la diversidad y de la heterogeneidad en el plano de las civilizaciones y las culturas étnicas, locales y de género, que se enfrenta al poderoso movimiento de uniformidad de los imaginarios cotidianos en el ámbito de la moda, los gustos culturales, los medios de comunicación, etc. (Martín Barbero, 2010)

En el ámbito de la Comunicación Estratégica de las Organizaciones, la Cultura es considerada hoy como uno de los activos o recursos intangibles más importantes de las organizaciones, como el núcleo central de su capital intelectual. Desde hace ya algún tiempo, la cultura ha dejado de ser concebida como una variable, para entenderse como una dimensión constitutiva de la organización. Desde esta perspectiva, las organizaciones se entienden como culturas; es decir la cultura no es algo "que las organizaciones tienen", sino algo que las organizaciones "son"; las organizaciones son entendidas y analizadas no en términos económicos o materiales, sino en términos de sus aspectos expresivos y simbólicos. (Smircich, 1983)

La cultura organizacional ha sido tema de marcado interés desde los años 80 hasta nuestros días, dejando de ser un elemento periférico en las organizaciones para convertirse en un componente de relevante importancia estratégica. De igual forma, la necesidad de gestionar la cultura se corresponde con el reconocimiento creciente del ámbito de la gestión cultural en América Latina, expresándose en su conformación como campo académico y profesional. A pesar de ello, en el ámbito teórico-conceptual, el fundamento del estudio de la Cultura Organizacional se reduce a teorías organizacionales, con un enfoque descriptivo e instrumental que no logra recoger la complejidad y dinamismo de este constructo.

En particular las organizaciones educativas son la expresión de una realidad cultural que está llamada a vivir un permanente cambio en lo social, económico y tecnológico. Sin embargo, en las universidades no se ha incorporado a la

cultura como una dimensión estratégica, articulada a la propia misión de la universidad. El paradigma predominante limita la cultura a su dimensión artística, lo que reduce las posibilidades de la universidad de impactar en la transformación social.

El objetivo del presente trabajo es: Fundamentar pautas conceptuales para el estudio de la Cultura Organizacional en instituciones sociales. Para ello se sintetizan los principales enfoques de la Cultura Organizacional en el marco de teorías de la administración y comunicativas, para posteriormente desarrollar otras perspectivas conceptuales que permiten una aproximación más compleja a la cultura de las organizaciones, específicamente las teorías antropológicas latinoamericanas, como es el enfoque de Culturas Híbridas e Hibridación de Néstor García Canclini y de las Configuraciones Culturales del antropólogo argentino Alejandro Grimson; así como de la concepción estructural de Thompson (2006), autor que entiende los fenómenos culturales como formas simbólicas insertas en "contextos y procesos históricamente específicos y estructurados socialmente en los cuales y por medio de los cuales se producen, transmiten y reciben". (p.16)

También se profundiza en el enfoque Sistémico-organizacional que parte de la Teoría de la Complejidad, como fundamento pertinente para el abordaje de este objeto de estudio. Posteriormente se ilustra la pertinencia de estos enfoques teóricos con los resultados de una investigación empírica sobre la Cultura Organizacional en la Universidad Autonoma de Guerrero (UAGRo), México.

Desarrollo

Aproximación a la cultura organizacional

En el ámbito teórico, la disciplina de la Comunicación Organizacional ha sufrido importantes desplazamientos en las últimas décadas. Estos cambios implican nuevas formas de concebir la naturaleza de la comunicación tanto en la sociedad como en las organizaciones. Uno de estos desplazamientos sustanciales es el que se produce hacia la consideración de los denominados Activos y Recursos Intangibles, así como hacia los públicos de la organización y sus intereses, valores, capital social, confianza, reputación; entre otros, como dimensiones determinantes de la gestión empresarial.

Los enfoques actuales reconocen que una de las fuentes más importantes del valor de una empresa la constituyen los recursos intangibles. Las teorías sobre intangibles se originan en la década de los noventa del siglo XX al empezar a estudiarse dichos activos como estratégicos, considerándose a los procesos comunicativos dentro de dichos recursos (Núñez y Rodríguez, 2015). Se consideran recursos intangibles a todos aquellos recursos de las organizaciones que carecen de existencia física, que son potencialmente utilizables, renovables luego de usarlos y que no disminuyen sino que aumentan en cantidad y calidad mientras son usados, además de poder ser empleados de manera simultánea, y presentar un elevado grado de especialización. (Diefenbach, 2006, citado en Núñez y Rodríguez, 2015)

La importancia de los intangibles radica en su capacidad para generar valor. Para Villafañe (2005), los intangibles poseen grandes potencialidades, entre las que se encuentran: su capacidad de diferenciación (en medio de una oferta cada vez más homogénea de productos y servicios), que no se pueden copiar (un intangible como la marca o la reputación es un recurso inimitable que hace única esa oferta). Por otra parte, los intangibles fidelizan no sólo a los clientes sino también a los empleados y a otros stakeholders de la empresa por su capacidad para generar empatía y atracción emocional que con frecuencia resulta determinante en las decisiones electivas de esos stakeholders. Por último algunos intangibles, como la reputación corporativa, tienen efectos paliativos de los efectos de las crisis empresariales, pues una buena reputación, por ejemplo, constituye un escudo ante las crisis.

En este enfoque la cultura organizacional se convierte en uno de esos recursos intangibles, tales como la Responsabilidad Social y la Marca, entre otros. La cultura es concebida como un diseño estratégico interno, cuando se constituye en elemento básico de orientación de la gestión, es decir, cuando se dirige a la empresa por la cultura, lo que significa pasar de un sistema espontáneo a un sistema orgánico de gestión. (Pizzolante, 2003)

Conceptualizando la Cultura Organizacional

Desde los años 70, diversos autores han abordado conceptual y empíricamente la formación y desarrollo de la cultura organizacional. En la fundamentación conceptual de este constructo se integran diversas perspectivas disciplinarias como la Psicología Social, la Antropología, la Sociología y las Ciencias de la Comunicación y la Administración. Sin embargo, la mayoría de los autores destacan dos enfoques principales: La concepción de la cultura como variable de la organización y la concepción de la organización como cultura, a lo cual hemos hecho referencia en la introducción. La primera perspectiva supone una visión positivista, que considera a la cultura como una variable interviniente más en la gestión organizacional, la cual se puede medir y relacionar con otras variables; y la segunda, a partir de una perspectiva interpretativa-constructivista, parte de la concepción de que toda organización es en sí misma una cultura, construida a partir de procesos de interacción y significación, por lo que captar los elementos que la configuran es una tarea compleja y necesariamente cualitativa.

Algunas definiciones de cultura organizacional comparten características comunes con las definiciones antropológicas de cultura social. Subrayan la importancia de los valores y creencias compartidos y su efecto sobre el comportamiento. La cultura es el entorno social o normativo que mantiene unida a una organización. Expresa los valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización llegan a compartir, manifestados en elementos simbólicos, como mitos, rituales, historias, leyendas y un lenguaje especializado.

Otra perspectiva destaca cómo la cultura afecta al comportamiento: La cultura organizacional es un sistema de valores compartidos (lo que es importante para la organización) y creencias (cómo funcionan las cosas) que interactúan con la gente, las estructuras de organización y los sistemas de

control de una compañía para producir normas de comportamiento (cómo se hacen las cosas aquí). Schein, en 1988 introdujo el concepto de presunciones y creencias, para explicar de forma más amplia el significado que para la organización tiene el concepto de cultura, definiéndola como "(...) respuestas que ha aprendido el grupo ante sus problemas de subsistencia en su medio externo y ante sus problemas de integración interna" (p. 24); este nivel de presunciones y creencias que comparten los grupos en la organización corresponde a la esencia misma de la cultura.

> Desde la perspectiva organizacional, la cultura es concebida como el conjunto de experiencias importantes y significativas tanto internas como externas que los individuos en una empresa han experimentado, implementando estrategias para adaptarse a la organización. Producto de esto se ha generado una vivencia común de lo que los rodea y el lugar que ocupan dentro de la organización. Como sugiere Schein (1988) "es un concepto formal para la cultura organizacional, en tal sentido es un producto aprendido de la experiencia, y por tanto algo localizable solo allí, donde exista un grupo definible y poseedor de una historia significativa (...)" (pp. 24-25).

Según Schein (2004), uno de sus principales estudiosos, en el proceso de formación y desarrollo de la cultura organizacional es necesario tener en cuenta la relación con el entorno, la naturaleza de lo real, la concepción del tiempo y del espacio, y la persona en su actividad y en sus relaciones con los que las comparten; expresado a través de los valores proclamados y los mecanismos simbólicos tradicionales de la antropología: mitos, ritos y otros.

La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los miembros tienen en común; ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización. Las organizaciones de éxito al parecer tienen fuertes culturas que atraen, retienen y recompensan a la gente por desempeñar roles y cumplir con las metas. Uno de los roles más importantes de la alta administración es dar forma a la cultura que, con personalidad, tendrá un efecto importante en la filosofía y el estilo administrativo. (Kast y Rosenzweig; 2003)

Desde la perspectiva administrativa, la noción de cultura organizacional alude a las dinámicas funcionales referidas a aspectos administrativos y relacionales en el grupo de trabajo, ya que la industria no se puede definir únicamente desde el punto de vista de un empleado, como tampoco se puede reducir al punto de vista de una empresa particular; por tanto depende de la relación jerárquica y la subordinación. (Abravanel, Allaire, Firsirotu, Hobbs, Poupart y Simard, 1992)

Así mismo, la cultura organizacional puede ser percibida como un registro histórico de los éxitos y fracasos que obtiene la institución desde su inicio y durante su desarrollo, a través de los cuales puede tomarse la decisión de omitir o crear algún tipo de comportamiento favorable o desfavorable para

el crecimiento de la organización. Según Robbins y Judge (2009), la cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre sus miembros y que distingue a una organización de las otras.

La cultura organizacional se fundamenta en los valores, las creencias y los principios que constituyen las raíces del sistema gerencial de una organización, así como también al conjunto de procedimientos y conductas gerenciales que sirven de soporte a esos principios básicos. Para Fernández (2002, citado en Vesga, 2013), la cultura organizacional constituye:

> Un sistema de valores, nacido, desarrollado y consolidado en un entorno determinado, que se expresa y transmite a través de una red de símbolos (ritos, mitos, pautas de conducta, artefactos etc.) históricamente determinado y determinante, y que al ser más o menos compartido por los subgrupos de la organización presta por una lado la necesaria integración y por otro da lugar a las diferentes subculturas, entre las que con frecuencia se origina el conflicto más o menos manifiesto por el acceso al control tanto ideológico como de los medios con que cuenta la organización para la consecución de sus fines (p. 95).

En la mayoría de los enfoques organizacionales y comunicativos, se considera que la cultura organizacional integra elementos internos de la organización y elementos externos del contexto. Dentro de los aspectos internos se encuentran, según lo planteado por Schein (1988), el "lenguaje común y categorías conceptuales, límites grupales y criterios para la inclusión y exclusión, poder y jerarquía, intimidad, amistad y amor, recompensas y castigos, ideología y religión". (p. 79)

Los elementos que configuran la cultura organizacional también facilitan a las entidades anticipar y adoptar los cambios que le plantea el entorno para mejorar su servicio y satisfacer con calidad las demandas que le impone la sociedad. Schein (1988) se refiere a la cultura organizacional como "el patrón de premisas básicas que un determinado grupo inventó, descubrió o desarrolló en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas y por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas". Este autor destaca la existencia de diversas manifestaciones internas de cultura organizacional, que sirven para detectar a tiempo los errores dentro de la organización y así poder corregirse.

La cultura organizacional en tanto conjunto de supuestos, convicciones, valores y normas que comparten los miembros de una organización, puede haber sido conscientemente creada por sus miembros principales o sencillamente puede haber evolucionado en el curso del tiempo. Representa un elemento clave del entorno de trabajo en el que los empleados desempeñan sus labores. El concepto de cultura organizacional es un constructo intangible, porque no podemos verla ni tocarla, pero está presente y conforma un importante

sistema de mediaciones. Como el aire de una habitación, rodea y afecta a todo lo que ocurre en una organización. Dado que se trata de un dinámico concepto de sistemas, la cultura también se ve afectada por casi todo lo que ocurre en una organización.

Las culturas organizacionales ofrecen una identidad organizacional a los empleados, una visión definitoria de lo que representa la organización. Son asimismo una importante fuente de estabilidad y continuidad pues pueden brindar una sensación de seguridad a sus miembros. Al mismo tiempo, el conocimiento de la cultura organizacional ayuda a los empleados de nuevo ingreso a interpretar lo que sucede dentro de la organización, ya que les ofrece un importante contexto para hechos que de otro modo parecerían confusos.

La cultura de la organización es el adhesivo social que mantiene unidos a los miembros. Kotter y Heskett (2000) consideran que la cultura opera en dos niveles que varían en función de su visibilidad externa y de su resistencia al cambio. En un plano menos visible, la cultura es un reflejo de los valores que comparten los miembros de una organización, los cuales tienden a perdurar a lo largo del tiempo y ofrecen mayor resistencia al cambio. Sobre la base de los anteriores conceptos, podemos definir la cultura organizacional como un conjunto de valores significativos comunes que comparten los miembros de una organización, que se formaron a través del tiempo y que son socializados a los nuevos miembros, como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna.

Los diferentes autores asumen como elementos comunes en la definición de la CO: valores, símbolos, creencias y conductas o comportamientos, enfatizan en una valoración desde lo interno y dependiente fundamentalmente de la voluntad de los miembros de esta y sus preferencias por un tipo concreto de comportamiento estratégico, lo que a su vez influirá en todas sus acciones. Schein (2004) concibe la CO como:

> Un modelo de presunciones básicas -inventadas, descubiertas o desarrolladas- por un grupo dado, al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna, que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas y en consecuencia, ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas. (p. 25)

Por su parte, Villafañe (2000, p. 144) considera a la cultura como el inconsciente colectivo de la organización, la cual se manifiesta explícitamente mediante un conjunto de comportamientos, algunos de los cuales llegan a convertirse en valores corporativos; es en este sentido, el proceso de construcción social de la identidad, es decir la asunción de significados. Así mismo, Lucas Marín (2001) afirma que "la cultura se ha visto como el intento de desarrollar un

marco interpretativo que los miembros de la organización puedan usar para ayudarse a dar significación a las actividades organizativas". Otra concepción es la que señala que la cultura organizacional constituye:

> Un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y de relaciones típicas de determinada organización; una atmósfera psicológica constituida por características que distinguen a una organización de otra y que influyen en el comportamiento de las personas en la organización, y el resultado de aspectos formales e informales de la estructura como los sistemas de control, las reglas, las normas y las relaciones interpersonales". (Chiavenato, 2002, p.174)

Si bien dentro de la Comunicación Institucional se ha conceptualizado el constructo de Cultura Organizacional, los diferentes enfoques permanecen en un plano descriptivo e instrumental, con insuficiente interpretación de la dinámica y complejidad del proceso de configuración de la cultura, así como de sus mediaciones constitutivas y su indisoluble vínculo con el contexto. Estos enfoques separan artificialmente los elementos internos de la cultura con su entorno, como si fueran instancias aisladas, por lo que no permiten una comprensión profunda de la naturaleza de este constructo. En síntesis, se requiere una comprensión de la Cultura Organizacional en el marco más general de las teorías de la cultura, aspecto al que nos referiremos a continuación.

Aproximación conceptual a la cultura

El concepto de cultura ha atravesado todo un proceso histórico de construcción en las ciencias sociales, especialmente en la Antropología, disciplina que aborda esta noción como objeto de estudio particular.

El primer concepto antropológico de cultura se opuso a la idea de que existen personas "con cultura" y "sin cultura", "cultas" e "incultas". Desde 1871 Tylor (citado en Grimson, 2011) había formulado un concepto de cultura asociado a los conocimientos, creencias y hábitos que el ser humano adquiere como miembro de la sociedad; noción que contrastaba con la idea de la cultura restringida a las bellas artes o "alta cultura". De esta manera, todas las actividades y pensamientos humanos son aspectos de la cultura. Aun cuando existen diferentes culturas, todos los seres humanos tienen en común el hecho de ser seres culturales.

Gilberto Giménez, reconocido estudioso de la cultura, brinda algunas pautas conceptuales para su comprensión simbólica. La cultura, según Giménez (2003), no debe entenderse nunca como un repertorio homogéneo, estático e inmodificable de significados; sino que, contrariamente, puede tener a la vez zonas de estabilidad y persistencia y zonas de movilidad y cambio. Algunos de sus sectores pueden estar sometidos a fuerzas centrípetas que le confieran

mayor solidez; mientras que otros pueden obedecer a tendencias centrífugas más cambiantes y poco estables, contextualmente limitados y muy poco compartidos por la gente dentro de una sociedad.

Los significados culturales se objetivan en dos formas: en forma de artefactos o comportamientos observables, llamados también "formas culturales" por John B. Thompson, y por otra se interiorizan en forma de "habitus", esquemas cognitivos o representaciones sociales. No existe cultura sin sujeto ni sujeto sin cultura; la cultura solo puede ser comprendida desde el punto de vista de los actores sociales que la interiorizan, la "incorporan" y la convierten en sustancia propia.

Giménez (2003, 2005) considera la cultura como una clave indispensable para descifrar la dinámica social, definiéndola como una dimensión analítica de la vida social y el conjunto de hechos simbólicos presentes en una sociedad; como: "la organización social del sentido, interiorizado de modo relativamente estable por los sujetos en forma de esquemas o de representaciones compartidas, y objetivado en "formas simbólicas", todo ello en contextos históricamente específicos y socialmente estructurados". (Giménez, 2003, p.5)

Así, una de las funciones principales de la cultura es su papel de operadora de diferenciación, es decir, la de diferenciar a un grupo de otros grupos. En este sentido representa el conjunto de los rasgos compartidos dentro de un grupo y presumiblemente no compartidos (o no completamente compartidos) fuera del mismo.

Por otra parte, la cultura especifica a una colectividad, delimitando su capacidad creadora e innovadora, su facultad de adaptación y su voluntad de intervenir sobre sí misma y sobre su entorno. Es la cultura la que hace existir una colectividad, constituye su memoria, contribuye a forjar la cohesión de sus actores y legitima o deslegitima sus acciones. La cultura, entendida como dimensión simbólica, no es solamente un significado producido para ser descifrado como un "texto", sino también un instrumento de intervención sobre el mundo y un dispositivo de poder. Asimismo, la cultura introduce cierto orden y coherencia dentro de la pluralidad cultural que caracteriza a las sociedades modernas. (Giménez, 2005)

Es desde la Antropología que se han fundamentado los principales enfoques contemporáneos sobre los procesos culturales. Diversos estudiosos del tema han elaborado tipologías sobre los principales modelos de análisis de la cultura y los elementos teóricos que los distinguen (Grimson, 2011; Restrepo, 2012). Restrepo integra en tres grandes modelos los diversos desarrollos teóricos contemporáneos sobre la cultura en la imaginación antropológica, los cuales a su vez presentan diversas particularidades y perspectivas heterogéneas, demostrando la elevada complejidad del concepto. Estos enfoques son: a) Modelo Clásico o Convencional de la Cultura (la Cultura como isla o archipiélago); b) La Cultura como encrucijada y c) Reemplazo de la categoría de Cultura por "Lo Cultural".

El Modelo Clásico (la cultura como isla) supone una concepción de la cultura como entidad autocontenida, localizable en un espacio geográfico determinado y perteneciente a una población específica; se establecen equivalencias cultura-lugar-grupo, por lo que las culturas son y se entienden

como totalidades integradas aislables analíticamente de otras entidades iguales. La perspectiva de este modelo es describir y comprender intrínsecamente la cultura de una comunidad o grupo humano ubicado en cierto lugar o territorio. Los principales conceptos de este enfoque son la autenticidad, tradición, comunalidad y diferencia, y el cambio cultural es considerado como la pérdida de una cultura ideal previa por la imposición de una cultura ajena dominante (aculturación) (Restrepo, 2012). Como es posible apreciar, esta perspectiva se orientaba a describir los valores o costumbres compartidos por los grupos sociales, enfatizando en la uniformidad de cada uno de ellos. (Grimson, 2011)

Estas concepciones representaron un paso de avance con respecto a las visiones que definían la cultura en términos de "modelos de comportamiento", al desplazarse a una concepción simbólica que, a partir de Clifford Geertz, en los años setenta, define la cultura como "pautas de significados" compartidos y relativamente duraderos, ya sea a nivel individual o histórico. (Giménez, 2003)

Sin embargo, la visión culturalista recibió fuertes críticas, al señalarse el reduccionismo cultural que implica tratar de explicar en términos culturales o simbólicos los fenómenos, desconociendo sus dimensiones sociales, políticas y económicas y el papel de las interacciones e influencias en la configuración de las culturas (Restrepo, 2012). Como acertadamente señala Grimson (2011), esta visión considera a los grupos humanos como unidades discretas c1asificables en función de su cultura, con similitudes internas y diferencias con su entorno; trazando un mapa de culturas o áreas culturales con fronteras definidas, como "archipiélago de culturas".

Al concebir los grupos humanos como conjuntos delimitables por valores o símbolos, se desconoce la existencia dentro de cualquier agrupación de múltiples desigualdades, diferencias y conflictos que se expresan en una gran diversidad de interpretaciones; desechándose la dimensión histórica de dichos grupos, así como el hecho de que "sus símbolos, valores y prácticas son recreados y reinventados en función de contextos relacionales y disputas políticas diversas; que las fronteras entre los grupos son mucho más porosas (...). (Grimson, 2011, p. 61)

El segundo modelo denominado de "la Cultura como Encrucijada", aborda la cultura como modo de vida o dimensión, pero no como una realidad homogénea ni aislada, sino considerando las influencias, cruces y relaciones entre diferentes culturas en el contexto de las formaciones económicas y sociopolíticas en las que se encuentran inmersas:

> Las relaciones de intercambio, pero también las de explotación, dominación y desigualdad, como estructurantes de la cultura (y no como simples 'telones de fondo' que dan cuenta de la 'pérdida'), dan un sentido muy distinto a la idea de diferencia cultural. Por tanto, se piensa en términos de transformaciones que no sólo significan la negatividad de la 'pérdida' (con las frecuentes idealizaciones de un pasado pleno de tradicionalidad) sino que son estructurantes y productoras siempre en proceso y en tensión. (Restrepo, 2012, p. 32)

Una perspectiva propia de este modelo es la de Culturas Híbridas o Hibridación de Néstor García Canclini (2009). Este autor señala que al definir a una cultura mediante un proceso de abstracción de rasgos (lengua, tradiciones, conductas estereotipadas) se tiende a separar dichas prácticas de la historia de mezclas en que se formaron, absolutizándose un modo de entender la identidad que rechaza otras maneras heterodoxas de interpretar las tradiciones, clausurando la posibilidad de modificar la cultura y la política. Canclini entiende por hibridación los: "procesos socioculturales en los que estructuras o prácticas discretas, que existían en forma separada, se combinan para generar nuevas estructuras, objetos y prácticas". (p. III)

García Canclini (2009) aclara que dichas mezclas culturales pueden ser productivas en determinadas circunstancias, pero pueden también generar conflictos debido a elementos que permanecen incompatibles o irreconciliables en las prácticas reunidas, pues la hibridación implica la transacción en medio de diferencias entre grupos, donde es necesario aceptar lo que cada uno gana y pierde al hibridarse. La reconversión supone el desgarramiento, pues considera la existencia de lo que no llega a fusionarse; por lo que un análisis crítico de la hibridación implica una valoración de sus límites, de lo que no se deja, no quiere o no puede ser hibridado. Sin embargo, es también la hibridación, como proceso de intersección y transacciones, la que permite que la multiculturalidad evite la segregación y se convierta en interculturalidad.

Lo importante en esta perspectiva es el análisis de cómo se reconvierte un patrimonio (una fábrica, una capacitación profesional, un conjunto de saberes y técnicas) para reinsertarlo en nuevas condiciones de producción y mercado; cómo se lleva a cabo la utilización productiva de recursos anteriores en nuevos contextos. De esta forma, estudiar procesos culturales, supone para García Canclini (2009), más que tratar de afirmar identidades autosuficientes, conocer formas de situarse en medio de la heterogeneidad y entender cómo se producen las hibridaciones. De igual manera, requiere ver la hibridación inserta en las ambivalencias de la industrialización y la masificación globalizada de los procesos simbólicos y de los conflictos de poder que producen.

Si bien la porosidad de las fronteras entre los grupos culturales es cada vez mayor, generando una multiplicación de oportunidades para hibridarse, ello no implica "indeterminación, ni libertad irrestricta. La hibridación ocurre en condiciones históricas y sociales específicas, en medio de sistemas de producción y consumo que a veces operan como coacciones (...)". (García Canclini, 2009, p. XII)

El tercer modelo o tendencia en la disciplina antropológica señalado por Restrepo (2012) es el que aboga por el abandono de la categoría de cultura. Desde este enfoque, se propone renunciar a la utilización de la palabra 'cultura' para evitar una serie de problemas derivados de su "indiscriminado uso", planteándose un desplazamiento en el uso del término "cultura" para abordar "lo cultural" como una dimensión o característica de cualquier práctica o relación social más que a una realidad objetiva (como sugiere la noción de cultura); cuya especificidad sería el significado, entendido más como una investidura constituyente de cualquier práctica o relación social y menos como un ámbito separado y autónomo de la vida social.

Sin embargo, coincidimos con Alejandro Grimson (2011), en que el asunto no es solo de términos, sino de los enfoques teóricos que subyacen a las concepciones de Cultura. Este autor señala que el problema reside en la perspectiva de mapear la diversidad como si no hubiera interacción, conflicto y cambios. Por otra parte, al abandonarse el concepto tradicional de "cultura", comenzaron a estudiarse las interconexiones como si se produjeran exclusivamente entre individuos, sin especificar mediaciones ni marcos culturales.

Grimson (2011, 2014) sostiene que las diferentes prácticas sociales son construcciones, pero que justamente por eso mismo existen, y lo que logran es construir fronteras más que erigir una homogeneidad absoluta. Lo que existen son sistemas de heterogeneidad o lógicas de articulación de heterogeneidades. Una de esas características en muchos contextos es la apariencia de homogeneidad que lleva a la postulación de una identidad, pero no es una homogeneidad absoluta porque existen desigualdades y diferencias.

Este autor propone mantener la idea de cultura más como una configuración en la que no sólo aparecen rasgos diferenciadores, sino que hay un régimen de articulación de dichos rasgos. Pensar en términos de configuración no significa homogeneidad (que todos los participantes de una cultura lo hagan de la misma manera) y aceptación (que sea aceptada por todos y en los mismos términos), sino que establece los términos y el terreno de las heterogeneidades y de los rechazos.

En "Los Límites de la Cultura", desde una postura post constructivista, Grimson (2011) aboga por una crítica a la forma como se han concebido las relaciones entre cultura, poder, identidad, conflicto, historicidad y heterogeneidad. El antropólogo argentino propone y desarrolla la noción de *Configuraciones Culturales*, entendidas como espacios en los que coexisten tramas simbólicas compartidas, horizontes de posibilidad, desigualdades de poder e historicidad. Coincidimos con Grimson en la utilidad de dicha noción contra la idea objetivista de que existen culturas esenciales, y contra el postulado posmoderno de que las culturas son fragmentos diversos que sólo los investigadores ficcionalizan como totalidades. La categoría de configuración cultural enfatiza tanto en la heterogeneidad como en su articulación en cada contexto de un modo específico.

La noción de configuración cultural hace énfasis en prácticas sedimentadas en entramados de relaciones de poder hechas espacialidades, corporalidades, subjetividades, legibilidades e inteligibilidades. Por esto, las distintas configuraciones culturales suponen campos de posibilidad, tramas simbólicas compartidas, lógicas de interrelación (y de definición) entre las partes o subculturas. Dichas configuraciones se insertan siempre en contextos o frames, sin los cuales no pueden ser analizadas, y en los que existe heterogeneidad y desigualdad.

Por su parte Thompson (2006) clasifica en dos modelos principales las concepciones antropológicas de la cultura: Concepción descriptiva y concepción simbólica. La concepción descriptiva hace referencia al conjunto de creencias, valores, costumbres, convenciones y prácticas que distinguen a una sociedad o un periodo histórico; mientras que la concepción simbólica desplaza el interés hacia la comprensión de los procesos culturales como fenómenos simbólicos. Si bien Thompson considera apropiado esta perspectiva como punto de partida

para una concepción fructífera de la cultura; señala como deficiencia el no prestar suficiente atención a las relaciones sociales estructuradas donde se insertan las acciones simbólicas; postura que denomina: Concepción Estructural de la Cultura. Dentro de este enfoque, el autor propone que los fenómenos culturales deben entenderse como formas simbólicas en contextos estructurados, por lo que el objeto del análisis cultural debe ser justamente el estudio de la articulación entre la constitución significativa de las formas simbólicas y su contextualización social.

La construcción, difusión y recepción de las formas simbólicas, así como su sentido y el valor que les adjudican quienes las reciben, llevan la huella de las relaciones sociales propias de ese contexto y de las instituciones que las generan, mediatizan y sostienen. Una consecuencia de la inserción contextual de las formas simbólicas es que con frecuencia son objeto de complejos procesos de valoración y conflicto. Dichos contextos son para Thompson espacial y temporalmente específicos, e implican escenarios espacio temporales que son ellos mismos constitutivos de la acción y la interacción que se da en ellos.

Como vemos, tanto el enfoque de las Configuraciones Culturales de Grimson como la Concepción estructural de la Cultura de Thompson, otorgan un lugar central a los contextos, entendidos como constitutivos de las formas o configuraciones culturales.

Partiendo de los presupuestos comentados, es necesario concebir la cultura organizacional más allá de las teorías de la comunicación organizacional, en el marco de enfoques conceptuales latinoamericanos más amplios. En tal sentido partimos de la comprensión de la cultura organizacional como una configuración cultural (Grimson,2014a), es decir, como un espacio social en el cual existen lenguajes y códigos compartidos, horizontes instituidos de lo posible, lógicas sedimentadas del conflicto. A diferencia de la noción de cultura, una configuración siempre implica la existencia de disputas y poderes, de heterogeneidades y desigualdades; donde el cambio es consustancial a su devenir. La desigualdad y la diferencia son constitutivas de los procesos culturales y plantean heterogeneidades de significación constitutivas.

Existen formaciones históricas (configuraciones culturales), en las cuales las partes tienden a la dicotomización y otras en las cuales los lenguajes de alianzas cambiantes pueden resultar estructurantes. Esas variaciones dan cuenta de una heterogeneidad constitutiva que no es caótica, porque tiende a organizarse en contextos históricos y relaciones de poder específicos. La configuración es histórica, con lo cual los posibles e imposibles cambian y en ese proceso cambia la configuración.

En todo espacio de interrelación coexisten interpretaciones y significaciones múltiples, que pueden llegar a diluir la diferencia con la percepción de un amplio consenso de significación. Las diferencias interpretativas por lo general obedecen a la existencia de intereses contrapuestos. Las desigualdades de poder, vinculadas a dimensiones como género, raza, clase, ideología, posición académica e institucional, ocasionan perspectivas disímiles, de lo que se derivan una parte de las interpretaciones contrastantes de los mismos hechos. O incluso, señala Grimson, emergen divergencias acerca de cuáles son los hechos mismos que podrían ser objeto de interpretación.

Por otra parte, las configuraciones culturales tienen como dimensión constitutiva al poder y la hegemonía. La hegemonía es la institución de sentido o de un marco de interpretación; es el proceso social que otorga significados consensuales a los espacios y que no puede imponerse por la fuerza, por la mentira ni por la manipulación desde arriba hacia abajo; sino que necesita modificar modos de percibir, de sentir y de significar. (Grimson, 2014a). Por ello la hegemonía no es un signo, sino una matriz de interpretación y significación; es la capacidad contingente de sutura entre multiplicidades de perspectivas diferentes y desiguales en un momento histórico: Es el anudamiento situacional de las racionalidades diferentes.

Específicamente la cultura organizacional se concibe como uno de los activos o recursos intangibles más importantes de las organizaciones, como el núcleo central de su capital intelectual, no como una variable, sino como una dimensión constitutiva de la organización, de lo que se deriva su naturaleza estratégica. Desde esta perspectiva, las organizaciones se entienden como culturas; es decir la cultura no es algo "que las organizaciones tienen", sino algo que las organizaciones "son"; las organizaciones son concebidas y analizadas no en términos económicos o materiales, sino en términos de sus aspectos expresivos y simbólicos. (Smircich, 1983)

De igual forma, los fenómenos culturales son entendidos como formas simbólicas insertas en contextos y procesos históricamente específicos y estructurados socialmente (Thompson, 2006). La cultura de una organización constituye el aspecto más representativo de su particularidad y de su identidad, así como de su individualidad, razón por la cual esta debe ser tenida en cuenta al implementar cualquier sistema de gestión. (Vesga, 2013)

El modelo sistémico organizacional desde la complejidad

El constructo Cultura Organizacional posee una gran complejidad, al ser una configuración que se articula e imbrica estrechamente con elementos sincrónicos y diacrónicos del contexto, lo cual ha sido desconocido o insuficientemente considerado en diversos enfoques administrativos o comunicativos.

Es por ello que un fundamento conceptual pertinente para el análidis de la CO es el enfoque del Pensamiento Complejo, específicamente el del Modelo Sistémico Organizacional desde la perspectiva de la complejidad. Esta propuesta conceptual parte de concebir los fenómenos sociales como fenómenos procesuales y fluidos, que no es posible pesar en términos deterministas. Partiendo del significado de complejidad (complexus) como "lo que está tejido junto", dicho enfoque brinda principios relevantes para entender a la organización y su cultura como un todo integrado con los sistemas contextuales, destacando la inclausurabilidad del objeto-sistema (fenómeno) respecto de su ecosistema. (Roger Ciurana, 2010)

Este modelo epistemológico concibe la sociedad como un sistema dinámico en el que confluyen en un mismo espacio el orden y el desorden, en una dialógica que a su vez produce organización. Los procesos sociales se bifurcan en los momentos menos esperados y producen diversos espacios de indeterminación y crisis.

El modelo organizacional es un modelo morfogenético del cambio social, una teoría de la organización que piensa la sociedad como un sistema auto-eco-re-organizador, como mecanismo de creación de sentido. De igual forma concibe que el papel del actor social rebasa el mero reflejo de la lógica funcionalista del sistema. Dicha teoría de la organización concibe el imaginario social como emergencia y como creación.

La sociedad es un sistema abierto que se auto organiza y evoluciona, Cambia, existe en un devenir de lo social y lo cultural. Los sistemas sociales complejos están regidos por atractores extraños, fractales, insólitos, no lineales ni periódicos. Son sistemas en los que se da una impredictibilidad intrínseca. Es muy difícil si no imposible calcular la trayectoria futura de un sistema complejo.

El pensamiento sistémico-organizacional se desvía de los determinismos reduccionistas y estáticos. Busca pensar de forma dinámica, en movimiento y circularidad constructora conceptos que el paradigma reduccionista opone. Pensar en términos sistémico-organizacionales es poner en práctica el bucle que va del todo a las partes y de las partes al todo (análisis / síntesis), lo que implica la relación recursiva, esto es, co-productora, la complementariedad entre partes y todo (individuo y sociedad).

Desde esta perspectiva, el sistema social es un sistema relacional en el que el todo retroactúa sobre las partes; y estas a su vez, sobre el todo, en un devenir en el que la sociedad va auto-organizándose y cambiando a medida que se transforma de forma interna (individuos, instituciones) y se comunica, de forma externa, con otras sociedades. Por todo ello la sociedad es un sistema organizado autónomo con una relativa apertura y una relativa clausura. Lo fundamental es el hecho de la auto-eco-re-organización sin la cual no puede existir la sociedad ni ningún tipo de organización.

Así concebida, la sociedad es un fenómeno que se sitúa entre la estructura rígida del cristal y la pura disolución y dispersión del humo. La sociedad y las organizaciones, son campos fluidos de relaciones en constante creación de nuevos sentidos. La organización social no es una organización estable sino más bien meta-estable, cuyos procesos son organizacionales, de estructuración; de configuraciones fluidas, no rígidas.

En las organizaciones sociales se da un proceso de interacción en diferentes niveles: ideológico; institucional y normativo; de las interacciones individuales; los niveles jerárquicos; el nivel cultural; el nivel individual. Esto exige ser comprendido de forma compleja: estableciendo redes que relacionen todos los niveles sin privilegiar ninguno a no ser por motivos heurísticos. La organización social es un entramado retroactivo-recursivo entre diferentes niveles que hacen emerger en su articulación ese fenómeno al que llamamos "sociedad".

La sociedad no es una máquina determinista, predecible. La sociedad es una máquina organizacional en la que los actores sociales actúan de forma muchas veces imprevisible. Se trata de actores-sujetos-estrategas situados dentro de contextos ecologizados.

Por su parte la organización es la unión interrelacional de la diversidad en una unidad global o sistema. Sin organización no hay posibilidad de sistema. Un sistema es una configuración organizada, donde la organización es lo que

confiere estructura, lo que cohesiona la red de relaciones. Pero un sistema organizado no por ello anula la diversidad. Sin diversidad no es posible la interrelación y por lo tanto no es posible la emergencia de nada nuevo.

Un sistema o unidad compleja organizada al articular organizacionalmente los elementos, crea una nueva forma en el espacio, una conjunción de acciones: "Inter-acción, Trans-acción, Retro-acción y Re-acción se articulan en una acción inteligible en otro nivel: la organización; más específicamente, la organización activa. Todo sistema asocia de forma compleja unidad y diversidad: es una unidad de y en la diversidad. El todo es insuficiente, incierto, conflictivo: la totalidad siempre está abierta; es muy difícil aislar un sistema respecto de los sistemas a los que permanece asociado, de sus "interrelaciones", "emergencias", "morfogénesis", que expresan la imposibilidad para un sistema de clausurarse totalmente sobre sí mismo.

Por otra parte, en este enfoque el conflicto es inseparable de la idea de todo. La organización social se nutre de y genera la diversidad, depende de que las "fuerzas de cohesión" estén por encima de las "fuerzas de disociación". En toda organización social siempre está latente el desorden, el principio de antagonismo organizacional que puede actualizarse en cualquier momento, en el que ciertas fuerzas aprovechan una determinada coyuntura para imponer sus ideas, deseos o necesidades. Es de destacar que la idea de conflicto no tiene que ser por definición negativa. El conflicto también forma parte del movimiento y evolución de la sociedad. En resumen, la complejidad de pensar la totalidad, es la complejidad de pensar la Unitas Multiplex o Unidad en la diversidad,

El principio de Unitas Multiplex alude a la Unidad que crea y reprime al mismo tiempo; al antagonismo (conflictividad), que posee una cara organizacional y funcional visible y una cara subterránea (antagonismos que permanecen latentes), que es la que conlleva la potencialidad desorganizadora y desintegradora pero a su vez creadora. Unidad que viene de la diversidad, que une la diversidad y que lleva en sí misma la diversidad: la organiza y produce. Dicha unidad es recursiva y ecológica: produce los productos necesarios para su propia producción y al mismo tiempo sus emergencias se entretejen con otros sistemas dentro de un campo interrelacional y ecológico.

Breve ilustración del marco conceptual en un estudio empírico

El marco conceptual anteriormente analizado sirvió de fundamento para una investigación sobre la Configuración de la Cultura Organizacional en la Universidad Autónoma de Guerrero realizado entre los años 2018-2019 (Yopan, 2019). El estudio tuvo como uno de sus objetivos: Analizar la configuración de la cultura organizacional en la comunidad universitaria de la UAGro. Se utilizó el Método hermenéutico y diferentes técnicas como la Entrevista Abierta a miembros de la comunidad académica (17 docentes-investigadores, directivos, un exrector), Observación participante e Investigación Documental. Se emplearon diversas dimensiones o subcategorías constitutivas para abordar la Configuración de la Cultura Organizacional como objeto de estudio, entre ellas: Proyecto Formal Institucional, Valores, Creencias, etc.

La Universidad Autónoma de Guerrero, como unidad de observación, es una institución compleja, cuyo devenir histórico se encuentra estrechamente articulado con la configuración socio económica, política y cultural del Estado de Guerrero y con las características que delinean su identidad, como son la dispersión, el conflicto permanente, el atraso, las relaciones de poder, entre otras. Desde sus propios orígenes, la universidad surge marcada por el conflicto, al aprobarse en 1960 la conversión del Colegio del Estado en Universidad, sin que se cimentaran cambios estructurales de un modelo a otro, lo que generó malestar y dio lugar a un movimiento estudiantil de enfrentamiento.

Un momento significativo del devenir de la UAGro fue el nombramiento de Rosalío Wences Reza en 1972, al ser el primer rector en acceder al cargo a través de una candidatura universitaria, no impuesta por el gobernador. Es así que entre 1972 y 1984 se instaura un importante proceso de transformación coordinado por fuerzas de izquierda en el que se instituyó el modelo de "Universidad Pueblo", caracterizado, entre otros, por la política de puertas abiertas, el apoyo a estudiantes de escasos recursos, la democratización y el apoyo a las luchas sociales de Guerrero, México y América Latina. Con este modelo la extensión universitaria sufrió un giro, de la realización de actividades artísticas hacia un enfoque social. Este enfoque ha sido valorado como una novedosa política educativa superior progresista, democrática y crítica, que respondió a las verdaderas necesidades y demandas del propio pueblo. (Huerta, 2012)

A partir de 1984, la UAGRo enfrenta fuertes conflictos con la SEP federal y estatal, que llegan a retirar el subsidio y a comprometer su funcionamiento, crisis que coincide con las políticas neoliberales. Posteriormente, la institución entra en un letargo, que se extiende hasta 1999, cuando es necesaria una transformación a la luz del proceso electoral y un reacomodo de las fuerzas de izquierda para impulsar la renovación institucional hacia el nuevo siglo. Durante las primeras décadas del 2000, la universidad intentó una transformación académica centrada en la calidad.

La investigación realizada, buscó dar cuenta de la transformación de la cultura organizacional en la institución de educación superior y las mediaciones relacionadas con este proceso. Una de las dimensiones consideradas fue el Proyecto formal institucional, mediante el acceso a los elementos culturales simbólicos del mismo a partir del análisis hermenéutico de los Informes del Rector Dr. Javier Saldaña (2013-2020). En un primer momento se codificaron los ejes hermenéuticos develados en cada uno de los seis informes, para posteriormente profundizar en los conceptos principales y avanzar en el círculo comprensivo. Posteriormente se buscaron los macro conceptos, que hacían referencia a los postulados claves de los textos analizados, elaborándose una matriz con dichos conceptos y su aparición en los diferentes informes del rector, lo cual se expresa a continuación:

Tabla I. Ejes hermenéuticos del segundo círculo interpretativo

	1er PERIODO				2do PERIODO	
Eje Hermenéutico	1Er. Informe 2013-2014	2Do. Informe 2014-2015	3Er. Informe 2015-2016	4To. Informe 2016-2017	1Er. Informe 2017-2018	2Do. Informe 2018-2019
Patrimonio social y colectivo de la comunidad guerrerense	X	X	X	X		
Dialéctica entre pasado y presente	X					
Ideal democrático y de justicia social		X	X			
Unidad y Consenso		X			X	
Alejamiento de viejos vicios y confrontaciones		X	X			
Educación de calidad con inclusión social		X	X			X
Vinculación y Compromiso con sociedad guerrerense	X					X
Vinculación regional con instituciones guerrerenses		X				
Vinculación nacional			X	X		
Internacionalización				X	X	X
Competitividad		X		X	X	
Calidad			X	X	X	
Organización y Legislación						X
Proyecto Universidad Pueblo						X
Nuevos temas: Ciencia y Técnica, Transición energética						X
Contexto					X	X
Transformación cultural de fondo						X

Fuente: Elaboración propia

Esta actividad interpretativa permitió develar elementos relevantes de la conformación de la Cultura Organizacional de la Universidad según la dimensión: Proyecto Formal de la Institución, que constituye un referente importante, en tanto representa la visión de la alta dirección sobre la cultura.

El análisis de los elementos simbólicos en torno a los cuales se configura la cultura organizacional evidencia que en el primer mandato la universidad se propuso dar continuidad al legado histórico, rescatando los valores más relevantes de la institución y su principal signo de identidad: el compromiso social con el pueblo, que dieron nombre al modelo de Universidad Pueblo. Es de destacar que en su campaña por la rectoría, el Dr. Javier Saldaña se comprometió con la comunidad universitaria a devolverle su valor histórico olvidado por varias administraciones anteriores. (Huerta, 2012)

Sin embargo, paulatinamente, esos elementos se fueron desdibujando en la ruta de la institución, ante el contexto tanto de la región como a nivel nacional. En las primeras etapas buscando una dialéctica entre lo mejor del pasado y la necesidad de plantearse nuevas metas en el plano académico, según manifestara el rector:

Pero que nadie se engañe en este punto: reconocer la importancia vital de nuestro origen y pasado no impide que dirijamos parte de nuestros mejores esfuerzos al necesario proceso de modernización de la Universidad; porque pasado y modernización forman parte dialéctica de la misma ecuación renovadora que es, valga decirlo, práctica y contenido de nuestro actual proyecto educativo.

La tensión dialéctica entre legado histórico/modernización; compromiso social/calidad académica, se va inclinando gradualmente hacia la calidad y la competitividad, relegando el compromiso social. Tal como se señala en el Segundo Informe de Labores (UAGRo, 2015):

A esa vocación de servicio integrada en nuestro esquema democrático y de gratuidad, se suma otra idea-eje igualmente irrevocable, sostenida en que jamás admitiremos que nuestros esquemas educativos sacrifiquen su crecimiento en cuanto a nivel de calidad, único medio por el que es posible dar la suficiente fuerza y dignidad a la enseñanza y también la vía insoslayable mediante la cual podemos ser competitivos en los niveles local, nacional e internacional dentro del actual mundo globalizado.

Pero paulatinamente va emergiendo la idea rectora que se convierte al mismo tiempo en eslogan de la institución: "Universidad de Calidad con Inclusión Social", tal como se señala ya en el Segundo Informe (2013-2017).

"Educación de calidad con inclusión social", es la consigna sobre la que hemos forjado la férrea unidad universitaria adoptada a lo largo de estos años. Desde esta idea, que sin duda alguna, convertimos en principio, hemos actuado con significativa coherencia en nuestro proyecto. (UAGro, 2016)

> Sin embargo este lema no logra recoger el legado histórico del compromiso social y vocación de servicio que caracterizaran el modelo de Universidad Pueblo, ya que no es lo mismo "Compromiso" que "Inclusión". Estos dos ejes: Calidad e Inclusión Social, retoman directamente dos de los lineamientos principales de la Política Educativa de la administración federal del sexenio 2012-2018. (México. SEP, 2013)

En esta trayectoria van apareciendo ejes emergentes importantes del funcionamiento y la cultura organizacional como es la **Vinculación**; primero en el ámbito regional, después en el nacional y por último en el internacional. Es así que la ampliación de los vínculos interinstitucionales se va configurando como un atributo distintivo del desarrollo de la cultura organizacional en los últimos años.

Pero si hay un elemento a destacar en todo este proceso, una mediación central, es el ajuste de la universidad a los requerimientos del contexto externo, demostrando que una de las funciones principales de la cultura organizacional es justamente la adaptación al entorno y que el contexto es parte constitutiva de toda configuración cultural. Ninguna actividad de planeación puede prever totalmente la incertidumbre del contexto y sus constricciones.

El Pensamiento Complejo y el enfoque sistémico organizacional, nos permite entender que la universidad y por tanto la cultura organizacional, es un elemento abierto, que se configura en su articulación con el entorno y no de manera aislada. Es en el proceso conjunto de relaciones con el contexto que aparecen las emergencias, expresando el carácter dinámico de la cultura organizacional. De esta forma, la institución como agente social ha debido incorporar otras perspectivas y acciones, en un contexto en el que emerge constantemente la incertidumbre y hace necesaria la implementación de estrategias con capacidad de auto-eco-re-organización permanente. (Roger, 2010)

Desde la perspectiva de la hibridación de García Canclini, la universidad sufrió un proceso de **Reconversión cultural**, mediante la utilización de estrategias para reinsertarse en nuevas condiciones socio - históricas, a través del empleo productivo de recursos anteriores en nuevos contextos. Una estrategia de reconversión fue la candidatura de unidad, la cual no estuvo exenta de conflictos de poder. Por otra parte, en este proceso de transacciones, se ganó en determinados aspectos y se perdió en otros. Se ganó en la incorporación a los estándares de calidad a nivel nacional y vinculación con instituciones nacionales e internacionales, lo que permitió integrar a la institución al sistema de instituciones públicas estatales, pero se perdió el compromiso social como elemento simbólico nuclear de identidad.

Todo el primer periodo de labores del rector Dr. Javier Saldaña constituye una redefinición de la universidad para alinearse a las políticas de educación superior del gobierno federal, lo que expresa el desplazamiento tan significativo hacia la calidad y la competitividad, que llevaron a la institución a alcanzar elevados indicadores y estándares nunca antes logrados. Es de señalar que el Plan Nacional de Desarrollo del Gobierno Federal 2013-2018 (PND) destaca la **calidad** como prioridad de la educación, al incluirla como una de sus cinco metas nacionales. (México. SEP, 2013)

En cuanto a los Valores Institucionales, elemento constitutivo de la Cultura Organizacional, la investigación develó la existencia de una combinación de los valores históricos como el Compromiso Social, con nuevos valores más orientados a lo académico, como: Calidad, Excelencia, Innovación, entre otros. Tal como expresa un entrevistado:

El valor fundamental en el sentido humanista es el de inclusión social: ese término es consigna, es lema, expresa nuestros valores, expresa contemplar a todos los seres humanos como seres de respeto, pero también en la universidad hay valores medioambientales que se enfocan al respeto a nuestro medio ambiente; ahí nos falta mucho, yo creo que todavía está incompleto porque el ser humano en los aspectos de lo que es la conciencia tiene un proceso más lento, y entonces yo estimo que la creación de valores es un problema de adquisición de conciencia, de mirar hacia aquello que por tradición o por imposición o por el simple hecho de prevalecer en nuestro medio circundante... es romper con esas trabas pero eso no se puede hacer de ayer para hoy.

Como puede apreciarse, no basta con que los valores aparezcan en el proyecto formal de universidad y de que sean conscientemente planteados por la dirección universitaria y los documentos normativos. El cambio de la cultura organizacional en el nivel 2 de los valores señalado por Schein requiere de un proceso más largo de apropiación por las diferentes subculturas que conforman a la institución. Por último, un universitario declara que en los últimos tiempos la Institución ha sufrido cambios que han permitido elevar el nivel de calidad, lo que se describe a continuación:

La UAGro hoy a diferencia del pasado, es reconocida como institución educativa y generadora de cuadros académicos de calidad. En otro momento, se decía que la UAGro, era generadora de grillos, y de cuadros sociales, promotores de conciencia social. Pero cuando deja de ser utilizada como partido político por las organizaciones que la administraban, cambió. Hoy la UAGro tiene un reconocimiento social de otro nivel.

De acuerdo al marco teórico, observamos que una de las funciones de la cultura organizacional es permitir a la organización su adaptación al entorno. Puede afirmarse que ha habido un desplazamiento en la cultura de la Universidad Autónoma de Guerrero: de su dimensión política, a su dimensión académica. Sin embargo este desplazamiento no es valorado de manera homogénea por toda la comunidad. Mientras que algunos miembros lo consideran un cambio imprescindible, otros lo asocian a una imposición del gobierno, con lo cual la universidad perdió autonomía y se plegó a las exigencias de la política educativa neoliberal.

Figura 1. Evolución de los Principios Institucionales de la UAGRO 2021- 2035

Fuente: Plan de Desarrollo Institucional 2017-2021. (UAGRO, 2017)

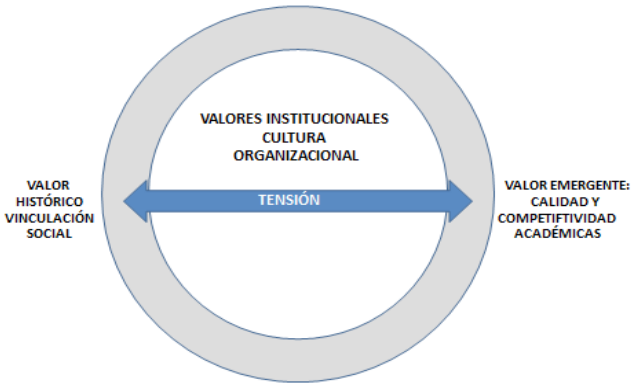
Como vemos, la tensión entre la Competitividad Académica y la Vocación y Compromiso Social se hace evidente nuevamente como los polos de la cultura, en una dialéctica entre un principio histórico de vocación social y la nueva cultura académica que ha emergido como una necesidad de adaptación a los retos del contexto social y que ha sido bien valorada e incorporada por la comunidad universitaria. En el cuarto informe del rector (2013-2017) se hace referencia a esta tensión que experimenta la institución entre el fortalecimiento de lo académico y su vocación social, entre la calidad y competitividad y la inclusión social:

> Los conceptos y valores que han guiado nuestros pasos se expresan en el mejoramiento de la calidad educativa sin que ello deje de crecer nuestras capacidades institucionales de inclusión social. (p.6)

La relación de la Universidad con su entorno es uno de los cambios más significativos que ha incorporado la cultura organizacional, ya que este es uno de sus rasgos distintivos. Esa relación tradicionalmente conflictiva ha evolucionado a una interacción de respeto e institucionalización, lo que expresa el dinamismo de la cultura organizacional. De igual forma, se aprecia un cambio distintivo en el denominado Nivel 1 de Schein, o en los elementos formales o expresivos, que constituyen la parte visible y más accesible de la cultura, como es el lema, logo, colores y elementos visuales identitarios; mientras que en los elementos nucleares, que constituyen la esencia de la cultura, la referencia última de los distintos elementos culturales de una organización, estos cambios han sido más difíciles. Por ejemplo, la cultura del poder y la presencia de diferentes subculturas de acuerdo a los grupos políticos, aún se mantiene en la organización.

La Cultura Organizacional se ha configurado en la tensión en torno a dos polos de valores: uno histórico (Vocación y Compromiso Social) y otro emergente (Calidad académica):

Figura 2. Dinámica de los valores en la Configuración de la Cultura Organizacional de la UAGro



Fuente: Elaboración Propia

El elemento que expresa la esencia o el núcleo de la cultura organizacional puede decirse que es la Inclusión Social, valor que se ha construido a partir de la historia de la universidad y se reconfigura en la actualidad articulado al nuevo principio de la Calidad Académica, desplazando a la excesiva politización y confrontación que en otros momentos caracterizó a la institución. Sin embargo, la vocación social de la universidad, su interacción con las comunidades, es un valor que no se ha potenciado en la nueva etapa de la institución. Si se considera que una de las funciones de la Cultura Organizacional es la diferenciación de la organización con respecto a otras, este pudiera ser uno de los elementos culturales distintivos de la alta Casa de Estudios en un nuevo contexto nacional e internacional.

Puede decirse que la CO ha cumplido fundamentalmente la función de Adaptación al Entorno, al permitirle a la institución evolucionar de acuerdo a las demandas y exigencias del contexto, elevando su calidad y competitividad académicas y mejorando su vínculo con las instituciones políticas y gubernamentales. Sin embargo la función de integración hacia el interior no ha sido tan eficiente, manteniéndose diversas subculturas y la cultura del poder que no ha logrado subvertirse.

Conclusiones

La fundamentación teórica de la cultura organizacional en el marco de las ciencias de la administración, la psicología y la comunicología, han reducido el estudio de este constructo, caracterizándose por un enfoque descriptivo e instrumental que limita el abordaje de este complejo proceso.

Es por ello que se requiere salir del enfoque estrecho comunicativo, para encontrar en otros referentes teóricos los anclajes necesarios para el estudio de la cultura organizacional. Desde el unto de vista metodológico es pertinente partir de una concepción simbólico-estructural de la CULTURA, entendida como una clave indispensable para descifrar la dinámica social y por tanto como una dimensión analítica de la vida social y del conjunto de hechos simbólicos presentes en una sociedad; como la organización social del sentido, interiorizado por los sujetos en forma de esquemas o de representaciones compartidas, y objetivado en formas simbólicas, todo ello en contextos históricamente específicos y socialmente estructurados. (Thompson, 2006; Grimson, 2009, 2011)

Por su parte, el Enfoque de la Gestión de Intangibles considera a la Cultura como un activo estratégico de las organizaciones, capaz de generar tanto o más valor que los recursos tangibles, y por ello necesariamente debe gestionarse. Todo proceso de gestión institucional debe integrar orgánicamente a la cultura como motor de cambio. Sin embargo, la cultura posee una elevada complejidad, no puede reducirse a una variable interviniente y perfectamente controlada y manipulable, por lo que se requieren enfoques conceptuales que consideren tal complejidad, así como las mediaciones y entramados en que se produce la construcción cultural universitaria y su gestión.

La Cultura Organizacional se fundamenta de igual forma en enfoques simbólicos interpretativos, como una configuración compleja que recoge la esencia de la organización, imbricada orgánicamente en sus procesos de

gestión y comunicación, que cumple importantes funciones de integración de la organización y de facilitar su articulación dinámica con el entorno. En tal sentido es un proceso que define la propia identidad de la organización y su diferenciación con respecto a otras. Sin embargo, desde la perspectiva del presente trabajo, el análisis de la cultura organizacional no puede limitarse a una concepción empresarial que reduce la comprensión de este complejo proceso. Por eso es necesario salir del marco estrecho de las teorías organizacionales para considerar los referentes sistémico- organizacionales y las teorías antropológicas de la cultura.

En la investigación empírica sobre la configuración de la Cultura Organizacional en la Universidad Autónoma de Guerrero se validó la pertinencia de estos enfoques conceptuales, al confirmar que la cultura de la organización es una configuración compleja y dinámica, que se ha reconstituido en su vínculo indisoluble con el entorno, expresando la estrecha relación con los contextos y procesos históricamente específicos y estructurados socialmente, tal como se plantea en la visión estructural sistémica y los enfoques antropológicos latinoamericanos de la cultura.

La universidad ha debido enfrentar dicho proceso de reconfiguración de su cultura ante las políticas educativas del gobierno federal orientadas a la calidad, que a su vez generan la tendencia a la auto- organización, pues la cultura existe en indisoluble articulación con un sistema ecológico. En esta dinámica, la casa de estudios sufrió un proceso de hibridación cultural, tal como señala García Canclini, recurriendo a nuevas estrategias para su adaptación al entorno, en el que ganó elementos fundamentales de calidad académica y vínculos institucionales, pero también perdió otros elementos identitarios nucleares de su identidad como el compromiso social.

Esta nueva configuración de la cultura organizacional orientada a la calidad académica fue productiva en las nuevas circunstancias, pero también generó conflictos debido a elementos que permanecieron incompatibles o irreconciliables en las prácticas emergentes, pues la hibridación implica la transacción en medio de diferencias entre grupos, donde es necesario aceptar lo que cada uno gana y pierde al hibridarse. La reconversión de la universidad hacia la competitividad académica implicó cierto desgarramiento, pues se mantuvieron aspiraciones latentes de aspectos que no pueden fusionarse; por lo que un análisis crítico de la hibridación implica una valoración de sus límites, de lo que no se deja, no quiere o no puede ser hibridado, y que finalmente emergió ante el triufo del gobierno de izquierda en 2019 en México: el modelo de universidad pueblo y la vocación social de la universidad.

Los enfoques conceptuales empleados deben seguir validándose en investigaciones empíricas. De igual forma, estas perpectivas no limitan las posibles aproximaciones teóricas a un objeto complejo como es la cultura organizacional y sus mediaciones y anclajes histórico sociales.

Referencias bibliográficas:

Abravanel, H; Allaire, Y; Firsirotu, M; Hobbs, B; Poupart, R; Simard, J. (1992). *Cultura organizacional: aspectos teóricos, prácticos y metodológicos*. Bogotá: Leggis.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento* humano. México: McGraw-Hill.

García Canclini, Néstor (2009). *Culturas híbridas, estrategias para entrar y salir de la modernidad*. México: Debolsillo.

Giménez, Gilberto (2003). *La cultura como identidad y la identidad como cultura*. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales.

Giménez, Gilberto (2005). La concepción simbólica de la cultura, en "*Teoría y análisis de la cultura*". México: Conaculta.

Grimson, Alejandro (2011). *Los límites de la Cultura*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Grimson, Alejandro (Comp.) (2014a). *Culturas Políticas y Políticas Culturales*. Buenos Aires: Ediciones Böll.

Grimson, Alejandro (2014b). Comunicación y Configuraciones Culturales. *Versión, Estudios de Comunicación y Política* 34, 116-125. Recuperado de: *https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/36360/CONICET_Digital_Nro.2b03ef07-2737-4f7c-9c43-0a169eb9344a_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y*

Huerta Pegueros, Rodrigo (2012). Javier Saldaña y la Universidad Pueblo. Volver a sus Orígenes. En A Fondo, Pensamiento por la libertad. Recuperado de: http://afondoguerrero.mx/opinion-de-rodrigo-huerta-pegueros-javier-saldana-y-la-universidad-pueblo-volver-a-sus-origenes/

Kast Fremont, E. y Rosenzweig, James E. (2003). *Administración de las Organizaciones*. México: McGraw Hill.

Kotter J.P. y Keskett, J.L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. Nueva York: The Free Press.

Lucas Marin, Antonio (2001). *La Comunicación en las empresas y en las organizaciones*. Barcelona: Colección Bosch Comunicación.

Martín-Barbero, Jesús (2010). Comunicación y cultura mundo: nuevas dinámicas globales de lo cultural. *Signo y Pensamiento*, XXIX (57), pp. 20-34. Recuperado de: http://www.redalyc.org/pdf/860/86020052002.pdf

Martìn Barbero, Jesús (2010). *De los medios a las mediaciones. Comunicación, cultura y hegemonía*. Barcelona: Antrophos.

México. SEP (2013). Programa Sectorial de Educación 2013-2018. Recuperado de: http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/4479/4/images/PROGRAMA_SECTORIAL_DE_EDUCACION_2013_2018_WEB.pdf

Núñez, Yilsy María y Rodríguez, Carlos (2015). Gestión de recursos intangibles en instituciones de educación superior. *Revista de Administración de Empresas*, 55 (1), 65-77. Recuperado de: http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020150107

Pizzolante, I. (2003). La "Geometría" de la Comunicación Empresarial. *Razón y Palabra* 34. Recuperado de: http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n34/ipizzolante.html

Restrepo, Eduardo (2012). *Intervenciones en teoría cultural*. Popayán, Colombia: Universidad del Cauca.

Robbins, Stephen y Judge, Timothy A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13ª. Ed. Traducido por José Francisco Javier Dávila. México: Pearson.

Roger Ciurana, Emilio (2010). El modelo organizacional y su método. En: Procesos Complejos. Recuperado de: https://emiliorogerciurana.com/2010/10/11/el-modelo-organizacional-y-su-metodo/

Rubio, Lilia Paz (2001). La Universidad Autónoma de Guerrero. Perfil e Identidad. Recuperado de: http://laisumedu.org/DESIN_Ibarra/autoestudio2004/54.pdf

Schein, Edgar (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Barcelona: Plaza & Janes Editores.

Schein, Edgar (2004). *La cultura empresarial y el liderazgo*. La Habana: Félix Varela.

Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, N° 28, pp. 339-358.

Thompson, J. (2006). El concepto de cultura. En *Ideología y cultura moderna. Teoría social crítica en la era de comunicación de masas*. México: Universidad Autónoma Metropolitana, pp. 183-240.

UAGro (2013). Plan de Desarrollo Institucional 2013 – 2017 de la Universidad Autónoma de Guerrero. Chilpancingo: Editorial UAGro.

UAGro (2014). Primer Informe de labores, Dr. Javier Saldaña, 2013-2017. Chilpancingo: Editorial UAGro.

UAGro (2015). Segundo Informe de labores, Dr. Javier Saldaña, 2013-2017. Chilpancingo: Editorial UAGro.

UAGro (2016). Tercer Informe de labores, Dr. Javier Saldaña, 2013-2017. Chilpancingo: Editorial UAGro.

UAGro (2016a). Anuario Estadístico. Chilpancingo: Editorial UAGro.

UAGro (2017). Cuarto Informe de Labores Dr. Javier Saldaña 2013-2017. Chilpancingo: Editorial UAGro.

UAGro (2017a). Plan de Desarrollo Institucional 2017 – 2021 de la Universidad Autónoma de Guerrero. Chilpancingo: Editorial UAGro.

UAGro (2018). Primer Informe de labores, Dr. Javier Saldaña, 2018-2022. Chilpancingo: Editorial UAGro.

UAGro (2018b). Objetivos Generales. Dirección General de Extensión Universitaria. Recuperado de: http://dgeu.uagro.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=57&Itemid=51

UAGro (2019). Segundo Informe de labores, Dr. Javier Saldaña, 2018-2022. Chilpancingo: Editorial UAGro

UAGro (s/f). Historia de la Autonomía de Universidad. Página web institucional de la Universidad Autónoma de Guerrero. Recuperado de: https://www.uagro.mx/conocenos/index.php/historia

Vesga R., Juan Javier (2013). Cultura organizacional y sistemas de gestión de la calidad: una relación clave en la gestión de las instituciones de educación superior. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 11 (2), 89-100.

Villafañe, Justo (2000). *Imagen Positiva. Gestión Estratégica de la imagen en las empresas*. Madrid: Pirámide.

Yopan Fajardo, Jorge Luis (2019). "Bases conceptuales y metodológicas para la gestión cultural en la Universidad Autónoma de Guerrero". Tesis en opción al grado de doctor en Ciencias de la Comunicación. Universidad de La Habana, Cuba.

El diálogo entre academia y política para un desarrollo sostenible y equitativo. Oportunidades y desafíos en Cuba

The dialogue between academy and politics for sustainable and equitable development. Opportunities and challenges in Cuba

Danay Díaz Pérez. *danay@flacso.uh.cu*
María del Carmen Zabala Arguelles. *mzabala@flacso.uh.cu*
Geydis Fundora Nevot. *geydis@flacso.uh.cu*
Vilma Hidalgo López. *vilma@flacso.uh.cu*
Jagger Álvarez Cruz. *jagger.alvarez@flacso.uh.cu*
Reynaldo Jiménez Guethón. *rejigue@flacso.uh.cu*
FLACSO. Cuba
Recibido: 15/01/2020
Aprobado: 05/02/2020

Resumen

Uno de los retos más difíciles que se presentan en la construcción de un desarrollo sostenible es la articulación entre el ámbito académico y el político. Si bien la apuesta en común es alcanzar el bienestar de la población, no siempre se logra una sinergia entre el conocimiento científico y el diseño de políticas sociales más equitativas. No obstante, es pertinente innovar y crear nuevas formas de hacer y comunicar, nuevas relaciones con los diversos actores sociales. El artículo que se presenta tiene como principal objetivo exponer la experiencia de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Cuba) en la construcción de diálogos entre academia y política mediante el Seminario Permanente de Política Social.

Palabras claves: ciencia, política, desarrollo sostenible, equidad, Cuba.

Abstract

One of the most difficult challenges that arise in the construction of sustainable development is the articulation between the academic and political spheres. Although the common commitment is to achieve the well-being of the population, a synergy between scientific knowledge and the design of more equitable public policies is not always achieved. However, it is pertinent to innovate and create new ways of doing and communicating, new relationships with the various social actors. The article presented has as main objective to expose the experience of the Latin American Faculty of Social Sciences (FLACSO-Cuba) in the construction of dialogues between academia and politics through the Permanent Seminar of Social Policy.

Keywords: science, politics, sustainable development, equity, Cuba.

Introduciendo el tema...

Los crecientes desafíos del mundo actual exigen cada vez más la construcción de conocimientos que se correspondan con un desarrollo sostenible; y una gobernabilidad que sea sensible a las continuas transformaciones científicas y tecnológicas, a fin de usar el conocimiento en función del bienestar de las personas. En el discurso científico y político de nuestras sociedades se habla de la innovación, y generalmente es asociado a la producción de artefactos tecnológicos revolucionarios que tienen como propósito facilitar la vida del ser humano. Sin embargo, también es necesario innovar en ámbitos como la propia política, crear nuevas formas de hacer y comunicar, nuevas relaciones con los diversos actores sociales, nuevas maneras de establecer un diálogo con la academia.

El análisis que se presenta en torno al diálogo entre la academia y la política articula tres planos de análisis: primero, sus retos para la ciencia en el mundo actual; segundo, su situación en la sociedad cubana; y tercero, una experiencia específica desarrollada en el Programa Cuba de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Para el primer plano se han analizado textos de autores reconocidos de Cuba y otros países; los documentos programáticos aprobados en Cuba en 2017 y otros relativos en específico a las ciencias han constituido la base para el análisis del segundo plano; en ambos casos se incorporan las valoraciones de las y los autores del trabajo.

Con vistas al análisis del tercer plano, se analiza la experiencia del Seminario Permanente de Política Social, cuyos objetivos son: (1) Diseminar en la academia de ciencias sociales cubana, especialmente entre los jóvenes investigadores, los avances internacionales en el campo del análisis de las políticas sociales y de los nexos investigación-políticas, y (2) Contribuir a que las investigaciones sociales en diferentes áreas eleven su capacidad de proponer recomendaciones pertinentes a la política social.

Diálogo entre academia y políticas en el actual contexto cubano

El desarrollo de la sociedad del conocimiento ha retado las formas tradicionales de hacer ciencia, generando un mayor dinamismo y flexibilidad entre las conexiones academia-gobierno e industria **(**Etzkowitz y Leydesdorff, 2000). Ello se traduce en un nuevo valor práctico de las instancias académicas, que se vislumbra en la producción, uso del conocimiento, cada vez más articulado a demandas sociales y económicas.

Para el caso específico de la Política Social, varios han sido los autores que reconocen los aportes que puede hacer el universo académico, dígase universidades, centros de investigación, en términos de innovación, transferencia de conocimiento, búsqueda de soluciones eficaces y eficientes (Parker 2014). Según Parker y Muñoz (2012) existen programas de intervención en el espacio público llevados a cabo por instancias académicas de elevada incidencia e impacto social, cuyos efectos trasciendes los marcos de la extensión cultural o universitaria, en ámbitos como la salud, la educación, las adicciones, el desarrollo social, entre otros.

A pesar de lo anterior, no siempre se vislumbra el reconocimiento del valor de la ciencia por parte de los decisores y hacedores de políticas. Valentini y Flores (2009), muestran estudios que dan cuenta del insuficiente empleo del conocimiento generado por las ciencias sociales por estos actores. Ello según el estudio citado, se explica por la sobrevaloración de soluciones inmmediatas y pragmáticas a problemáticas reales, que enfrentan en su quehacer cotidiano.

Los cruciales desafíos que enfrenta hoy la humanidad –degradación ambiental, cambio climático, crisis energética, pobreza, violencia y otros grandes problemas globales- exigen la contribución de toda la sociedad con responsabilidad y compromiso, fundamentados en una ética de la vida y la solidaridad; sin lugar a dudas, la academia y los gobiernos desempeñan un rol esencial en ese esfuerzo.

En el caso de la academia, existen retos de carácter epistemológico, teórico y metodológico por enfrentar entre sus fronteras, entre ellos, el desarrollo de teorías con mayor pertinencia y relevancia social:

> (...) la necesidad de desarrollar más y mejores teorías, capaces de guiar investigaciones que enfrenten los problemas sociales más prominentes de la región; animando al uso de metodologías más prominentes que permitan probar y mejorar las teorías en contextos históricos complejos y heterogéneos (Cimadamore 2010, 35).

Otro desafío es la necesidad de integración de conocimientos en las ciencias, para que esta tenga capacidad explicativa, interpretativa y transformadora de las realidades y problemas que, según Morin (1999), son cada vez más poli-disciplinarios, transversales, multidimensionales, transnacionales, globales y planetarios. Ello significa transgredir la compartimentación y fragmentación disciplinar con visiones multidisciplinares, interdisciplinares, transdisciplinares y un pensamiento complejo.

Pero sin lugar a dudas, uno de los retos más difíciles es el alcance de un diálogo constructivo entre la academia y las políticas, que tienda puentes permanentes entre ambas, con el interés mayor del bienestar de la población. La academia y la política tienen ante sí un desafío complejo que solo puede abordarse mediante un ejercicio sistemático de diálogo y colaboración que incluya la generación de una nueva actitud hacia el ciudadano (Morin & Delgado 2017, 93).

Este diálogo no puede ser concebido al margen del necesario y aún no logrado diálogo de saberes entre diferentes disciplinas, con otras formas de conocimiento -popular, arte, religión, creencias-, culturas diversas y actores disímiles; siempre con la aspiración de que tal intercambio esté caracterizado por la horizontalidad participativa, ciudadanía activa, simetría, reconocimiento, apertura y respeto.

Algunos elementos que dan cuenta de la complejidad de este reto son los siguientes:

- La necesaria implicación de saberes de diferente índole, y de actores diversos –academia científica y tecnológica, políticos, intelectualidad, ciudadanía- con formaciones e intereses diferentes.
- La utilización de lenguajes y códigos de comunicación disímiles, en el caso de la ciencia y la tecnología de tipo especializado y disciplinario, que se plasman en artículos y libros científicos, tesis e informes de investigación, muchos de ellos de gran extensión.
- Tiempos y ritmos caracterizados por la urgencia e inmediatez, junto a proyecciones estratégicas de trascendencia para el caso de la política; mientras que la ciencia requiere de un mayor período para la obtención de resultados de investigación, su validación y sistematización.
- Mayor acceso a información científico-técnica por las ciencias y mayor acceso a información sobre la situación económica y política de cada contexto por la política.
- En la política prevalece el acercamiento a los problemas desde una visión problémica e institucional/sectorial, en las ciencias –como fue previamente señalado- subsiste la fragmentación disciplinar en convivencia con la emergencia de aproximaciones multi, inter y transdisciplinares.
- Formas diversas de asumir el compromiso y distanciamiento, en ambas resulta esencial el compromiso social, que en las ciencias es inseparable de una perspectiva crítica.

En adición, no existen espacios sistemáticos de diálogo, consulta y producción conjunta entre académicos y decisores. Como resultado de ello, la posibilidad de integrar saberes, formas de comunicación, dinámicas, informaciones y visiones, queda limitada.

En el plano internacional, una de las experiencias más sobresalientes es el Programa Intergubernamental de Gestión de las Transformaciones Sociales (MOST, por sus siglas en inglés) de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), que tiene como objetivo primordial movilizar las ciencias sociales en favor del cambio social para un desarrollo sostenible. Otra experiencia relevante son los Observatorios de Políticas Públicas existentes en diferentes países; sistemas de información que recopilan, procesan, sistematizan y proveen conocimientos sobre determinadas áreas y de diferente alcance. Resultan de interés para la gestión pública, en especial aquellos relacionados con el seguimiento y evaluación de políticas, programas y proyectos.

En el informe de la CEPAL sobre Modelado de Políticas Públicas para América Latina y el Caribe, se pondera la relación entre especialistas consultores y el ámbito del diseño de políticas. El mismo recoge una selección de documentos referidos a las principales áreas trabajadas en sendos encuentros realizados en

2007 (organizado[1] por BID[2], CEPAL[3] y CEPII[4]) y 2008[5] (organizado por INCAE[6], BID y CEPAL) y se presenta el análisis del Desarrollo General Computable como metodología cuantitativa aplicable a las políticas comerciales de impactos nacionales e internacionales significativos, teniendo un uso creciente a nivel nacional, regional y mundial a pesar de las limitaciones que se le reconocen. El documento se dirige explícitamente a dotar a los modeladores y equipos técnicos de los gobiernos, de una herramienta metodológica de evaluación útil, lo cual motivaría a los primeros a la búsqueda de respuestas que los decisores de políticas precisan y plantean a modo de preguntas de investigación o escenarios de simulación para abordar las problemáticas concretas del desarrollo en sus escenarios (De Miguel et al, 2010).

Por otra parte, el informe World and European Energy and Environment Transition Outlook, deja ver la positiva y necesaria relación entre el ámbito académico y el de la concepción de políticas sociales en temas medioambientales, lo cual implica la necesidad de una visión a muy largo plazo que alcance el final del presente siglo, así como de un alto grado de coordinación en las políticas. En él se compilan y sintetizan los principales resultados que hasta el momento de su publicación se habían obtenido en cuanto a la transición energética y medioambiental. Del mismo modo se relacionan dimensiones como la social, económica, tecnológica, política y medioambiental en el complejo fenómeno al que se dirige el documento (Château y Rossetti 2011).

Otro escenario donde se pondera el encuentro entre academia y política social lo constituye ENGOV[7], por sus siglas en inglés: Environmental Governance, el cual consiste en un proyecto colaborativo entre investigadores latinoamericanos y europeos estando financiado por la Comisión Europea. Su foco se ubica en las posibilidades y problemáticas para contar con sistemas productivos sostenibles en el orden de generar desarrollo económico, a la vez que aporta conocimientos y logra mayor equidad en la distribución de los beneficios, basándose en determinadas pautas y con la finalidad de disminuir flagelos como la pobreza, la exclusión social y la degradación ambiental en América Latina y el Caribe. Así, sus miembros mantienen un estrecho contacto entre las partes interesadas e involucradas, con el fin de intercambiar saberes y experiencias traducirlos en sugerencias para las políticas sociales a y mejorar la gobernanza en la región (ENGOV 2019).

En recientes informes mundiales[8] se reclama la necesidad de fomentar estudios sobre dos de los problemas más acuciantes de la humanidad –crisis ambiental y desigualdades sociales-, y de establecer vínculos más estrechos

1 Celebrado en Santiago de Chile, Chile.

2 Banco Interamericano de Desarrollo

3 Comisión Económica para Latinoamérica y el caribe

4 Centre d'Études Prospectives et d'Informations Internationales

5 Celebrado en San José, Costa Rica.

6 Instituto Centroamericano de Administración de Empresas

7 "Gobernanza Ambiental en América Latina y el Caribe: Desarrollando Marcos para el Uso Sostenible y Equitativo de los Recursos Naturales"

8 Informe Mundial sobre Ciencias Sociales (2013) Cambios ambientales globales. CICS / UNESCO; Informe Mundial sobre Ciencias Sociales (2016). Afrontar el reto de las desigualdades y trazar vías hacia un mundo justo.

entre las ciencias, las políticas y la sociedad, a fin de elaborar e implementar políticas efectivas para su solución. En el caso de Cuba, los documentos programáticos aprobados en 2017 establecen la necesidad de:

> Continuar fomentando el desarrollo de investigaciones en el campo de las ciencias sociales y humanísticas sobre los asuntos prioritarios de la sociedad, así como perfeccionar los métodos de introducción de sus resultados en la toma de decisiones en los diferentes niveles, previendo y evaluando sistemáticamente los impactos obtenidos. (Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta 2030, 156)

Como parte de este plan, el Eje estratégico: Potencial humano, ciencia, tecnología e innovación, destaca la necesidad de elevar el impacto del conocimiento en el desarrollo socioeconómico. En correspondencia con dicha proyección, la Política de ciencia, tecnología, innovación y medio ambiente sitúa en primer plano el papel de estas en todas las instancias. Resulta necesario resaltar que versiones preliminares de estos documentos fueron discutidas en consulta popular; en específico se destaca la participación activa de la academia en numerosas comisiones de expertos para aportar sus visiones a dichos documentos.

Además de la consulta a expertos, otro mecanismo impulsado por la dirección política del país es la visita de grupos de ministros de diversos sectores a las universidades de los territorios. En su concepción se fomenta la interacción directa, donde los funcionarios públicos plantean demandas de investigación y las comunidades científicas develan las potencialidades para la innovación, según el espacio geográfico del que se trate. Según la visión proyectiva del máximo mandatario:

> Estoy convencido de que en ocho o diez meses, vamos a tener unas dinámicas de investigación e innovación diferentes en el país. Porque se están propiciando. Ordenando, pero sin trabas ni burocracia (...) Todo esto va a contribuir a una cultura de innovación. Cada vez que haya un problema hay que acudir a donde está el conocimiento, tiene que ser la primera reacción. Y ahí tiene que estar la innovación y la investigación con todos los saberes (Extremera y Pérez, 2019).

En el contexto cubano se abren nuevas oportunidades para experimentar la articulación academia – gobierno – empresa, en tanto se consensua la orientación de los procesos de producción y gestión del conocimiento a prioridades de las agendas públicas (nacional y locales). Entre estas prioridades se encuentran: brindar asesoría respecto a las leyes; mejorar la administración pública; resolver problemas de infraestructura; propiciar la cultura del detalle; lograr encadenamientos productivos hacia lo interno y lo externo de la economía; informatizar todos los procesos; asesorar y capacitar cuadros del Estado y

el gobierno; formar integralmente la fuerza de trabajo que el país necesita, según condiciones demográficas; estimular el desarrollo local y comunitario basado en la aplicación de la ciencia, la tecnología y la innovación, entre otros (Guerra, 2019; ACN, 2019; Puig, 2019).

En correspondencia con la relevancia concedida al desarrollo de investigaciones en el campo de las ciencias sociales, las convocatorias de los programas nacionales de investigación han colocado el énfasis en el impacto de sus resultados en la toma de decisiones. Así, por ejemplo, el Programa Nacional Sociedad Cubana[9] convoca a los investigadores e investigadoras a elevar el perfil propositivo de sus estudios mediante la formulación de pronósticos, evaluación de resultados y propuestas de acciones.

Las universidades cubanas han desempeñado un rol sustancial y activo en los procesos de desarrollo de la sociedad; sus procesos sustantivos –docencia, investigación y extensión- alcanzan alta pertinencia social, en interacción permanente con el entorno y con aportes relevantes a las prioridades del desarrollo económico y social del país mediante la formación profesional y la generación de conocimientos y resultados científicos[10].

En el marco de la Universidad de La Habana (UH), una de las experiencias que han contribuido a fortalecer el diálogo entre la academia y la política es la creación de redes científicas[11], todas conectadas con instituciones de gobierno a algún nivel. Entre ellas, resulta de interés para el tema abordado en este trabajo la Red de Políticas Sociales, cuyo propósito es promover la participación de la UH en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas sociales mediante la investigación, innovación y formación de capacidades en actores de diferentes escalas territoriales y sectores. Entre sus objetivos específicos contempla asesorar, desde el punto de vista científico en materia de políticas sociales, a decisores interesados.

También desde el 2015, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Programa Cuba) coordina junto a la Fundación Friedrich Eber Stiftung (FES) el Seminario Permanente de Política Social. Este espacio sesiona con una frecuencia cuatrimestral (tres seminarios en el año) y en él confluyen diversos actores (académicos y decisores de políticas en diferentes niveles) para debatir sobre un tema específico.

---

9 Programa Nacional "Sociedad Cubana. Retos y perspectivas en el proceso de actualización del modelo económico y social", Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, 2016.

10 Esta valoración no desconoce las limitaciones de la educación, la enseñanza y la ciencia en el mundo actual, frente a los grandes desafíos de la humanidad. Para profundizar esta cuestión, véase: Morin, Edgar y Carlos J. Delgado (2017). Reinventar la educación. Abrir caminos a la metamorfosis de la humanidad. La Habana: Editorial UH.

11 Actualmente existen diez redes, entre ellas las siguientes: Estudios de Población; Desarrollo Local; Estudios Cooperativos; Medio Ambiente; Políticas Sociales; Administración Pública; de Biotecnología y Biomedicina; Fuentes Renovables de Almacenamiento de Energía; Materiales, dispositivos y medicamentos; de Emprendimientos.

La experiencia del Seminario Permanente de Políticas Sociales

Desde el 2015 el Seminario Permanente de Política Social ha ganado legitimidad como espacio de intercambio entre expertos que contribuyen a la política social desde diversos ámbitos del desarrollo. Sus objetivos se orientan fundamentalmente a fortalecer el diálogo entre academia y decisores, así como la relación entre la investigación social y las políticas sociales. La discusión transcurre alrededor de un tema, seleccionado previamente por el equipo coordinador del seminario, quienes valoran su pertinencia atendiendo a ejes estratégicos para la política social, de acuerdo al debate en la agenda pública e investigativa de Cuba y América Latina.

Para cada una de las sesiones diseñadas se invita a un experto/a cubano y un experto/a internacional. Ello ha sido un aporte de especial interés, en tanto confluyen diversos referentes sobre las políticas, se enriquecen prácticas y metodologías, donde Cuba se erige como un referente de elevado valor en materia de políticas sociales y al mismo tiempo se puede nutrir de enfoques novedosos que se gestan en la región. La tabla 1 muestra la relación de los temas trabajados hasta el momento y los expertos invitados para cada uno de los seminarios.

Tabla 1: Temas tratados y expertos invitados en el Seminario Permanente de Política Social

Edición	Temas	Experto internacional	Experto nacional
1	Estudios de política social y desigualdades patrimoniales	André Calixtre, IPEA, Brasil	Mayra Espina, COSUDE
2	Regímenes de Bienestar. universalización y segmentación de política social	Juliana Martínez Franzoni, Universidad de Costa Rica	Angela Peña, Departamento Sociología, Universidad de La Habana
3	Seguridad social	Jefrey Lizardo.FLACSO-República Dominicana	Eulalia Viamontes. Facultad de Derecho, Universidad de La Habana
4	Políticas para la atención a las desigualdades sociales	Juan Pablo Pérez- Sáinz. FLACSO Costa Rica	Silvia Odriozola. Facultad de Economía, Universidad de La Habana
5	Políticas económicas y sociales	Laura Tavares. FLACSO-Brasil	Juan Triana Cordoví. Centro de Estudios de la Economía Cubana
6	Políticas de cuidado	Juliana Martínez Franzoni, Universidad de Costa Rica	Teresa Lara Junco, CyTED
7	Políticas de vivienda y metodologías aplicadas	Jenny N. Torres. Ciudad Alternativa, República Dominicana	Blanca Munster. Centro de Investigaciones de la Economía Mundial
8	Vulnerabilidad social	Rubén Katzman, Argentina	María del Carmen Zabala, FLACSO Cuba
9	Políticas de equidad de género	Martha Lucía Sánchez Segura,	Mayda Álvarez, Centro de Estudios de la Mujer
10	Políticas locales	María Dolores Almeida, Ecuador	Geydis Fundora, FLACSO Cuba
11	Políticas de juventud	Sergio Balardini . FLACSO Argentina	Teresa Viera, directora Centro de Estudios sobre la Juventud.

Fuente: Elaboración de los autores.

Hasta la actualidad, han transcurrido once ediciones del Seminario en las que ya se han consolidado pautas y procedimientos para desarrollar los objetivos que se propone. Durante dos días de trabajo, el Seminario se subdivide en tres sesiones, la mañana del primer día cuenta con una mesa de expertos y en la tarde una conferencia pública impartida por el experto internacional invitado. El segundo día se dedica al trabajo con egresados, cursistas y profesores de la Maestría en Desarrollo Social de FLACSO-Cuba. La metodología del Seminario persigue una lógica interdisciplinaria, relacional y colaborativa, que conecta en una sola dimensión nodos esenciales para el desarrollo social, dígase academia, política social e investigación.

A continuación se describen con mayor profundidad las pautas metodológicas con las que se diseñan algunos de estos espacios.

Mesa de expertos

La primera sesión del Seminario Permanente de Política Social está constituida por una mesa de expertos sobre el tema seleccionado previamente por la coordinación. Tiene como principal objetivo contribuir al diálogo entre académicos y decisores, para fortalecer los nexos entre ciencia y política. La metodología para el diseño se basa en los aportes de la psicología de los grupos, la educación popular y las mesas de discusión. En términos de procedimientos se identifican tres fases propias del diseño de la sesión: selección del grupo de expertos y convocatoria; desarrollo de la mesa de trabajo; sistematización de resultados.

El criterio fundamental para la selección de los participantes es el rol que desempeñen como investigadores, profesores de diversas universidades del país, así como funcionarios de gobiernos -de diferentes niveles-. A ello se añade su trayectoria y experiencia acumulada en la temática que se trabajará en los marcos del seminario. Durante el proceso se ha construido una base de datos que incluyen personas con los perfiles descritos, la cual se ha convertido en la herramienta fundamental de selección de los expertos.

La discusión en grupo acontece tras las presentaciones iniciales de dos expertos que dialogan sobre la experiencia latinoamericana y cubana, respectivamente. El papel de los ponentes es aportar referentes teóricos y metodológicos sobre la temática, así como realizar cuestionamientos y análisis provocadores, que despierten el interés y debate posterior. La perspectiva comparada entre el escenario internacional y nacional, ha conjugado de manera integrada experiencias, aprendizajes y procedimientos entre problemáticas comunes que enfrenta la política social en Cuba y en otros países de la región latinoamericana.

Para el desarrollo de la discusión se requiere un diseño que propicie un clima de colaboración conjunta, pues el diálogo academia-decisores de política no está exento de complejidades. Como se mencionó anteriormente, no son pocos los retos que surgen en este diálogo, los discursos predominantes entre ambos campos del desarrollo suelen mostrar antagonismos teóricos y principalmente metodológicos, que devienen en incomprensiones, visiones críticas, que dificultan la posibilidad de desarrollar esquemas referenciales comunes. De

ahí la importancia de crear un ambiente que favorezca la comunicación y las relaciones de confianza, que apueste por un formato de sesión cerrada, integrada por un grupo pequeño-de 25 expertos aproximadamente-.

Existe además el rol de moderador/a de la mesa, cuya función es encuadrar la sesión de trabajo, dinamizar el debate, así como fomentar un clima adecuado para el diálogo, donde se privilegie la escucha activa y empática, el respeto al criterio del otro-aun cuando no exista consenso-así como la horizontalidad relacional. Este último aspecto se intenciona desde la disposición del mobiliario, organizado de manera circular, que favorezca el intercambio cara a cara, donde cada participante funge en calidad de experto/a, sin privilegios de autoridad por el rol que desempeñan.

Un elemento clave de estos espacios ha sido la sistematización de resultados, materializados en artículos y materiales académicos que muestran las tendencias que subyacen a las concepciones, prácticas y proyecciones de los actores que participan en el seminario. Además, se registran las lecciones aprendidas durante cada edición, que han servido de guía para un diseño mejorado de sesiones posteriores.

Como parte de los resultados de este espacio, se han mostrado algunas pistas que pueden desarrollarse como estrategias para mejorar la comunicación academia-decisores de políticas. Al concluir la oncena edición del Seminario Permanente de Políticas Sociales, se reconoce como aprendizaje las limitaciones de los académicos en la comunicación de los resultados científicos. El exceso de tecnicismo en los informes de investigación y, en ocasiones, la ambigüedad de las recomendaciones, no permiten un intercambio adecuado con los decisores. Es por ello que se insiste en cada edición el continuo ejercicio para el diálogo entre académicos y decisores.

Puede ser más viable emplear un discurso breve, de fácil comprensión, que trasmita las ideas esenciales y se oriente a lo propositivo. Se recomienda explorar otros procedimientos para la presentación de informes como son documentos de lectura fácil12, infografías, entre otros, que tributen a la solución de problemáticas reales, cuya salida práctica deposite valor a la utilidad de la ciencia al servicio del desarrollo social.

Sesión con estudiantes y egresados de la Maestría en Desarrollo Social

La Maestría Desarrollo Social es un programa de postgrado de FLACSO Cuba cuyo objetivo general es formar especialistas de alto nivel con capacidades para la investigación en la problemática del desarrollo social desde una perspectiva interdisciplinaria y la promoción de proyectos y programas que contribuyan al desarrollo social. Con motivo de cumplirse 20 años del inicio de este programa, se constituyó la Red de Egresados de la maestría, cuyos objetivos son: intercambiar saberes y experiencias sobre la investigación y promoción del desarrollo social, debatir opiniones y propuestas que contribuyan al perfeccionamiento del programa de la maestría, y discutir sobre el impacto social de la maestría en territorios e instituciones.

12 La lectura fácil es una metodología que permite crear y adaptar documentos para que sean más fáciles de entender. La lectura fácil no sólo abarca el texto, sino también hace referencia a sus ilustraciones, diseño y maquetación.

Desde la propia coordinación de cada uno de los seminarios, se convocan los maestrantes de la edición en curso[13]; y de especial interés son aquellos que investigan el tema que se abordará. También son invitados aquellos egresados que desarrollaron sus tesis de maestría sobre el asunto en cuestión.

El encuentro entre estudiantes, egresados y profesores con el experto internacional invitado propicia un espacio de diálogo y debate que enriquece la cuestión abordada, a la vez que se contrasta la realidad cubana con procesos sociales que tienen su expresión en la región latinoamericana. Otro de los elementos a destacar es la discusión metodológica que se produce en torno a los temas de investigación de los maestrantes, lo cual enriquece su formación como investigadores sociales.

Este espacio se considera de especial interés para las instituciones coordinadoras del Seminario (FLACSO y FES), en tanto se propone una formación y entrenamiento centrados en el diálogo propositivo. Los maestrantes y egresados son capacitados en aras de lograr una mayor articulación entre ciencia y política.

La experiencia de 11 seminarios anteriores ha sido valorada de muy positiva por coordinadores del seminario, profesores, estudiantes, egresados y expertos invitados. En especial los estudiantes ven en este espacio una oportunidad y un privilegio al poder dialogar directamente con importantes expertos de la región como Rubén Katzman, Juliana Martínez Franzoni, Juan Pablo Pérez-Sáinz, entre otros. Además se sienten valorados y reconocidos al ser convocados a un evento de esta magnitud.

Aprovechando las oportunidades de un nuevo escenario: la autonomía municipal

En el escenario de actualización del modelo figuran cambios que otorgan una mayor importancia a lo local, atendiendo a sus potencialidades para la búsqueda de estrategias viables que den respuesta a los problemas que enfrentan los territorios, impulsar la economía local y nacional, así como fomentar la participación de actores (Fundora 2017). Como uno de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta 2030, dentro del eje estratégico Gobierno Eficaz y Socialista e Integración Social se propone:

> 65.5 Impulsar el desarrollo territorial mediante el fortalecimiento de atribuciones y las capacidades de planificación y gestión de los territorios, la participación de los actores sociales y la coordinación con otras instancias del Estado, a fin de potenciar los recursos locales y aprovechar las oportunidades de los mercados internacionales.

13 Se les exige la participación de los estudiantes al SPPS como parte del programa de la Maestría.

Bajo este supuesto se apuesta por generar procesos de descentralización en la gestión y planificación local, valorando al territorio como dinamizador del desarrollo. Tanto en los lineamientos de la política social económica del 2011, como en la actualización aprobada en el 2016, se pretende fortalecer las competencias municipales para llevar a cabo estos procesos, con marcado énfasis en la producción de bienes y servicios (Fundora 2019, 83).

Como parte de la evaluación del 10mo Seminario Permanente de Política Social[14], se diseñó y aplicó un instrumento consistente en un cuestionario de cinco preguntas. En el mismo se indagaron: los ámbitos profesionales de desempeño, principales elementos que no lo deberían faltar a una política social para ser sostenible, fortalezas percibidas para la implementación de políticas locales de desarrollo en Cuba, así como los principales retos y propuestas para la implementación de políticas locales de desarrollo en el contexto actual. Fueron encuestados un total de 17 expertos, de los cuales nueve se dedican a la investigación y/o docencia, y ocho a la toma de decisiones y prácticas sociales.

En cuanto a los elementos considerados como imprescindibles para que una política social sea sostenible sobresale, en primer lugar, el enfoque de equidad y justicia social implícita en la misma. Seguidamente se ponderaron elementos que tributan a la participación, el diálogo, la articulación y la concertación entre actores. Inmediatamente se ubicaron los elementos relativos a la pertinencia y el ajuste de las políticas a los contextos en los cuales serán implementadas, así como al proceso de concepción de la misma como los diagnósticos, preparación, seguimiento y evaluaciones. En quinto lugar se ubican las respuestas dirigidas a las actitudes de los decisores en tanto se concibe necesario el compromiso, la implicación, entrega y humanismos de estos. Finalmente, se ubican los elementos relacionados con la economía.

Puede destacarse la concepción del enfoque de equidad como elemento que ha ganado lugar de cara a la concepción de políticas sociales en tanto es el más expresado por los expertos, de modo que no conciben una política sostenible sin el mismo. En contraste, se puede mencionar el hecho de que la dimensión económica es la menos considerada para la sostenibilidad de una política. Tal vez en compensación o contraposición a tendencias economicistas se termine excluyendo este importante elemento.

Si se divide el grupo en función de los ámbitos de desempeño, se obtienen respuestas muy similares, no obstante, aunque desde el punto de vista estadístico no resulte significativo, resulta de interés mencionar, que en el grupo de quienes se dedican a la docencia/investigación se ponderó más la participación y el diálogo que en el de los decisores.

Entre las fortalezas que se perciben para la implementación de políticas locales de desarrollo en Cuba destacan, en primer lugar, aspectos característicos de la población cubana donde se pondera el nivel educativo e instructivo, la capacidad de resiliencia y los valores de solidaridad y humanismo. En un mismo nivel se ponderan como fortalezas aspectos relativos a características de los decisores tales como la voluntad política y el apoyo del Estado cubano. Seguidamente se mencionan aspectos relacionados con estructura del gobierno/Estado y experiencias acumuladas a lo largo de la historia. Este último aspecto

14 El tema de ese seminario estuvo dedicado a las Políticas Locales

es más valorado por los decisores, mientras que los expertos de la docencia/investigación valoran más los aspectos relativos a las características de la población y de los tomadores de decisiones.

Los principales retos para la implementación de políticas locales de desarrollo en Cuba se sitúan, en primer lugar, en aspectos relativos a los decisores y como tal, se concibe el cambio en la manera de entender las políticas por parte de estos, estar capacitados y preparados para un cumplimiento cabal de sus funciones. Esto fue más valorado por las personas que tenían la toma de decisiones como espacio de desempeño.

En un segundo orden se perciben retos vinculados a las características de las políticas sociales y se propone superar su carácter asistencialista, llamando a la intersectorialidad y la integración de diferentes niveles de toma de decisiones. Este aspecto fue más valorado por los docentes/investigadores. Por último se ubican aspectos dirigidos a tener en cuenta las peculiaridades de las comunidades en el diseño de políticas, atendiendo a la diversidad de contextos, y aspectos vinculados a la gestión económica de las acciones emprendidas.

Las principales propuestas para la implementación de políticas locales de desarrollo en el actual contexto, giraron en torno a disímiles aspectos. Las respuestas más frecuentes fueron dirigidas a la construcción e implementación de aspectos metodológicos y/o herramientas para el diseño de políticas, el cual fue más ponderado por los docentes/investigadores. De este modo resulta muy sobresaliente el ajuste a las características específicas de cada localidad, dándole mucho valor a los diagnósticos acertados.

Seguidamente se hace un llamado a la participación, el debate y el diálogo entre los actores sociales implicados en el proceso. En tercer lugar se plantean recomendaciones dirigidas a la descentralización y, por otra parte, a la implementación de procesos de capacitación y formación a los actores sociales. En último lugar se ubican las consideraciones dirigidas explícitamente a aspectos económicos.

Aunque el Seminario Permanente de Política Social constituye un espacio de encuentro y reflexión entre académicos y tomadores de decisiones, es necesario considerar también las voces de la ciudadanía. El diálogo entre academia y política no puede convertirse en un espacio cerrado, donde solo prevalezcan criterios tecnocráticos (Braun, 2010) y narrativas conceptuales ajenas a las demandas, aspiraciones, necesidades sentidas y proyectos de vida de los diferentes grupos poblacionales. Tampoco son válidos los espacios altamente formalizados que limitan la participación a la presencia, la información o la consulta de la ciudadanía. Como bien se señala en ENGOV (2013) y, los países de América Latina y El Caribe han desarrollado instituciones, normas, legislaciones y sistemas para la consulta y la evaluación; pero hay una falta de estándares e implementación de mecanismos de participación genuina.

En todos los procesos de diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, es clave que la población en general, y mucho más, los grupos focalizados sean, se sientan y tomen parte, desde sus identidades, saberes, vivencias y percepciones. De lo contrario, se genera un diálogo que cobra

sentido para sectores específicos y reducidos de la sociedad, y a la vez se fomenta la enajenación de lo/as ciudadano/as respecto a las intervenciones políticas que determinan su bienestar y calidad de vida.

Para ganar en calidad, eficacia, pertinencia, eficiencia y sustentabilidad de las políticas públicas, el diálogo academia-política-ciudadanía puede centrarse en el autodesarrollo territorial, incrementando las propias capacidades de las comunidades para descubrir sus potenciales, problematizar sus demandas, y estableciendo prioridades. Ello no significa reducir este debate al desarrollo endógeno, sino que estos procesos deben estar acompañados de pactos programáticos entre el estado central y las instancias subnacionales. (Parker, 2014)

Es imprescindible la (re)producción de una academia cuya posición epistemológica implique la transdiciplinariedad, dándole voz a la pluralidad de sujetos, más allá de sus capitales culturales, políticos, simbólicos y sociales.

Esto requiere de un despliegue metodológico sustentado en paradigmas participativos de construcción del conocimiento. Parker (2014) y Hysing (2013) añaden el aporte de este actor al desarrollo de perspectivas inter y multidisciplinarias, intersectoriales, territoriales y descentralizadas, sobre base de procesos holísticos, multicriterio, multiescala, multidimensionales, y con enfoques generales comprensivos que integran criterios económicos-productivos y socioculturales-ambientales. Por otra parte, las personas que ocupan posiciones en el sistema político a diferentes escalas, deben desarrollar prácticas cotidianas de acercamiento a la ciudadanía, que materialicen el intercambio previsto en leyes, procedimientos y protocolos ya escritos y aprobados en los diseños institucionales democráticos.

Algunas ideas conclusivas....

El contexto cubano actual favorece cada vez más el diálogo entre académicos y decisores. En los últimos años se han desarrollado espacios de intercambio que dan cuenta de la incidencia de la ciencia en los procesos de toma de decisiones. Para ello se requiere seguir fomentando una cultura de diálogo, participación, colaboración, que contribuya a consolidar la articulación academia-política-ciudadanía.

Es necesario superar las contradicciones, asimetrías y/o asincronías que se han producido entre actores de la academia y de la política. Como tendencia se ha depositado la responsabilidad en el ámbito de la toma de decisiones. No obstante, se considera pertinente que la academia asuma nuevas estrategias de comunicación, más innovadoras, sin exceso de tecnicismos, sin actitudes culpabilizantes, en aras de lograr un ambiente colaborativo. El fin último del conocimiento y la toma de decisiones debe estar en función del desarrollo y del bienestar de la población.

Se deben crear más espacios de diálogo y concertación entre científicos, políticos y población en general, con el propósito de favorecer una participación activa en el diseño y evaluación de políticas sociales.

Como espacio de articulación y participación entre los diferentes actores, se recomienda el uso de observatorios sociales que permitan monitorear y evaluar las políticas sociales.

Referencias bibliográficas

ACN (Agencia Cubana de Noticias) (2019). Díaz-Canel: El desarrollo local depende del Gobierno y el aporte de las universidades. En: Escambray Periódico de Sancti Spíritus 12/04/2020. Recuperado de:http://www.escambray.cu/2019/diaz-canel-el-desarrollo-local-depende-del-gobierno-y-el-aporte-de-las-universidades/;

Cimadamore, Alberto (2010). Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). En: *Informe sobre las ciencias sociales en el mundo. Las brechas del conocimiento.* Recuperado de: en: unes- doc.unesco.org/images/0021/002173/217366s.pdf

Château, Bertrand y Rossetti di Valdalbero, Domenico (Eds.). (2011). *World and European Energy and Environment Transition Outlook WETO-T*, Directorate-General for Research and Innovation, Socioeconomic Sciences and Humanities. Bruselas: European Commission.

De Miguel, Carlos, Durán Lima, José, Giordano, Paolo, Guzmán, Julio, Schuschny, Andrés, Watanuki, Masakazu (Eds). 2010. *Modeling Public Policies in Latin America and the Caribbean*. Santiago de Chile: ECLAC, IDB.

ENGOV. *www.engov.eu.* 20 de 10 de 2019. http://www.engov.eu/es/

Extremera, Denis y Pérez, Irene: Díaz-Canel en el Parlamento: Conocimiento, participación popular y enfoque integral son claves para el desarrollo local. Cubadebate 12/04/2019. Recuperado de: http://www.cubadebate.cu/noticias/2019/04/12/diaz-canel-en-el-parlamento-conocimiento-participacion-popular-y-enfoque-integral-son-claves-para-el-desarrollo-local/#.Xm0XAvlKiM8

Etzkowitz, Henry y Leydesdorff, Loet (2000). The dynamics of innovation: from National Systemsand "Mode 2" to a Triple Helix of university–industry–government relations. *Research Policy*, V.29, 109–123.

Fundora, Geydis; Hidalgo, Vilma y Díaz, Danay (2017.). Decidir la política social: concepciones, prácticas y proyecciones. En: Zabala, María del Carmen (comp). *Debates actuales sobre política social. Cuba en el contexto de América Latina y el Caribe.* La Habana: FES-FLACSO.

Fundora, Geydis E. (2019). Configuración de políticas locales de equidad en la actualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista. Tesis de Doctorado en Sociología, Universidad de La Habana.

Guerra, Mirtha (2019). La Universidad, un actor decisivo en el desarrollo local. En: Radio Rebelde 2019-04-12. Recuperado de: http://www.radiorebelde.cu/noticia/la-universidad-actor-decisivo-desarrollo-local-20190412/

Morin, Edgar. 1999. *7 saberes necesarios para la educación del futuro*. París: UNESCO.

Morin, Edgar y Delgado, Carlos J. (2017). *Reinventar la educación. Abrir caminos a la metamorfosis de la humanidad.* La Habana: Editorial UH.

Parker, C., Muñoz, J. (2012). Élites universitarias y cambio climático. *Ambiente & Sociedade*, XV (2) 195-218.

Parker Gumucio, Cristian (2014). El mundo académico y las políticas públicas frente a la urgencia del desarrollo sustentable en América Latina y el Caribe. *POLIS Revista Latinoamericana*, 39. Recuperado de: http://journals.openedition.org/polis/10469

Puig, Yaima (2019). Díaz Canel subrayó rol de la ciencia en la solución de los problemas del país. Agencia Cubana de Noticias 19/02/2019. Recuperado de: http://www.acn.cu/cuba/ 42072-presidente-cubano-subrayo-rol-de-la-ciencia-en-la-solucion-de-los-problemas-del-pais-124

Valenti Negrini, Giovanna y Flores Llanos, Ulises (2009). Ciencias Sociales y Políticas Públicas. *Revista Mexicana de Sociología*, 71, Núm. Especial, 167-191.

Comportamiento proambiental de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Guerrero, México

Pro-environmental behavior of the students of the Autonomous University of Guerrero, Mexico

Mirella Saldaña-Almazán. *msaldana@uagro.mx*
Yan P. Maldonado-Astudillo. *ypallac@uagro.mx*
María L. Sampedro-Rosas. *laura_1953@live.com.mx*
Katya A. Carrasco-Urrutía. *kcarrasc@uacj.mx*
José L. Rosas-Acevedo. *jlrosas@yahoo.com*
Ana L. Juárez-López. *analaura43@hotmail.com*
Universidad Autónoma de Guerrero. México
Recibido: 09/01/2020
Aprobado: 10/03/2020

Resumen:
La especie humana ha interactuado con el medio ambiente y lo ha ido modificando. Sin embargo, la situación actual es preocupante por los problemas ambientales de origen antropogénico. Por ello, el objetivo del trabajo fue evaluar el Comportamiento Proambiental (CPA) de los estudiantes, para implementar políticas ambientales que coadyuven a la conservación del medio ambiente. La metodología fue de naturaleza cuantitativa a partir de una muestra aleatoria simple de 1013 estudiantes de las 31 unidades académicas en los tres niveles educativos de la región de Acapulco de la Universidad Autónoma de Guerrero, México.

Los principales hallazgos muestran que más del 70% de los estudiantes de posgrado manifiestan CPA, lo que supera a los de nivel medio superior y superior. No obstante, el enfoque de esta conducta es individual y no social-comunitario. Se formulan recomendaciones para el perfeccionamiento de la Educación Ambiental de los estudiantes universitarios.

Palabras claves: comportamiento ambiental, educación ambiental, medio ambiente, problemas ambientales.

Abstract
The human species has interacted with the environment and has modified it. However, the current situation is worrying about environmental problems of anthropogenic origin. Therefore, the objective of the article was to evaluate the pro-environmental behavior (CPA) of the students, to implement environmental policies that contribute to the conservation of the environment. The methodology was quantitative in nature from a simple random sample of 1013 students from the 31 academic units in the three educational levels in the Acapulco region of the Autonomous University of Guerrero. The main findings show that more than 70% of graduate students show a better CPA compared to those in the upper and upper middle level. However, the focus

of this behavior is individual and not social-community. Recommendations are made for the improvement of Environmental Education for university students.

Keyword: environmental behavior, environmental education, environment, environmental problems.

Introducción

En las últimas décadas los problemas ambientales se han convertido en complejos escenarios, a partir de los cuales se despliegan un gran número de investigaciones y reflexiones en torno a las circunstancias que enfrenta la sociedad. Los efectos potenciales originados por el consumo insustentable de recursos alimentarios y tecnológicos ponen en peligro la base de la vida humana (Beck 1998; Ramírez, 2015).

En el transcurso del tiempo las afectaciones en el ambiente se están incrementando a medida que la sociedad demanda una vida más consumista. Puesto que la lógica en la que se mueve el sistema consiste en aumentar permanentemente la producción, la productividad, en conquistar mercados y nuevas áreas de influencia comercial, con el objeto de incrementar los beneficios económicos. Dicho sistema tiene como valor principal el medirse por términos monetarios y no concibe la construcción de un planeta sustentable (Delgado, 1998).

El modo de vida de la sociedad actual se está homogeneizando a nivel mundial, ya que se asocia el bienestar con la capacidad de consumo; de modo que, a mayor consumo, mayor calidad de vida y viceversa (Gordmier, 1999; Luyando, 2016). Sin embargo, este comportamiento humano insustentable ha traído consigo problemas ambientales, que cada vez más provocan fenómenos naturales desastrosos en diferentes partes del mundo.

Desde hace 47 años existen propuestas para cambiar el modo de vida y concientizar ambientalmente a las personas, incidiendo en su formación académica, tal como se debatió en la Conferencia Mundial sobre el Medio Ambiente en Estocolmo, Suecia, donde se aprobó la Declaración de los Principios sobre el Medio Ambiente que propuso fortalecer la necesidad de apoyar la Educación Ambiental y se formuló el requerimiento de que los contenidos ambientales fueran apreciados como objeto de estudio en los planes educativos para contribuir a la formación integral de los ciudadanos desde la edad escolar (Santiago, 2008).

Actualmente, con la propuesta de la educación para los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), es imprescindible para todos los sistemas educativos la necesidad de acciones para garantizar un futuro sustentable. Para educar hacia esas metas, los enfoques centrados en el estudiante, orientados a la acción y transformadores serían la forma de capacitar a los estudiantes para un comportamiento proambiental en su diario accionar (Jónsdóttir, 2015; Riemer, Voorhees, Dittmer, Alisat, Alam, Sayal y Mugagga, 2016; Sinakou, Donche, Boeve-de Pauw, y Van Petegem, 2019).

En ese sentido, el objetivo de la educación para el desarrollo sostenible es desarrollar futuros ciudadanos capaces de tomar decisiones informadas y medidas responsables para resolver problemas (Chen y Liu, 2020). La educación

ambiental (EA), entonces, tiene como propósito contribuir a la formación de la conciencia, el conocimiento, la actitud y el valor de las personas para mejorar el comportamiento proambiental. En EA, el cambio de comportamiento ha sido el énfasis en el currículo escolar y en otros programas ambientales no formales (Ardoin, Bowers, Roth, y Holthuis, 2018; Stern, Powell y Hill, 2014).

La educación ambiental es un paradigma del comportamiento ambiental donde se implementan actividades prácticas, de sensibilización, ampliación de conocimiento, conservación y mejora de la naturaleza, que conllevan al cuidado proambiental (González, 2013). Del mismo modo Martínez (2010) indica que la educación ambiental contribuye a una conciencia crítica e integral de nuestra situación en el planeta; también es un agente importante en la transición a una nueva fase ecológica de la humanidad pretendiendo comprender su relación en la biosfera humanizada, al formar personas capaces de interpretar y transformar el mundo, y dar importancia a los derechos de todos los seres vivos (incluyendo humanos) y la naturaleza, para contribuir a plantear políticas y culturas basadas en necesidades a corto plazo (Freire, 1995).

En la bibliografía sobre el tema, el Comportamiento Proambiental es denominado de diferentes formas, como "conducta protectora del ambiente", "conducta pro ecológica", "conducta ambiental responsable", "conducta ecológica responsable", y más recientemente "conducta ambiental amigable" (MartínezSoto, 2004). Autores como Steg y Vlek (2009), utilizan el término Comportamiento Proambiental, en referencia a la intencionalidad positiva, definiéndolo como el comportamiento para no perjudicar al medio ambiente o beneficiarlo.

En virtud de lo anterior, el comportamiento proambiental (CPA) se define como el conjunto de acciones intencionadas y efectivas, de forma individual o en un escenario colectivo, dirigidas a la conservación de los recursos naturales y a obtener una mejor calidad del medio ambiente (Corral-Verdugo, 2000; Castro, 2001; Hess, 2007). Dentro de las características fundamentales de la conducta proambiental se encuentran:

- - Es un producto o resultado, de la preservación de los recursos naturales o al menos la reducción del deterioro.
- - Es efectiva, en el sentido de ser intencional y resultado de desplegar habilidades concretas.
- - Presenta un cierto nivel de complejidad, pues requiere la anticipación del resultado de la acción, deliberación para actuar y dirección hacia una meta concreta (Corral Verdugo, 2000, citado en Martínez-Soto, 2004).

Es necesario que la sociedad no deje pasar más tiempo, dadas las condiciones ambientales que cada vez se perciben. Es imprescindible que constantemente se fomente y evalúe el comportamiento proambiental en las generaciones, para formar personas que desarrollen un consumo responsable, una consciencia activa, pensamiento crítico y acción social (Fernández, 2007; Piñeiro, 2011).

Para ello, autores como Zamorano (2011) y Espino, Olaguez y Davizon (2015) han diseñado instrumentos para medir actitudes proambientales y la percepción del medio ambiente en jóvenes estudiantes.

Existe una gran variedad de cuestionarios y escalas para medir el comportamiento proambiental. Estos instrumentos incluyen diversas conductas ecológicas responsbles, tales como: reducción del consumo de productos, reuso y reciclaje de objetos, uso racional de energía, preservación de la estética ambiental, cuidado de animales y plantas e involucramiento de los individuos en movimientos de preservación del ambiente, entre otros. A partir del 2000, la investigación sobre comportamiento proambiental se ha orientado a los siguientes ámbitos: manejo de los residuos reciclables y desechos, uso eficiente de energéticos, contaminación del aire, protección de las áreas verdes y en menor proporción los estudios sobre la conducta de conservación del agua y los suelos; mientras que en menor medida se han desarrollado estudios relacionados con la preservación de los ecosistemas. La mayor parte de los escasos estudios con respecto al tema, se han centrado en problemas ambientales del contexto inmediato y directo de los sujetos, como el hogar, la escuela y el barrio; muy pocos estudios abordan el involucramiento de las personas en problemas locales como la degradación de ecosistemas (Bustos, 2000 y Corral, 2002, citados en Martínez-Soto, 2004).

Por educación se entiende un proceso de desarrollo sociocultural continuo de las capacidades que las personas en sociedad deben generar y que se realiza tanto dentro como fuera de su entorno, a lo largo de toda la vida. La educación ambiental debe generar cambios en la calidad de vida, en la conducta personal y en las relaciones humanas, que lleven a la solidaridad y el cuidado hacia todas las formas de vida y el planeta (Febres y Florián, 2002).

La educación implica impulsar las destrezas y las estructuras cognitivas, que permiten que los estímulos sensoriales y la percepción del mundo-realidad se conviertan de información significativa, en conocimientos de su construcción y reconstrucción, así como en valores, costumbres, que determinan nuestros comportamientos o formas de actuar (Álvarez, 2003).

En cuanto a la educación ambiental, las universidades se encuentran trabajando en tres ámbitos principales: Ambientalización del Currículo Universitario; Investigación sobre Medio Ambiente y el Medio ambiente en la vida universitaria cotidiana (Peña, 2017).

La Universidad Autónoma de Guerrero incluye dentro de sus principios básicos la Responsabilidad Social Universitaria, por lo que se encuentra comprometida con la Educación Ambiental. En su Plan de Desarrollo Institucional 2017-2021 la institución incorpora el "compromiso con el medio ambiente" dentro del apartado: Compromisos, políticas y ejes estratégicos" (UAGRo, 2017).

La Universidad creó la Coordinación de Ecología, Medio Ambiente y Desarrollo Sustentable, en el marco de la cual se desarrollan campañas, acciones y diversos programas relacionados con el cuidado del medio ambiente. La misión de esta instancia es: Realizar actividades que coadyuven al cuidado y preservación del ambiente, a través de la investigación, la capacitación y la práctica, tomando en cuenta el equilibrio y uso de los recursos económicos, sociales y naturales.

Así mismo, en el año 2019, como parte de las alianzas estratégicas para fortalecer el conocimiento y la investigación ambiental, la institución firmó un convenio de colaboración con la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales dirigido a ampliar o enriquecer los elementos educativos, de investigación y servicio a la comunidad, así como de políticas públicas, relacionados con el cuidado y mejoramiento del medio ambiente local, regional, nacional e internacional.

En virtud de lo anterior, la investigación se planteó conocer la percepción del comportamiento proambiental de los estudiantes de la UAGro, como una primera etapa para el ulterior establecimiento de políticas ambientales en la universidad con el objeto de fortalecer la cultura, comportamientos ambientales y compromisos de los jóvenes con su entorno.

Metodología

Instrumento

Para la recolección de los datos se utilizó un instrumento constituido por dos secciones: en la primera parte estuvieron los datos generales de los estudiantes (edad, sexo, unidad académica) y en la segunda parte, 25 ítems para determinar la variable principal: Comportamiento Pro Ambiental (CPA). La estructura de los ítems se basó en la propuesta de Obaliston y Sheldon (2003), donde la escala de medición consideró conductas en el hogar, la comunidad y la escuela sobre: el manejo de residuos, cuidado del agua, luz y áreas verdes; según la forma de respuesta fue una escala tipo Likert de cuatro categorías: De Nunca a Siempre.

La respuesta esperada era: Siempre=4 puntos, por tanto, el resultado esperado máximo por estudiante era 100 puntos: Excelente Comportamiento Pro Ambiental, se tomó 80 puntos como un valor aceptable, que indica que el estudiante tiene CPA y de 79 puntos como que No posee CPA.

Validez y confiabilidad del instrumento

Para obtener la validez del instrumento se revisó la literatura respecto a la variable CPA, la cual fue sometida a Criterio de Expertos y validada por 5 jueces, así como también, fue aplicada una prueba piloto a 76 alumnos de tres unidades académicas (una por cada nivel académico), como mencionan los autores para establecer la validez de los ítems del instrumento (Baleststrini, 1997; Hernández-Sampieri et al., 2003).

Para medir la fiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente alpha de cronbach que arrojó 0.771; se considera aceptable a partir de 0.70 en estudios con fines explicativos de ciencias sociales (Schmitt, 1996; Macarro, Romero y Torres, 2010; Mercado y Gil, 2012).

Población y muestra

La investigación fue de tipo cuantitativa y se llevó a cabo en 31 unidades académicas; se analizaron por nivel de estudio: Medio superior (4 Escuelas Preparatorias), Superior (18 licenciaturas) y Posgrado (7 programas) de la Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro), en la ciudad de Acapulco, Guerrero, México.

El tamaño de la población fue de 19 822 alumnos formalmente inscritos en el período 2018-2019; para obtener la muestra se utilizó la fórmula para muestreo probabilístico aleatorio simple y se reemplazan los valores

Donde:

n: tamaño de la muestra

N: tamaño de la población

z: valor correspondiente a la distribución de gauss, nivel de confianza 95 % = 1.9

p prevalencia esperada del parámetro a evaluar, en caso de desconocerse (p =0.5)

q: 1-p=0.5

i: error que se prevé cometer si es del 3%, i = 0.03

Tamaño de la muestra

Procedimiento

El instrumento se aplicó a la muestra de 1013 estudiantes, provenientes de: 4 preparatorias, 18 licenciaturas y 7 posgrados con los que cuenta la UAGro en Acapulco.

Procesamiento de datos

Para el análisis de datos se utilizó el programa estadístico IBM SPSS Statistics versión 21.0, a través de estadística descriptiva; se utilizaron gráficos de cajas con los colores del semáforo (rojo, amarillo y verde) para identificar el CPA que obtuvieron los estudiantes al autoevaluarse; y gráficos de barras para identificar por nivel de estudios los porcentajes de los estudiantes que tienen CPA y lo que no lo poseen; donde corresponde al siguiente: valor de la variable ≥ 80 puntos = Tiene CPA y si ≤ 79 puntos = No tienen CPA.

Resultados

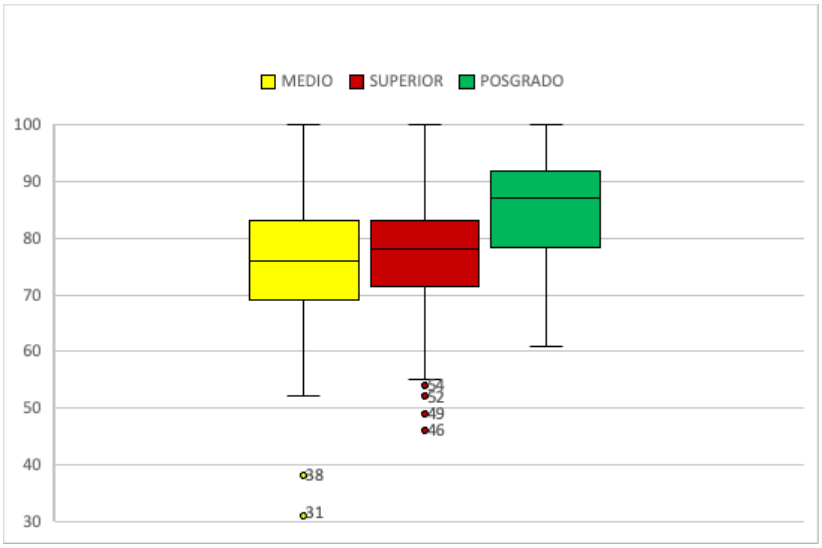
De manera general, 59.4% de los estudiantes fueron mujeres. Las edades se presentan en la tabla 1.

Tabla 1. Edades por rangos

		Frecuencia	Porciento	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Menos de 18 años	387	38.2	39.7	39.7
	18 a 25 años	531	52.4	54.5	94.3
	Más de 25 años	56	5.5	5.7	100.0
	Total	974	96.2	100.0	
Perdidos		39	3.8		
Total		1013	100.0		

En la Figura 1 se pueden observar los resultados correspondientes a la variable CPA, la cual permite apreciar los valores mínimos (los estudiantes que se autoevaluaron con el puntaje más bajo) y los valores máximos. Este tipo de diagrama evidencia cómo se dispersa la percepción de los estudiantes (Casanova, 2017). Se observa que la primera y tercera cajas alcanzaron el puntaje de 100 puntos que son los de nivel medio superior y nivel posgrado, los de nivel superior llegaron a los 90 puntos; se asignaron colores de semáforo para distinguir la autoevaluación y el comportamiento de la variable CPA, el uso de estos colores funciona como guía en la autoevaluación de la variable (Pizón, 2015).

Figura 1. Autoevaluación del Comportamiento Pro Ambiental de los estudiantes



Si bien el nivel medio superior y posgrado alcanzaron los 100 puntos, los cuartiles del diagrama de caja permiten observar que el 70% de los estudiantes de posgrado se autoevaluaron por encima de 80 puntos, por lo que se les asignó el color verde, y en el caso del nivel medio superior el 40% de los estudiantes cuenta con CPA y su valores mínimos se encuentran por debajo de los 60 puntos, lo que corresponde al color amarillo.

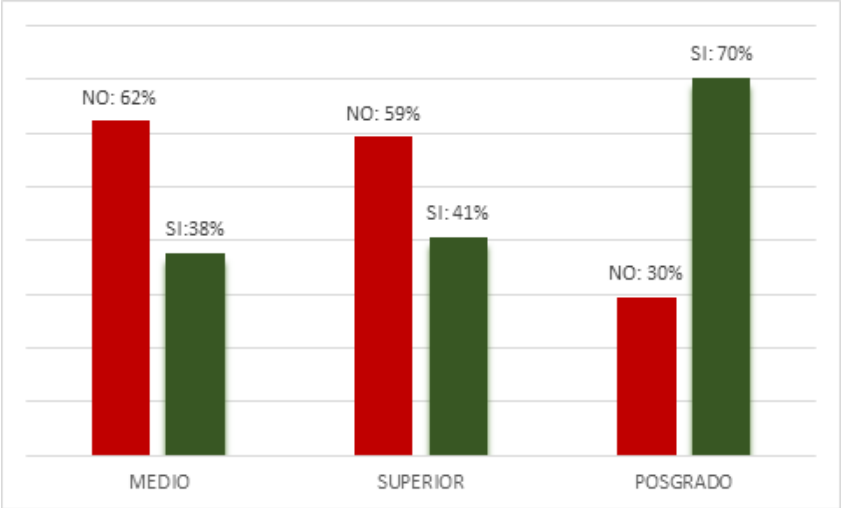
A los estudiantes de nivel superior se les asignó el color rojo porque obtuvieron la autoevaluación más baja, además cuentan con muchos valores atípicos, esto es, que se encuentran alejados de donde se concentran los valores de la mayoría de los estudiantes; entonces bien, los alumnos de posgrado expresaron tener un adecuado comportamiento ambiental, a diferencia de los estudiantes de nivel superior y medio superior.

Heimlich (2010), así como Sarabia-Sánchez y Rodríguez-Sánchez (2016) mencionan que existe una brecha entre lo que se dice y lo que se hace, por lo que las actitudes no siempre corresponden al comportamiento ambiental real, por tanto, como es la autoevaluación de los propios alumnos pudieron haber manifestado acciones que no siempre realizan a favor del ambiente; otros autores mencionan que la autoevaluación pudiera manifestar sesgo al expresar los encuestados lo que el investigador espera obtener (Chao y Lam, 2011).

Se realizó un análisis con gráficos de barras donde se pueden observar los porcentajes del total de la variable CPA de los estudiantes por nivel de estudios; en la Figura 2 se pueden observar para cada uno de los niveles dos barras, una indica el porcentaje de los estudiantes cuyo CPA es mayor o igual a 80 puntos y los que no cuentan con ello menor o igual 80 puntos; los de nivel medio superior y superior tienen porcentajes similares: menos de 40% expresan CPA y en ambos casos más del 60% no alcanzan buenas actitudes ambientales.

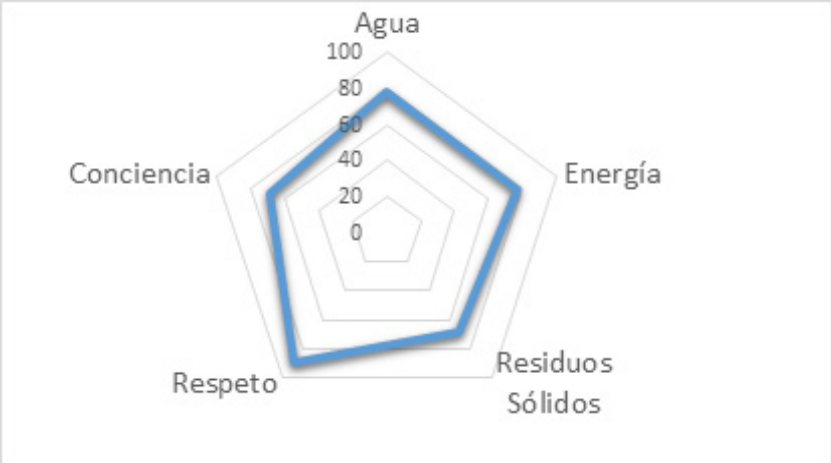
El 70% de los estudiantes de Posgrado manifiesta CPA; esta autoevaluación del comportamiento proambiental evalúa las acciones para la conservación del ambiente, como mencionan Espejel y Flores (2017).

Figura 2. Autoevaluación de Comportamiento Pro Ambiental por nivel educativo



Por otra parte, el instrumento constó de 5 dimensiones: Agua, Conciencia Ambiental, Respeto al medio ambiente, Residuos sólidos y Energía; cuyos resultados se expresan en un gráfico de araña para visualizar el comportamiento de los estudiantes a través de las dimensiones específicas consideradas.

Figura 3. Análisis del comportamiento proambiental mediante 5 dimensiones



La dimensión mejor evaluada fue Respeto al medio ambiente con 89 puntos, seguida de la dimensión Agua con 78 puntos, continuando con la dimensión Energía (77 puntos), después la dimensión Conciencia con 69 puntos y la peor evaluada fue Residuos Sólidos, con 68 puntos; elementos que deben ser considerados en las propuestas de Educación Ambiental que desarrolle la universidad.

Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos sobre la autoevaluación que hicieron los 1013 estudiantes de los tres niveles educativos de la UAGro, solo el 36.35% manifiestan Comportamiento Proambiental en las acciones que realizan sobre el cuidado y el medio ambiente.

Los alumnos participan en prácticas sencillas de llevar a cabo como apagar las luces si no las usan, cerrar las llaves mientras hacen el lavado de manos, cuidan las áreas verdes, participan en actividades para el orden de la casa y escuela; pero en acciones relacionadas con su comunidad no hay participación como mencionan Corral-Verdugo y Pinheiro (2004) que las actitudes van en relación del lugar donde se llevan a cabo. Es decir, se expresa un comportamiento hacia lo individual, pero no socio-comunitario.

La comunidad universitaria estudiada manifiesta no participar en campañas o actividades ambientales, pero muestran interés en aprender más sobre buenas prácticas ambientales, por tanto, se pueden implementar talleres de concientización para fortalecer:

- La separación de Residuos Sólidos Urbanos (basura), pues fue la dimensión peor evaluada dentro del CPA, en la que el 100% indicó que no realizan la separación de dichos residuos en su hogar.

- Reforzar información sobre el ahorro de energía, evitando usar innecesariamente el aire acondicionado para reducir las emisiones de gas.
- Manejo adecuado y conservación del agua y áreas verdes.

Es necesario incorporar la educación ambiental en las universidades como un eje transversal y multidisciplinario, a partir de las propias funciones sustantivas de la universidad: Docencia de Pre y Posgrado, Investigación y Extensión. Los cursos, talleres, campañas de conservación ambiental ayudan e incentivan a los estudiantes a realizar pequeñas acciones y a saber que tendrán consecuencias, pero es necesario ser constantes en la formación respecto a este tema, para que la comunidad universitaria de apropie del comportamiento proambiental como una forma de vida.

En cuanto al estudio del comportamiento proambiental, como señala Páramo (2017) actuamos de forma inconsistente cuando nos oponemos a la tala de árboles pero seguimos usando hojas de papel sin límite. Se requiere un mayor desarrollo y profundización del estudio de las actitudes y comportamientos proambientales desde perspectivas multidisciplinarias y metodologías cualitativas; todo ello como base para una educación ambiental que permita el anhelo señalado desde hace décadas en la Carta de Belgrano: la formación de "una población consciente y preocupada por el medio y por los problemas relativos a él; una población que tenga los conocimientos, las competencias, la predisposición, la motivación y el sentido de compromiso que le permita trabajar individual y colectivamente en la resolución de los problemas actuales". (UNESCO, 1975)

Referencias bibliográficas

Aragonés, J. y Amérigo, M. (2010). *Psicología ambiental*. 3era ed. Madrid: Pirámide.

Amérigo, M., García, J. A. y Córtes, P. L. (2017). Análisis de actitudes y conductas pro-ambientales: un estudio exploratorio con una muestra de estudiantes universitarios brasileños. *Ambiente & Sociedad, 20* (2), *1-20.* Recuperado de *http://www.scielo.br/pdf/asoc/v20n3/es_1809-4422-asoc-20-03-00001.pdf*

Ardoin, N. M., Bowers, A. W., Roth, N. W., & Holthuis, N. (2018). Environmental education and K-12 student outcomes: A review and analysis of research. *The Journal of Environmental Education*, 49 (1), 1-17.

Balestrini, A. M. (2006). *Cómo se elabora el proyecto de Investigación: Para los estudios formulativos o exploratorios, descriptivos, diagnósticos, evaluativos, formulación de hipótesis causales, experimentales y los proyectos factibles.* 7a Ed. Caracas: BL Consultores Asociados.

Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.

Casanova, H. (2017). Graficación Estadística y Visualización de Datos. *Revista Académica de la Facultad de Ingeniería, 21* (3), 54-75. Recuperado de: *http://www.revista.ingenieria.uady.mx/ojs/index.php/ingenieria/article/download/85/106/*

Chao, Y. y Lam, S. (2011). Measuring responsible environmental behavior: Self-reported and other-reported measures and their differences in testing a behavioral model. *Environment and Behavior, 43* (1), 53–71. Recuperado de: *https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0013916509350849?journalCode=eaba*

Chen, S.Y. y Liu, S.Y. (2020). Developing Students' Action Competence for a Sustainable Future: A Review of Educational Research. *Sustainability*, 12 (4): 1374. DOI https://doi.org/10.3390/su12041374

Corral, V. V., Frías, A. M. y González, L. D. (2003). Percepción de riesgos, conducta proambiental y variables demográficas en una comunidad de Sonora, México. *Región y sociedad, 15* (26), 49-72. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252003000100002&lng=es&tlng=es.

Corral-Verdugo, V. y Pinheiro, J. Q. (2004). Aproximaciones al estudio de la conducta sustentable. Medio ambiente y comportamiento humano. *Medio Ambiente y Comportamiento Humano, 5*(1y2):1-26. Recuperado de *http://mach.webs.ull.es/PDFS/Vol5_1y2/VOL_5_1y2_a.pdf*

Delgado, H. E. (1998). Consumo y medio ambiente. *Revista pedagógica, 12*(13), 41-66. Recuperado de *https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=127576*

Durán, M., Alzate, M., López, W. y Sabucedo, J. M. (2007). Emociones y comportamiento pro-ambiental. *Revista Latinoamericana de Psicología, 39* (2), 287-296. Recuperado de *http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80539206*

Espejel, A., y Flores, A. (2017). Experiencias exitosas de educación ambiental en los jóvenes del bachillerato de Tlaxcala, México. *Revista Luna Azul*, (44), 294-315. Recuperado de *http://www.redalyc.org/pdf/3217/321750362018.pdf*

Espino, R., Olaguez, E. y Davizon, Y. (2015). Análisis de la percepción del Medio Ambiente de los estudiantes de Ingeniería en Mecatrónica. Formación Universitaria, 8 (4), 45-54. Recuperado de *http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062015000400006*

Febres-Cordero, M. E. & Florián, D. (2002). *Políticas de educación ambiental y formación de capacidades para el desarrollo sustentable. De Río a Johannesburgo. La transición hacia el desarrollo sustentable*. Seminario organizado por el PNUMA/INE-SEMARNAT/ Universidad Autónoma Metropolitana.

Fernández, Rodrigo (2007). *El legado Consumista. Guía didáctica sobre Comercio Justo, Consumo Responsable y Soberanía Alimentaria*. Madrid, España: Sodepaz-Didesur.

Freire, P. (1995). *La educación como una acción cultural.* San José, Costa Rica: EUNED.

Frey S. (2001). *The Environment and Society Reader.* Boston, EUA: Pearson.

George, D. y Mallery, P. (2002). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4a ed). Boston, MA: Allyn & Bacon.

Gómez, P., González, M. J. y Romero, I. (2015) Esquema de los semáforos: una estrategia de evaluación formativa para compartir metas. *Revista Colombiana de Matemática Educativa, 1*(1), 66-71. Recuperado de *http://funes.uniandes.edu.co/8549/1/Gomez2015Esquema.pdf*

González Ladrón de Guevara, F., & Valencia Cuéllar, J. (2013). Conceptos básicos para repensar la problemática ambiental. *Gestión y Ambiente, 16* (2), 121-128. Recuperado de *http://www.redalyc.org/pdf/1694/169428420010.pdf*

Gordmier, N. (1999). *Hacia una sociedad con valor añadido:* El País. Recuperado de *https://elpais.com/diario/1999/02/21/opinion/919551608_850215.html*

Heimlich, J.E. (2010). Environmental education evaluation: Reinterpreting education as a strategy for meeting mission. *Evaluation and Program Planning, 33* (2), 180-185. doi:*10.1016/j.evalprogplan.2009.07.009*

Hernández, S. R., Fernández-Collado, C. y Baptista L. P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4a ed). México: Mc Graw Hill/Interamericana.

Luyando Cuevas, J. (2016). Conciencia social y ecológica en el consumo.. *Revista de alimentación contemporánea y desarrollo regional, 25* (47), 302-32. Recuperado de *http://www.redalyc.org/pdf/417/41744004012.pdf*

Jónsdóttir, Á. (2015). Teaching and learning for sustainability: An Icelandic practice-based research. *International Journal of Education through Art*, 11(3), 391-406.

Macarro, M. J., Romero, C. C. y Torres, G. J. (2010). Motivos de abandono de la práctica de actividad físico - deportiva en los estudiantes de bachillerato de la provincia de Granada. *Revista de Educación, 1*(353), 495-519. Recuperado de *http://www.revistaeducacion.educacion.es/re353/re353_18.pdf*

Martínez Castillo, Róger (2010). La importancia de la educación ambiental ante la problemática actual. Revista Electrónica Educare, XIV (1), 97-111. Disponible en: *https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1941/194114419010*

Martínez-Soto, Joel (2004). Comportamiento proambiental. Una aproximación al estudio del desarrollo sustentable con énfasis en el comportamiento persona-ambiente. Revista *THEOMAI / THEOMAI Journal Estudios sobre Sociedad, Naturaleza y Desarrollo* Número especial 1. Recuperado de: *http://revista-theomai.unq.edu.ar/numespecial2004/art%20soto%20numespec2004.htm*

Mercado, A. y Gil, P. R. (2012). Características psicométricas del cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el

trabajo en maestros mexicanos. *Revista de Educación, 1*(359), 260- 273. doi:10-4438/1988-592X-RE-2010-359-094.

Osbaldiston, R. y Sheldon, K. N. (2003). Promoting internalized motivation for environmentally responsible behavior: A prospective study of environmental goals. *Journal of Environmental Psychology, 23*(2003), 349-357. doi: *10.1016/S0272-4944(03)00035-5*

Páramo, P. (2017). Reglas proambientales: una alternativa para disminuir la brecha entre el decir-hacer en la educación ambiental. *Suma psicológica, 24* (1), 42–58. doi: *doi.org/10.1016/j.sumpsi.2016.11.001*

Piñeiro, C. (2011). *Comunicación ambiental para la transformación social. Iniciativas de consumo responsable en Madrid* (Tesis doctoral), Universidad Autónoma de Madrid, España.

Ramírez Hernández, V., & Antero Arango, J. (2014). Evolución de las teorías de explotación de recursos naturales: hacia la creación de una nueva ética mundial. *Revista Luna Azul, 1*(39), 291-313. Recuperado de *http://www.scielo.org.co/pdf/luaz/n39/n39a17.pdf*

Ramírez, H. O. (2015). Identificación de problemáticas ambientales en Colombia a partir de la percepción social de estudiantes universitarios localizados en diferentes zonas del país. *Revista Internacional de Contaminación 31*(3), 293-310. Recuperado de *http://www.scielo.org.mx/pdf/rica/v31n3/v31n3a9.pdf*

Riemer, M., Voorhees, C., Dittmer, L., Alisat, S., Alam, N., Sayal, R., ... & Mugagga, F. (2016). The Youth Leading Environmental Change project: A mixed-method longitudinal study across six countries. *Ecopsychology*, 8(3), 174-187.

Rockström J., Steffen W., Noone K., Persson Å., Chapin S., Lambin E., Lenton T., Scheffer M., Folke C., Schellnhuber H., Nykvist B., De Wit C., Hughes T., Van Der Leeuw S., Rodhe H., Sörlin S., Snyder P., Costanza R., Svedin U., Falkenmark M., Karlberg L., Corell R., Fabry V., Hansen J., Walker B., Liverman D., Richardson K., Crutzen P. y Foley J. (2009). A safe operating space for humanity. *Nature,* 461, 472-475. doi: 10.1038/461472a.

Santiago, R. J. A. (2008). La problemática del ambiente, la educación ambiental y el uso didáctico de los medios de comunicación social. *Investigación y Postgrado, 23*(2), 241-270. Recuperado de *http://www.redalyc.org/pdf/658/65815752009.pdf*

Sarabia-Sanchez, F. J., & Rodriguez-Sanchez, C. (2016). The role of credibility and negative feelings in comparative perceptual bias related to environmental hazards. *Journal of Environmental Psychology, 47*, 1-13. doi: *10.1016/j.jenvp.2016.04.011*

Schmitt, N. (1996). Uses and abuses of coefficient alpha. *Psychological Assessment, 8*(4), 350-353. Recuperado de *http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.615.4053&rep=rep1&type=pdf*

Sinakou, E., Donche, V., Boeve-de Pauw, J., & Van Petegem, P. (2019). Designing Powerful Learning Environments in Education for Sustainable Development: A Conceptual Framework. *Sustainability*, 11(21), 5994.

Stern, M. J., Powell, R. B., & Hill, D. (2014). Environmental education program evaluation in the new millennium: what do we measure and what have we learned?. *Environmental Education Research*, 20(5), 581-611.

UAGro (2017). Plan de Desarrollo Institucional 2017-2021.Recuperado de: *http://www.planeacion.uagro.mx/descargas/PDI2017-2021.pdf*

UNESCO (1975). La Carta de Belgrado. Una Estructura Global para la Educación Ambiental. Documentos del Seminario Internacional de Educación Ambiental (Belgrado, 13 - 22 de octubre de 1975). Recuperado de: https://jmarcano.com/educa/docs/belgrado.html

Wynes, S. y Kimberly, A. N. (2017). The climate mitigation gap: Education and government recommendations miss the most effective individual actions. *Environmental Research* Letters, 12(7), .2-9. doi: *10.1088/1748-9326/aa7541*

Zamorano, G. B., Parra,S. V., Peña, C. F., Vargas, M. J. I. y Castillo, M. Y. (2011). Compromiso ambiental de los estudiantes del nivel Medio superior, Revista Desarrollo Local Sostenible. *Red Académica Iberoamericana Local Global, 4*(11), 1-13. Recuperado de *http://www.eumed.net/rev/delos/11/gscmm.htm*

Silencios & Testimonios: reescrituras sobre el terror

Silences & Testimonies: rewrites of terror

Gerardo Larreta. *gerardolarreta@gmail.com*
Universidad Nacional de San Juan. Argentina
Recibido: 15/02/2020
Aceptado: 31/03/2020

Resumen:
Este artículo trata sobre los crímenes cometidos sobre la fuerza social femenina durante la última dictadura militar en San Juan, Argentina. El objetivo fue interpretar los testimonios de mujeres víctimas de secuestro o detención legal o ilegal por los grupos de tareas, como grupo vulnerado a fin de visibilizar la dimensión patriarcal de la dictadura como parte del objetivo genocida. Buscamos diferenciar las tecnologías aplicadas sobre el cuerpo de las mujeres reflexionando el entramado de relaciones que pudo articular la dimensión género y las implicancias del contexto de terror. La investigación se basó principalmente en el análisis de testimoniales descritas en "La sentencia Nº 1012" y en otras fuentes primarias y secundarias.
Palabras Claves: Mujeres, Dictadura, Genocidio, Violencia, Terror.

Abstract:
This article investigates the crimes committed on the female social force during the last military dictatorship in San Juan Argentina. The objective was to interpret the testimonies of women victims of kidnapping or legal or illegal detention by the dictatorship as a violated group to make visible the patriarchal dimension of the dictatorship as part of the genocide. We seek to differentiate the technologies applied to the body of women by reflecting the relations of the gender dimension and the implications of the context of terror. The investigation was mainly based on the analysis of testimonies described in "Judgment No. 1012" and other primary and secondary sources.
Key Words: Women, Dictatorship, Genocide, Violence, Terror.

Introducción

En esta investigación nos propusimos recuperar las experiencias de las mujeres sanjuaninas[1] víctimas de detención legal o clandestina (Bacci, Capurro Robles, Oberti, & Skura, 2012) durante la última dictadura cívico militar argentina, a fin de visibilizar la dimensión patriarcal de la dictadura como parte del objetivo genocida. El terrorismo de Estado durante la última dictadura militar argentina tuvo por objetivo destruir y reconfigurar las relaciones de organicidad de la sociedad. Las lógicas del terror se tradujeron en múltiples ejercicios de poder capaces de articular la maquinaria genocida en todas las dimensiones del conjunto social. En ese contexto, el poder de la dictadura recicló la lógica patriarcal de la sociedad y la transformó en tecnologías del suplicio.

La investigación se basó principalmente en el análisis de testimoniales descritas en los Fundamentos de la Sentencia N° 1012 de la primer Megacausa por delitos de Lesa Humanidad cometidos por la última dictadura cívico militar en San Juan. Fue conocida como Megacausa ya que subsumió las causas Nº 1086 "Bustos", Causa Nº. 1077 "Amin de Carvajal", Causa Nº 1085 "Erize" y tuvieron como imputados a los represores Jorge Antonio Olivera, Osvaldo Benito Martel, Horacio Julio Nieto, Alejandro Víctor Manuel Lazo, Daniel Rolando Gómez, Gustavo Ramón de Marchi y Juan Francisco del Torchio. Fue el segundo Juicio a los crímenes de la dictadura llevado a cabo en la provincia en los años 2011 y 2012, el veredicto fue dictado en junio de 2013 por el Tribunal Oral Federal de San Juan.

Interpretar las experiencias concentracionarias (Pollak, 2006) implicó un desentramado de memorias desde ambigüedades, silencios y olvidos. Significó múltiples reescrituras por parte de las mujeres testimoniantes; desde memorias que sobrevivieron, no sólo a instancias de encierros y torturas, sino también al desafío de insertarse en una sociedad hostil y desfavorable con la marca del cuerpo profanado. El terrorismo de la dictadura contuvo prácticas dispares que se articularon en torno al genocidio; bajo esta premisa intentamos comprender el ejercicio de los Grupos de Tareas en razón del objetivo genocida. Las tecnologías represivas fueron contingentes y adecuadas a territorios locales de lucha.

Partimos de las tesis aplicadas por Feierstein (2015) y Lemkin (1946) que el accionar genocida de las dictaduras del Cono Sur no sólo implicó la destrucción de los lazos de organicidad que componían las identidades resistentes, sino también su reemplazo por una identidad colonizadora. Su función no operó en las poblaciones aniquiladas, sino como intermediarias hacia el conjunto social. El proceso genocida involucró una instancia superior a la materialidad en la que se manifestaron las dictaduras; como proceso político operó sobre las poblaciones al colonizar identidades desde la producción del terror. En este contexto genocida se ejecutaron tecnologías específicas de destrucción sobre las mujeres en su singularidad y como fuerza social.

La perspectiva teórica se apoyó, en principio, desde una perspectiva foucaultiana (2011) a partir de la noción de dispositivo y las definiciones de genocidio de Lemkin (1946) y las reinterpretaciones de Feierstein (2015)

1 San Juan, Argentina.

a fin de dar un marco conceptual al análisis del accionar de la dictadura. Posteriormente tomamos a Pollak (2006) en el tratamiento de las experiencias concentracionarias como unidad de análisis. Como investigaciones de referencia tomamos los trabajos de Casas (2011) y Agüero (2019) en el estudio especifico sobre los hechos relacionados y sucedidos durante las dictaduras en San Juan. Por último, pero transversalizando todo el estudio acudimos a los estudios de Bacci (2008) Rodríguez (2013), Oberti (2012), Daona (2013) y Messina (2012), como referentes en el análisis de las experiencias concentracionarias de mujeres en Argentina.

El aporte original en la propuesta se fundamenta en: a) los casos de análisis no fueron abordados previamente y b) si bien la existen trabajos sobre violencia hacia las mujeres en la dictadura en la Argentina no hay antecedentes de investigación que planteen la especificidad de género para la provincia de San Juan. El trabajo intento generar un aporte, desde la reflexión teórica, sobre el tratamiento y alcance real de los procesos judiciales sobre los crímenes de lesa humanidad cometidos en Latinoamérica. La relevancia y justificación del artículo se fundamentó en que describe y pone en conocimiento una realidad específica y hasta el momento no investigada. Por otro lado, desde la toma de posiciones epistemológicas se justificó en el compromiso por la recuperación de espacios invisibilizados de la memoria -Historia- colectiva de los pueblos.

Contexto del Terror

Las dictaduras militares en Latinoamérica condensaron la dimensión de un plan económico mayor mundial. Ante la profundización del modelo liberal fue necesario disciplinar el conjunto social. La creación del "enemigo interno" como símbolo del mal comenzó en la etapa "democrática" que precedió el gobierno de facto con la promulgación de decretos para neutralizar a la "subversión" (TOF, 2013). El accionar paraestatal de la Dictadura Militar consistió en la profundización de prácticas represivas que se gestaron en el periodo democrático precedente. Como expuso Agüero (2019), en febrero de 1975 el gobierno firmó el decreto N°256 que inició el Operativo Independencia en la provincia de Tucumán, en septiembre se creó el Consejo de Defensa Nacional y en octubre fue promulgado el decreto N° 2722, donde disponía "Ejecutar las operaciones militares y de seguridad que sean necesarias a efectos de aniquilar el accionar de los elementos subversivos en todo el territorio del país".

El golpe de Estado llevado a cabo por las Fuerzas Armadas el 24 de marzo de 1976, dio continuidad y profundizó el proceso represivo. En San Juan la toma del poder por las Fuerzas Armadas comenzó a partir de la militarización de las instituciones sustituyendo los funcionarios por militares o civiles afines al cometido del autodenominado "proceso de reorganización nacional". Declararon su ocupación en el poder mediante el cese de las actividades del poder legislativo, la prohibición de huelgas de trabajadores, de protestas estudiantiles, etc. (Casas J. , 2011). La provincia de San Juan quedó delimitada dentro de la jurisdicción Zona III. El Área 332 estaba bajo la responsabilidad del Regimiento de Infantería de Montaña 22 articulado con policía provincial, Gendarmería, Policía Federal. Se utilizó una estructura jerárquica preexistente para llevar a cabo el cometido evidenciando la estructura del plan genocida.

San Juan no fue ajeno ni distinto a todo el país, el plan genocida tuvo un solo objetivo para todo el territorio argentino. Es posible reconocer ciertas formas de operar: primeramente, realizaban una tarea de inteligencia donde se identificaba al "enemigo interno", luego se secuestraban personas. Estos secuestros se realizaban de noche, donde un Grupo de Tareas irrumpían en el domicilio de los secuestrado a la voz de "policía". Procuraban no ser identificados, la mayoría de los secuestros estuvieron acompañados del saqueo de la vivienda; otros se montaban en la vía pública. Luego tabicaban a las víctimas y se las ingresaba a un transporte procurando mantener la clandestinidad. Además, se le daba aviso a la policía que prestaba complicidad "liberando las zonas" y alojando secuestros en dependencias policiales (TOF, 2013).

El destino de las víctimas generalmente era la ex legislatura, donde permanecían poco tiempo, posteriormente se los trasladaba al penal de Chimbas, alojados en el pabellón 6; o a la "marquesita", dependiente de RIM 22. Allí fueron sometidos a distintos suplicios, el encierro en condiciones insalubres, déficit alimentario, abusos y violaciones, tortura sobre sí mismo y sus compañeros, todos esto conjugó las experiencias concentracionarias. Estos lugares donde eran detenidos eran custodiados por celadores, distintas personas de los que torturaban a los secuestrados; ambos tomaban medidas para no ser identificados (TOF, 2013).

En San Juan se desarrolló una represión generalizada por los grupos de Grupos de Tareas conformados por fuerzas del Ejército y de la Policía provincial, eran alrededor de cuarenta y se encargaban de los allanamientos. Se conformó un grupo especial llamado "Cóndor" para llevar adelante los secuestros, el cual estaba integrado por soldados seleccionados entre conscriptos, oficiales y suboficiales. Además, había otro grupo integrado por efectivos de la policía provincial, encabezados por el capitán Juan Carlos Coronel. Entre los más altos responsables militares de esos años se encontraban el teniente Jorge Olivera y el capitán Carlos Luis Malatto (Agüero, 2019). La represión incluyó secuestros, encarcelamiento, tortura y asesinatos como modus operandi general. Los secuestros se realizaron sobre personas desarmadas, sacándolas de sus casas o en la calle. Posterior al secuestro se establecieron diferentes tratamientos de los prisioneros: el primero es el del control total de los cuerpos aprisionados; el segundo de los cuerpos que pueden sobrevivir y el tercero es del ocultamiento de los cuerpos. (Casas J. , 2011, pág. 204)

Silencios y testimonios

Las experiencias de quienes sobrevivieron, y quienes no, dieron y dan testimonio de las formas que adoptó el terror en su objetivo genocida. En múltiples intersecciones fueron reinterpretadas las experiencias de mujeres que sobrevivieron al terror de la dictadura y hoy forman parte de un grupo testimonial. La violencia de género que los grupos de tareas establecieron sobre la fuerza social femenina evidenció la dimensión machista de su plan genocida, donde el ataque a las mujeres implicó técnicas en las que el cuerpo en su dimensión de género vehiculizó el terror hacia el conjunto social. La moral machista como lenguaje disgregado en la sociedad fue reciclada por

la dictadura y transformada en una dimensión genocida. En los testimonios las mujeres desmantelan lo siniestro de un aparato represivo, que poseía: "la violencia de las armas, la picana y el falo" (Daona, 2013, pág. 68).

Las historias particulares reinterpretaron desde perspectivas diferentes donde ninguna pudo establecer veracidad en un sentido exhaustivo. Estas narrativas contextualizaron luchas personales y contribuyeron a una conciencia de la comunidad que sustituye la oposición entre la vida pública y privada (Stone-Mediatore, 1999). El lenguaje, como posibilidad de habla, apareció como indicador de la memoria en el límite de lo posible y, por lo tanto, en el límite de lo decible (Pollak, 2006, pág. 55).

Estos procesos no fueron pasivos, sino como planteó Stone-Mediatore, la narración de experiencias no fue un informe de la conciencia espontánea, sino que fue un proceso que ameritó repensar y rearticular recuerdos poco claros, dolorosos y un ejercicio político de la memoria "colectiva" (1999). Por lo tanto, en estas vidas la experiencia concentracionaria se convirtió en un rasgo colectivo de la identidad, como imagen de si para sí mismo y para otros, parafraseando a Arendt (1974), una identidad se define en la medida en que es atacada.

Los testimonios de las sobrevivientes remiten al problema del silencio, lejos de depender de la voluntad o capacidad de los testigos para reconstruir su experiencia, se anclaron en las condiciones sociales que los volvieron, o no, comunicables. Es el proceso de recordar, reprocesar y reinterpretar experiencias colectivas, y no la mera sustitución de una interpretación por otra, permitiendo la identificación con luchas de oposición (Stone-Mediatore, 1999). El silencio, como estrategia, ante la experiencia concentracionaria funcionó como mecanismo de distanciamiento frente a la posibilidad de re experimentar la experiencia concentracionaria. El silencio de las sobrevivientes se conjugó y dialogó con el silencio del conjunto social que encontró en este la misma posibilidad de distanciamiento ante la instancia represiva.

Las posibilidades narrativas de una experiencia a partir del testimonio estuvieron conformadas tanto por la decisión de hablar como por la posibilidad de ser escuchado. Sobre las experiencias en contextos de encierro, aún en libertad, los testimonios circularon de manera fragmentada, conjugando las posibilidades comunicativas que permitió la sociedad civil, su capacidad de escucha y los canales de comunicación resistentes que se pudiesen generar. Testimoniar no es un acto lingüístico sino predominantemente político, como planteó Messina, no significa tomar la palabra en nombre propio, sino es tomarla en nombre de una causa política (2012).

> — [Testimonio A] No se cuenta con el testimonio de [...] no declaró durante la instrucción ni tampoco en el juicio. No obstante, desde las constancias documentales y desde testimonios de quienes sobrevivieron con ella se recupera su historia.
>
> — [Testimonio H] A partir de numerosos testimonios se pudo constatar el caso. (Se encuentra desaparecida).

— [Testimonio L] No estuvo en el juicio, vive en (exterior) y su caso está probado a partir de testimonios que reconstruyeron su persecución, detención, torturas y liberación.

Los testimonios no derivaron necesariamente ni estuvieron determinados en la vivencia de un acontecimiento sino requirieron de una práctica testimonial en relación con la experiencia. Testimoniar implicó una *praxis* política que se compuso de intercambios entre quienes vivenciaron el encierro. Por lo tanto, la capacidad de del habla, como en las posibilidades de escucha, se establecieron a partir de un ejercicio político. No todos los testimonios alcanzaron visibilidad, y aún dentro de una relativa visibilidad es pertinente cotejar el grado de homología que alcanza este respecto de la experiencia, no en el sentido de evidencia positiva sino en la reflexión de las concesiones que este sufrió ante la censura. Esto perfiló las líneas de indagación sobre las posibilidades de visibilización que puede alcanzar la práctica testimonial a partir de posiciones subalternas.

Ser mujer en un campo de concentración es una condición que potencia la posición de subalteridad. Un primer paso consistiría en reconocer la mudez de las mujeres como sujetas históricas y, desde allí, cuestionar los silencios asociados con experiencias propias de un grupo dentro de un proceso genocida que utilizó la lógica heterosexual, entre otras, como mecanismo de toma de posiciones. Reflexionar sobre las posiciones, subalternas, donde las mujeres fueron violentadas dentro del proceso de dictaduras no es apelar a la identidad unidimensional genérica o sexual definida como esencial y privilegiar las experiencias asociadas con estas identidades, sino por el contrario significó repensar el proceso desde una perspectiva relacional.

El género transversalizó la experiencia concentracionaria, la violencia de género materializada en violencia contra la mujer, fue una dimensión concreta en la que se expresó el dispositivo genocida. La represión de las dictaduras planteó especificidades de género, las tecnologías fueron diseñadas diferenciadas para varones y mujeres, adaptando a posiciones en el sistema de género. Por otro lado, el poder militar, ocupando la escena pública con rituales de exhibición de virilidad, se acompañaba en la clandestinidad por *performances* de tortura. Las violaciones grupales perpetradas por los ejércitos conquistadores es una celebración metonímica de adquisición territorial (Spivak, 1998, pág. 38).

Dentro del accionar de la dictadura fue posible reconocer *modus operandi*: primeramente, realizaban tareas de inteligencia definiendo un blanco a través de lo que se denominaba enemigo interno, luego se secuestraban personas. La mayoría de los secuestros en domicilios estuvieron acompañados del saqueo de la vivienda; otros se montaban en la vía pública. Luego tabicaban[2] a las víctimas y se las ingresaba a un transporte procurando mantener la clandestinidad.

Las tecnologías aplicadas sobre el cuerpo de mujer se ejecutaban dentro de un proceso tipificado, pero articulaban la dimensión género en su expresión del terror. La violación como principal tecnología genocida implicó la configuración

2 Maniatar

de un lenguaje específico aplicado a la destrucción de identidades. La violación como un hecho político (Segato, 2003) donde se conjugan procesos superiores a los cuerpos donde se expresan, es un acto de toma de posiciones, implica una identidad colonizante y una a colonizar.

Narrativas del terror

San Juan no fue ajeno ni distinto a todo el país, el plan genocida tuvo un solo objetivo para todo el territorio argentino. El proceso de secuestro, encarcelamiento y tortura comprendió un *modus operandi* general (Casas J. , 2011). Aun así, dentro de las regularidades el mismo permitió vislumbrar microlenguajes que estableció sobre la especificidad femenina. Las tecnologías aplicadas sobre las mujeres se articularon dentro de un proceso tipificado, pero incorporaron la dimensión género en su expresión del terror.

La represión de las dictaduras del Cono Sur tuvo especificidades de género, los impactos fueron diferentes en hombres y mujeres por sus posiciones diferenciadas (Jelin, 2002). Segato reconoce tres dimensiones en los ataques hacia las mujeres: a) agresión a lo no masculino, como violencia a la identidad de la mujer abyecta, b) ataque a la mujer considerada del varón enemigo y c) demostración de masculinidad entre lo masculino, tanto para el considerado par como para el definido enemigo, demostración de poder fálico. La violación como tecnología genocida tiende a mantener un sistema de posiciones, así el cuerpo de la mujer se transformó en intermediario de la dimensión patriarcal del dispositivo genocida.

En los casos analizados, el momento de detención y captura establece una de las primeras instancias que visibilizó la violencia contra las mujeres. Las particularidades de género dentro del proceso de persecución y captura de estas se establecen como una instancia intermediaria hacia otra de combate. El saqueo como práctica genocida también se estableció sobre los cuerpos.

> — [Testimonio A] En su detención no se encuentra otro motivo que la "sospecha" de vinculación con los hechos por los que fue acusado su marido.
>
> — [Ampliación Testimonio A] me decían: "Tu esposa es muy linda, pero es judía". Cuando mi esposa fue liberada fue un gran alivio para mí.
>
> — [Testimonio G] No tenía actuación en política, [...]. Fue detenida en el operativo llevado a cabo en su domicilio familiar.
>
> — [Testimonio I] Fue privada de su libertad y torturada con el único motivo de obtener datos sobre su marido [...]
>
> — [Testimonio M] (Era niña) Fue privada de su libertad, amenazada y torturada psicológicamente en los distintos allanamientos que fue objeto su domicilio.

> — [Testimonio D] [...] Fue interrogada en dos o tres oportunidades antes del fallecimiento de su marido, y finalmente recuperó su libertad.

El saqueo se planteó como tecnología genocida, en la instancia represiva no fue suficiente intervenir sobre el sujeto y la sujeta abyecto/a, sino también sobre sus posesiones, los espacios, sus vínculos y todo medio por el cual pueda fluir o prevalecer su "esencia abyecta" o memorias de ellas. Tomar las pertenencias metaforizó la conquista, el saqueo de bienes evidenciaba la lógica mercenaria de los grupos de tareas y el saqueo sobre los cuerpos la lógica machista de los mismos. Esto respondió: a) fines interrogatorios, b) fines extorsivos -toma de rehenes. Sin resultar excluyentes se amalgamaron como caminos posibles hacia la dimensión genocida.

Dentro de la situación de encierro se presentaron las mayores diferencias en el tratamiento de los cuerpos. El ataque sexual representó la principal tecnología represiva. Esta se manifestó principalmente desde dos maneras que no resultaron no excluyentes: a) como tecnología de tortura y, b) como agresión ante la situación de vulnerabilidad. Ambas situaciones implicaron violencia sexual, la diferencia radicó en que una forma se estableció como tecnología de tortura y la otra como un hecho que conjugó la situación de vulnerabilidad de mujeres y la perversidad de un carcelero; dos dimensiones de un mismo acto. a) por acción, el ataque sexual como tecnología de tortura y b) por omisión, exponiendo a las secuestradas y detenidas a espacios de ilegalidad (Arendt, 1974) donde el nivel de vulnerabilidad era mayor.

> — [Testimonia A] apareció en su celda un gendarme [...] borracho y le dijo que quería acostarse con ella.
>
> — [Testimonia G] todavía vendada, un sujeto la empujó adentro de la celda, e ingresó otro más que le dijo que "la ayudaría a salir", le desató las manos, pero tocó sus senos, e intentó bajarle los pantalones, y ella gritó y lo empujó.

Entre los ataques que se ejecutaban dentro del proceso de tortura se estableció la especificidad "simulacro de violación", que constituyó una de las formas represivas más utilizadas. Esta se presentó como una instancia de extorsión, una forma de quebrantar tanto a las mujeres amenazadas como a sus compañeras y compañeros. Los testimonios describieron un uso sádico de la dimensión sexual expresada en prácticas, como amenazas verbales y manoseos. Las amenazas de violaciones no siempre se consumaron, aunque su eficacia como tecnología era el acoso constante como táctica de quebrantamiento psicológico.

> — [Testimonio B] durante la caminata hasta la sala comenzaban las amenazas, que consistían en decirle que la iban a violar por zurda o que la iban a fusilar.

Como se expresa en los testimonios, no todos los ataques sexuales fueron cometidos en instancias de interrogatorios ni solo por los grupos de tareas. En situaciones personas de otras fuerzas, como el servicio penitenciario y gendarmería, que cumplían servicios, aprovechaban la situación de vulnerabilidad e ilegalidad para abusar de las detenidas. Otra manifestación de esto fue la toma de mujeres como botines de guerras por los altos mandos. Estas situaciones manifiestan la naturaleza machista de la dictadura que se materializaba por fuera de la instancia instrumental que representaba la tortura.

> — [Testimonio C] me llevaban a un pasillo y me hacían desnudar, yo estaba encapuchada y me hacían esperar en el pasillo.
>
> — [Testimonio F] en una de las celdas o calabozos donde estaba recluida, fue violada por un grupo de cuatro o cinco personas.
>
> — [Testimonio G] [...] un uniformado [...] le colocó una carabina entre sus glúteos.
>
> — [Testimonio H] en el curso de esas sesiones de interrogatorio, tortura y violación a la que fuera sistemáticamente sometida [...] Olivera eran los responsables del secuestro y tortura, a quien presentaban como un "botín de guerra" [...]
>
> — [Testimonio J] una de las personas presentes en el interrogatorio, que tenía acento porteño y lo apodaban ¨turro¨, la desnudó, y seguidamente fue manoseada por varios hombres. [...]
>
> — [Testimonio L] [...] al volver le contó que había sido violada.

Consideraciones Finales

> El testimonio como construcción de memorias implica multiplicidad de voces, circulación de múltiples verdades, también de silencios, cosas no dichas (Jelin, 2002, pág. 96).

El genocidio implicó una instancia superior a la materialidad en la que se manifestaron las dictaduras. Desde esta posición fue posible desplazarse de la dicotomía Fuerzas Armadas – Fuerzas Sociales, donde se centra el objeto represivo, hacia una posición capaz de determinar los efectos en el conjunto social. El genocidio como proceso político operó sobre la población desde

una función normalizadora al colonizar identidades desde la producción de saberes. La violencia contra las mujeres no fue una contingencia en la situación de detención, formaba parte del plan genocida.

Las experiencias de mujeres ante la experiencia concentracionaria, se mantuvieron como memorias subterráneas (Pollak, 2006) ante la imposibilidad de emergencia. En este momento el silencio como estrategia está ligado con encontrar un *modus vivendi*, representa un modo de resistencia. El periodo de democracia controlada (1983-2001) llevó los crímenes cometidos durante la dictadura a la forma literaria de tragedia, como algo no deseado pero irresoluble, invisibilizando a las víctimas, encubriendo victimarios, incorporando el olvido como etapa última del proceso genocida. El horizonte entre silencios y olvidos fue determinado por la posibilidad de encontrar una escucha y el castigo por lo que se dice.

La palabra "testigo" define a quien vivió una experiencia y puede, posteriormente, narrarla, "dar testimonio". La noción de testigo también alude a la figura de observador, a quien presenció un acontecimiento desde la posición de tercero (Jelin, 2002). Las mujeres sobrevivientes pueden testimoniar desde lo que experimentaron de forma directa o basar sus testimonios desde la experiencia indirecta. La narrativa del testimonio comienza en una ausencia, en una experiencia que aún no se relató, implica un hecho social, conjuga tanto la posibilidad de hablar como la de escuchar. Describe que lo traumático de la experiencia concentracionaria deviene en una incapacidad semiótica, que impide objetivarlo en los términos del orden simbólico disponible; implica una incapacidad de vivir una experiencia con sentido. La experiencia genocida de mujeres planteó como un entramado complejo de relaciones que articuló la dimensión género y el contexto de terror. Muchas de sus manifestaciones quedaron invisibilizadas dentro de procesos globales o fueron deliberadamente borradas de la historia.

Decodificar los lenguajes de género que se establecieron entre el dispositivo genocida y la fuerza social mujeril permitió vislumbrar el cuerpo de la mujer como territorio de represión develando una dimensión patriarcal del dispositivo genocida. Las memorias de esas mujeres como testimonios de lo que significó la dictadura sólo lograron surgir en la medida que pudieron ser escuchadas. Esto posibilitó la emergencia de las mismas en un proceso de reconstrucción ante el desgarramiento que implicó la dictadura en sus identidades. Sólo desde allí fue posible recuperar esas narrativas y hacer el paso de 'grupo vulnerado' a 'grupo testimoniantes'; de 'mujeres invisibilizadas' a 'mujeres testimoniantes'.

Referencias bibliográficas

Agüero, M. G. (2019). Dictadura militar y prácticas represivas en la provincia de San Juan en el periodo 1974-1976. *Actas* (págs. 319-331). San Juan: UNSJ. Obtenido de http://www.sociologiasanjuan.com.ar/ACTACONGRESO.pdf

Arendt, H. (1974). *Los origenes del Totalitarismo.* Madrid: Taurus.

Bacci, C. A. (2008). ¿Puede lo personal ser político? *Deus Mortalis*(7), 179-196. Obtenido de www.academia.edu/14236204/_Puede_lo_personal_ser_político_Los_escritos_arendtianos_sobre_la_cuestión_judía

Bacci, C., Capurro Robles, M., Oberti, A., & Skura, S. (2012). *"...y nadie queria saber" Relatos sobre violencia contra las mujeres en el terrorismo de Estado en Argentina.* Buenos Aires: Memoria Abierta.

Casas, J. (2011). Control social, terroriosmo de Estado y genocidio. En J. Casas, & V. Algañaraz, *Memorias de otros Territorio* (págs. 49-57). San Juan: EFU.

Casas, J. N., & Algañaráz, V. (2011). *Memorias de otro Territorio.* San Juan: Editorial Fundacion Universidad.

Daona, V. (2013). Mujeres, escritura y terrorismo de estado en Argentina: una serie de relatos testimoniantes. *Moderna spark, 2*, 56-73. Obtenido de http://ojs.ub.gu.se/ojs/index.php/modernasprak/article/viewFile/2654/2411

Feierstein, D. (Febrero de 2015). La Convención sobre Genocidio: algunos datos históricos sociológicos. *Derecho Penal y Criminología*(1), 135-144. Obtenido de https://www.academia.edu/11512598/La_Convenci%C3%B3n_sobre_Genocidio_algunos_datos_hist%C3%B3rico-sociol%C3%B3gicos_para_aportar_a_las_discusiones_jur%C3%ADdicas

Foucault, M. (2011). *La voluntad del Saber.* Argentina: Siglo XXI.

Jelin, E. (2002). Trauma, testimonio y <verdad>. En E. Jelin, *Trabajos de la memoria* (págs. 79-98). España: Siglo XXI.

Lemkin, R. (1946). Genocidio. *American Scholar*. Obtenido de http://www.preventgenocide.org/es/lemkin/escolaramericanos1946.

Messina, L. (2012). Reflexiones en torno a la práctica testimonial sobre la experiencia concentracionaria en Argentina. *Revista Sociedad y Economía*(23), 37-58. Recuperado el 22 de enero de 2016, de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99625425003

Pollak, M. (2006). *Moemoria, olvido, silencio: La producción social de identidades frente a situaciones límite.* La plata: Al Margen.

Rodríguez, R. P. (2013). El poder del testimonio, Experiencias de mujeres. *Estudios Feministas, 21*(3), 1149-1169. Obtenido de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2013000300021&lng=es&nrm=iso

Segato, R. L. (2003). *Las estructuras elemntales de la violencia.* Bernal: Universidad Nacional de Quilmes.

Stone-Mediatore, S. (1999). Chandra Mohanty y la revalorizacion de la "experiencia". *Hiparquía, 10*(1), 85-107. Obtenido de http://www.hiparquia.fahce.unlp.edu.ar/numeros/volx/chandra-mohanty-y-la-revalorizacion-de-la-experiencia#sdfootnote1sym

TOF. (2013). *Fundamentos de la Sentencia Nº 1012.* San Juan: Tribunal Oral en lo Criminal Federal. Obtenido de https://goo.gl/7SyATA

Desigualdades de género en la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Economía de la Universidad Autónoma de Guerrero, México

Gender inequality in job placement for Economics graduates from the Autonomous University of Guerrero, Mexico

Norma Yadira Memije Alarcón. *normitamemije@hotmail.com*
Perla Elizabeth Ventura Ramos. *ventura-eliza31@hotmail.com*
Jesús Zaragoza Martínez. *jesusmar63@msn.com*
Silvia Alemán Mundo. *amundo.silvia8@gmail.com*
Universidad Autónoma de Guerrero. México
Recibido: 14/02/2020
Aprobado: 07/03/2020

Resumen:
En el artículo se reflexiona sobre las desigualdades laborales de género, a partir de la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Economía de la Universidad Autónoma de Guerrero, México. Los resultados muestran que las mujeres, en su mayoría, se encuentran en situación de desempleo, tienen menos oportunidades y se ven obligadas a aceptar empleos menos renumerados. Los hallazgos reclaman reflexiones en torno a la flexibilidad laboral como factor que influye en la paridad laboral de género y sobre la necesidad de políticas públicas y universitarias que presten mayor atención al acceso de los egresados al mercado laboral, en aras de aprovechar el talento que emana de las universidades en función del desarrollo de los jóvenes profesionistas y su capacidad de aporte a la sociedad.
Palabras clave: inserción laboral, perspectiva de género, desigualdad de género, equidad de género, Universidad Autónoma de Guerrero.

Abstract:
The article reflects on gender labor inequalities, based on the labor insertion of graduates of the Bachelor Degree Program of Economics at the Autonomous University of Guerrero, Mexico. The results show that women, for the most part, are unemployed, have fewer opportunities and are forced to accept less renumbered jobs. The findings call for reflections on labor flexibility as a factor that influences gender labor parity. The conclusions put emphasis on the need for public and university policies that pay greater attention to graduates access to the labor market, in order to take advantage of the talent that emanates of universities based on the development of young professionals and their ability to contribute to society.
Keywords: labor insertion, gender perspective, gender inequality, gender equity, Autonomous University of Guerrero.

Introducción

La intención de este artículo es reflexionar sobre la desigualdad de género en el mundo del trabajo, a partir de una investigación de campo sobre la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Economía, generación 2010-2014, de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro), México, a un lustro de su salida de esa institución de educación superior.

Cabe comenzar por una explicitación del posicionamiento teórico: la visión sobre la noción de género con la que se comenzó la indagación, se correspondía con aquella que observa el problema desde una mirada que atraviesa el sentido común, lo aparente, lo dado de las cosas de una vez y para siempre. Sin embargo, la profundización en el tema y en la bibliografía produjo la necesidad de interpelar las miradas arraigadas y naturalizadas en el mundo social sobre el hombre y la mujer. En oposición a esa mirada, se adhiere a los posicionamientos teóricos de Lamas (1996, 1997) y Velásquez (2003), quienes aludiendo a la relación entre los sexos, expresan que el género es una construcción cultural de la diferencia sexual, que implica la interacción de aspectos psicológicos, culturales y sociales de la masculinidad y la feminidad.

Se parte del criterio de que el género corresponde a la organización social de las relaciones entre sexos. Su significado contiene la consideración de que las características y diferencias de los sexos, los roles que le asignan a cada uno de ellos, son creaciones y construcciones sociales culturales. Si se tiene en cuenta lo anterior, la categoría de género aludirá a las identidades, comportamientos, roles, funciones, percepciones que la sociedad propone o establece para cada individuo, las cuales son aprendidas e incluso variables.

La sociedad sigue marcando la identidad de hombres y mujeres, esto ha llevado a una división sexual de trabajo y obligaciones: los hombres han de seguir siendo los proveedores y las mujeres las responsables de las obligaciones del hogar y la crianza de los hijos. Sin embargo, la perspectiva de género ha permitido demostrar que la construcción de roles y funciones en el mundo del trabajo, se ha hecho básicamente tomando como patrón el modelo masculino y dejando sesgados los problemas y las necesidades derivadas de la condición femenina (Martínez y Camacho, 2017, p.352).

Los prejuicios son actitudes que forman parte de la naturaleza humana y se refieren al aspecto afectivo, valorativo, ya sea positivo o negativo, que se encuentra entrelazado en la red de las relaciones entre los individuos (Smith y Mackie, 1997, citados por Martínez y Camacho, 2017, p.349). Entonces, los prejuicios se expresan en relación a la mujer cuando quieren buscar un empleo bien remunerado y se les evita por tener hijos pequeños o por estar embarazadas, ya que se espera que falten frecuentemente al trabajo o que sean menos productivas. En muchos casos, los prejuicios actúan como autolimitantes, cuando las mujeres aprenden culturalmente que no tienen los mismos derechos que los hombres y esto las lleva a una forma de sometimiento a las condiciones que en su casa les imponen y no les permiten salir adelante.

La discriminación sin embargo, es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable a una persona o un grupo por su origen, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, entre otras diferencias que pueden ser motivo de distinción, exclusión o restricción (Lamas, 1996).

La noción tradicional de la discriminación de la mujer en el acceso a la educación superior ha quedado rebasada, porque ellas ahora son la mayoría de los egresados en diferentes especialidades universitarias, sin embargo, los progresos alcanzados por las mujeres en cuanto a logros académicos en los dos últimos decenios no se han traducido en una mejora sustancial de su posición en el mundo del trabajo (UNESCO, 2017).

Datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (INEGI, 2017), la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015) han alertado sobre la ralentización de la economía mundial y la consecuente profundización de la desigualdad entre mujeres y hombres en los mercados laborales, donde el desempleo femenino se sitúa por encima del masculino y las mujeres se ven más afectadas en lo que respecta a las oportunidades, el trato y la remuneración por el trabajo.

Con respecto a la situación en América Latina y el Caribe, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019), en el informe *Mujeres en el mundo del trabajo: retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*, califica como notorias las disparidades de género que persisten en la inserción de las mujeres en los mercados laborales de la región.

Como tendencias, el informe identifica la segregación ocupacional de género en la región, entendida como la alta concentración de mujeres en profesiones y oficios que requieren menor cualificación; la brecha salarial, definida como salario medio de las asalariadas urbanas de 20 a 49 años, que trabajan 35 horas o más por semana, respecto del salario de los hombres de iguales características, según años de escolaridad; la sobrerrepresentación de mujeres en el trabajo informal y vulnerable; la violencia en el trabajo, considerada como las mujeres de 15 años o más en situación de violencia a lo largo de su vida laboral; la segregación vertical, como menor proporción de mujeres en cargos directivos y con responsabilidades en la toma de decisiones (OIT, 2019, pp.6-16).

Por su parte, el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019) ofrece datos que ilustran la situación: un 53% de tasa de participación laboral de la mujer, lo que indica que casi la mitad de las mujeres no trabaja; un 78% de mujeres laborando en sectores de baja productividad, y una mayor afectación femenina por el desempleo (8,6% de tasa de desempleo femenino frente a 6,6% de tasa de desempleo masculino). En este sentido, se afirma que aún hay esferas de la vida pública y privada donde las mujeres están en inferioridad de condiciones y señala la sobrecarga de trabajo no remunerado como principal barrera para la inserción femenina en el mercado laboral.

Siguiendo a Mimbero, Pereira, Guil y Vera (2015), el reparto desigual de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas entre las mujeres y los hombres, entre las familias y la sociedad, es un determinante importante de las desigualdades de género en el trabajo. Así, se califica la situación de

la mujer como de "doble jornada laboral" o "techo de cristal" (Guadarrama y Torres, 2007; Mimbero et al, 2015), ya que no encuentran horarios flexibles y tienen más obligaciones por su condición de madres, pues son responsables también de las labores del hogar.

El progreso alcanzado por las mujeres tampoco es uniforme (Chaney y Schmink, 1975). La formación universitaria ya no garantiza un puesto de trabajo acorde con sus logros, y va adquiriendo en su transición a la vida laboral activa un valor desigual, pues la oportunidad de empleo ha ido dependiendo cada vez menos del grado de formación alcanzado. En su lugar, se colocan las características y capitales individuales asociados a su posición en el espacio social, las significaciones otorgadas al ser mujer y ser trabajadora, condicionadas en gran medida por la cultura, la etapa del ciclo de vida en que se encuentre y las experiencias biográficas que experimenta (González y González, 2008).

Tal como lo señala Bourdieu (2000), junto con la división del trabajo en la realidad del orden social, el contexto socioeconómico, la etnia, el sexo y el origen social siguen rigiendo el sentido u orientación de las trayectorias femeninas, es decir, se manifiesta una conducta binaria, insertada en una sociedad androcéntrica, a través de una visión mítica del mundo, arraigada en la relación arbitraria de dominación de los hombres sobre las mujeres.

Es así que género e inserción laboral se enmarcan en el interior de un sistema de categorización, en el que la relación y el estilo de vida, *habitus*, dan sentido y se convierten en principio generador de prácticas (Bourdieu, 2012, p.169). En consecuencia, el género y la inserción laboral deben concebirse como expresiones de estilos de vida particulares, articulados con determinados *habitus,* que se manifiestan entre otras, en las diferencias de género en los salarios y los tipos de empleo, que llegan a acercarse a la discriminación por los cambios en la condición femenina, los contextos específicos y los procesos coyunturales que les toca vivir.

En México, como seguramente sucede en otras sociedades y culturas, las desigualdades de género pasan y se acentúan por su desarrollo histórico. Un análisis que argumenta esta interpretación, es el propuesto por Graciela Hierro (2007), quién señala que:

> Desde la era prehispánica y colonial en México, género se entiende como la situación de dominación del hombre hacia la mujer, traducida en su domesticación para los trabajos del hogar, para el matrimonio, trabajos artesanales, de iglesia, oficios de partera, y alguno que otro cargo público. La mujer en México siempre ha sido sometida y dominada por el hombre y las instituciones, a tal grado que los derechos de las mujeres se dan en una constante lucha por una equidad e igualdad de género, oportunidades, derechos civiles y laborales. Así es que personas como Sor Juana Inés de la Cruz y Rosario Castellanos, apuntalaron la lucha de las mujeres en México, para el reconocimiento de sus Derechos, y decir un "basta ya", a la "Dominación Masculina".

Metodología

Para estudiar las particularidades de género que se manifiestan en la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Economía, generación 2010-2014, de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro, se optó por una estrategia metodológica de tipo mixta, que permitiera captar datos para evaluar la magnitud del fenómeno estudiado, así como las opiniones y vivencias que expresan los sentidos que adquiere para los sujetos estudiados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pp.531-545).

De acuerdo con esta postura, se realizaron entrevistas abiertas a 8 egresados (cuatro de cada sexo) y se seleccionó como técnica de investigación la encuesta. Esta ha demostrado a lo largo del tiempo su validez, al ser ampliamente aplicada en diferentes investigaciones de egresados (encuestas de seguimiento), para recopilar datos sobre la situación laboral de los graduados más recientes de las instituciones de educación superior (Martínez, s/a; Guzmán, Febles, Corredera, Flores, Tuyub y Rodríguez, 2008; UAGro, 2014, 2017).

El instrumento (cuestionario) se diseñó con 16 ítems, que permitieron determinar los diversos rasgos que caracterizan la inserción del egresado en el mercado laboral y el estatus en que se encuentra, orientados a identificar las particularidades de género.

Para obtener la población de egresados de esta generación, se utilizó el registro de control escolar con fecha de cohorte al 15 de septiembre del 2014. De una población de 164 egresados, se seleccionó una muestra de 82, lo que representa el 50%, buscando acceder a la mayor cantidad posible de sujetos.

La muestra se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico en cadena o por "bola de nieve" (Becker, 2009), técnica utilizada en la investigación cualitativa, y sobre todo para la realización de entrevistas individuales. Una vez identificados los primeros egresados que serían entrevistados, a través de ellos se consiguieron otros contactos, y así, hasta completar la cantidad de informantes necesaria con aquellos que estuvieron de acuerdo en participar en la investigación. Asimismo, se hizo un amplio rastreo para ubicar personas egresadas de la universidad en esta cohorte a través de las redes sociales, particularmente Facebook.

La muestra estuvo compuesta en un 41% por egresados del sexo masculino y en un 59% del sexo femenino. Por lo que respecta a la edad, el 64.7% de los egresados se encontraba en el grupo de edades entre 22 y 26 años; 32.9% entre 27 y 31 años, mientras que 2.4% se encontraba en el rango de edades entre 32 y 36 años.

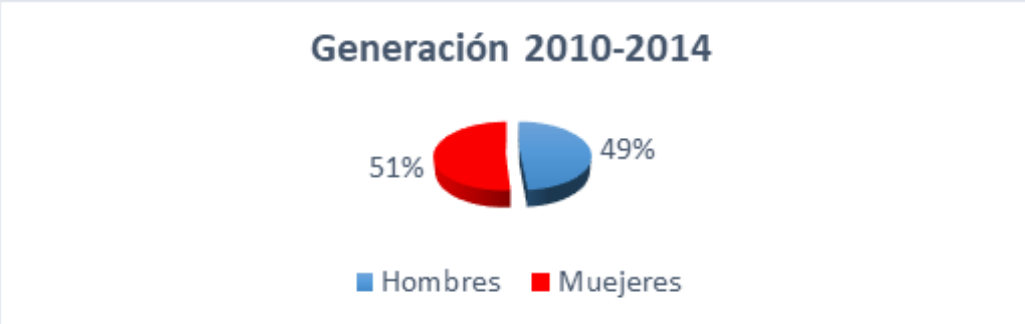
En cuanto al lugar de procedencia, los egresados en su mayoría fueron de la Región Centro, Chilpancingo, Guerrero, donde se ubica la Escuela Superior de Ciencias Económicas. Así, 47% de los encuestados pertenece a esta región; 12% son de la Región Costa Chica; otro 12% es de la Región de la Montaña; 7% es originario de la Región Acapulco y de la Sierra. En lo que respecta a las regiones Norte y Costa Grande, son respectivamente el lugar de origen del 4% de los encuestados y sólo el 2% corresponde a la Región de Tierra Caliente.

Análisis de los resultados

A continuación, se discuten los resultados de las entrevistas y la encuesta, que muestran aspectos relevantes de las diferencias de género que se manifiestan durante la inserción de los egresados de la UAGro al mercado de trabajo.

La generación 2010-2014 de la Licenciatura en Economía de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro estuvo integrada por 164 alumnos, de ellos, 51% del sexo femenino y 49% del sexo masculino (Gráfica 1).

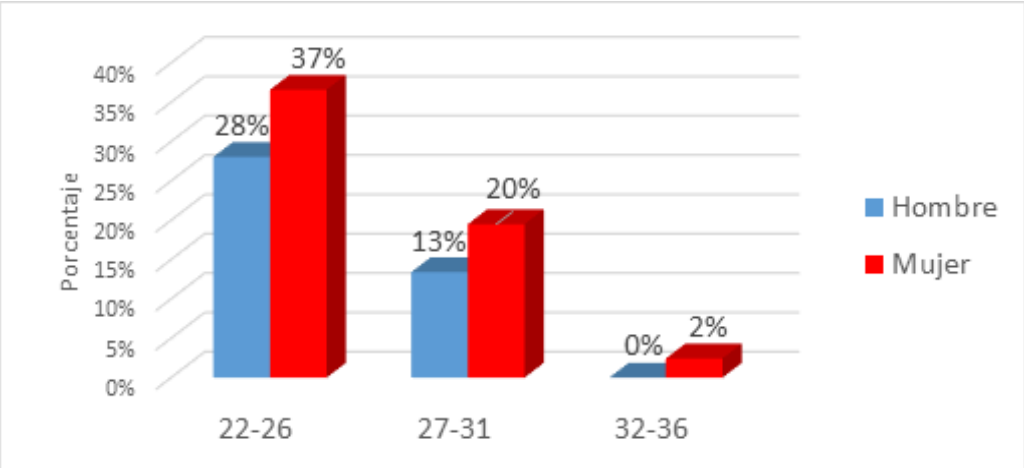
Gráfica 1. Composición por sexos de la generación 2010-2014 de la Licenciatura en Economía de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro



Fuente: elaboración propia a partir de registros de Control Escolar de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro.

Al relacionar las variables sexo y edad de los egresados de esta generación (Gráfica 2), se observa un predominio de mujeres jóvenes: el 57% de las egresadas están en el rango de edades entre 22 y 31 años.

Gráfica 2. Prevalencia por sexo y edad los egresados de la Licenciatura en Economía de la Escuela Superior de Ciencias Económicas, generación 2010-2014, de la UAGro

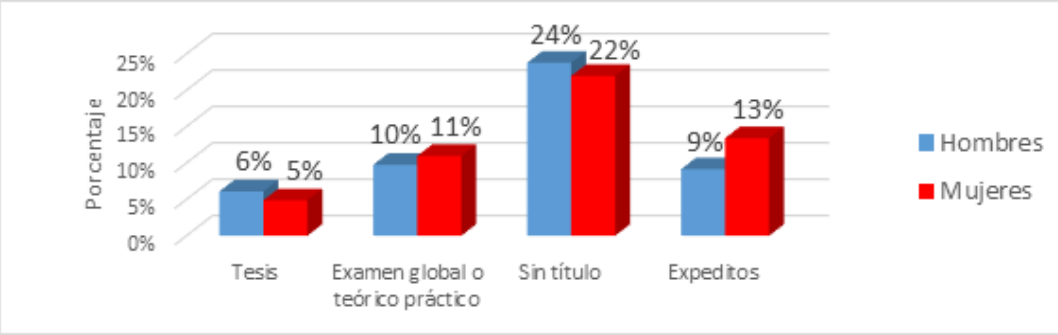


Fuente: elaboración propia.

El equilibrio entre los sexos es una realidad reciente en la matrícula de la Universidad Autónoma de Guerrero, que ha estado acompañada por mejores resultados académicos en las estudiantes. En la UAGro, la relación entre el número de titulados con respecto al total de egresados para esta generación fue de 53.5%, lo cual representa que, de cada 10 egresados, 5 lograron titularse (UAGro, 2014). Cabe señalar que se considera egresado aquel alumno que concluye en su totalidad el programa educativo al cual se inscribió, mientras titulado es aquel alumno egresado, que obtiene el título o grado que reconoce legalmente la culminación del programa educativo correspondiente (UAGro, 2017, p.17).

En el caso de los egresados de la Licenciatura en Economía, las estudiantes mujeres acabaron antes la carrera e incluso se titularon antes que los varones: la Gráfica 3 presenta los resultados de titulación de la generación 2010-2014, en los cuales se observa que las mujeres egresan de diferentes formas que los hombres y son ellas quienes más rápido adquieren el grado de licenciatura.

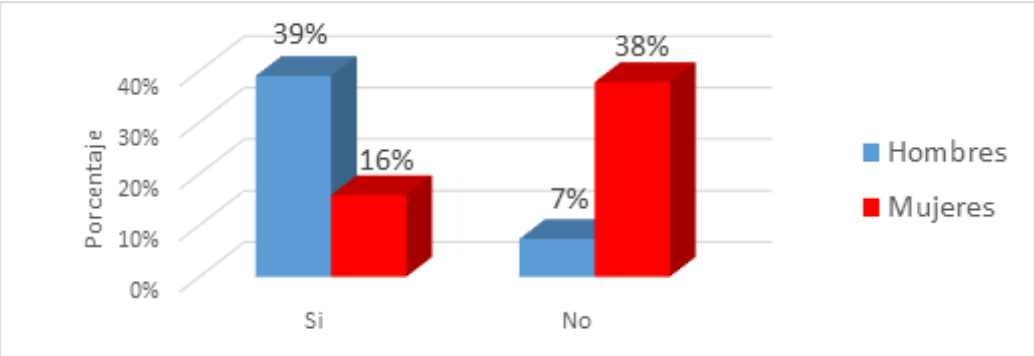
Gráfica 3. Formas de titulación de los egresados de la generación 2010-2014 de la Licenciatura en Economía de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro, según sexo



Fuente: elaboración propia a partir de registros de Control Escolar de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro.

Los datos obtenidos en la encuesta, muestran un dato que apunta a una diferencia por sexos en los niveles de desempleo de cierta consideración: la proporción de varones empleados duplica la de mujeres en esa misma condición (36% y 16%, respectivamente), o visto de otro modo, del 45% de los egresados que aún se encuentra sin empleo, las mujeres representan el 38%, frente a un 7% en los hombres (Gráfica 4).

Gráfica 4. Situación laboral de los egresados de la Licenciatura en Economía, generación 2010-2014, de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro, según sexo

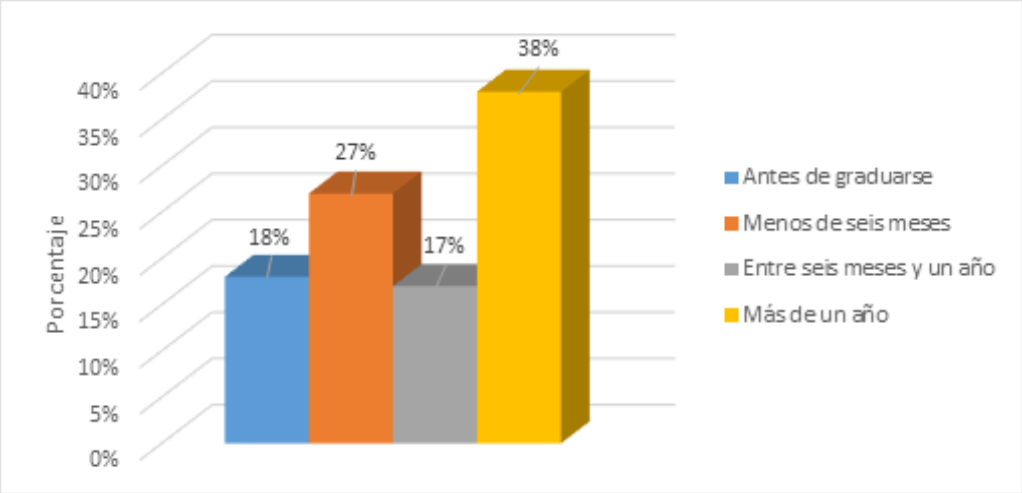


Fuente: elaboración propia.

Desde décadas pasadas la búsqueda de empleo se ha convertido en una continua peregrinación para aquellos que desean trabajar en el estado de Guerrero. Si en general resulta difícil encontrar un puesto de trabajo, las dificultades se incrementan cuando se trata de egresados de estudios superiores. La recesión, la inflación y el desempleo, son problemas cotidianos que los egresados deben enfrentar, a lo que hay que añadir el requisito de poseer entre tres y cinco años de experiencia para acceder a la mayoría de las ofertas de trabajo; los rígidos límites de edad impuestos por los empleadores y la inexistencia de un marco legal concreto en el que los profesionales han de buscar colocación.

Sin embargo, la encuesta mostró datos favorables en cuanto a los tiempos en el acceso al empleo (Gráfica 5), si se tienen en cuenta las dificultades imperantes con la ocupación en el país y en el estado: el 45% de los egresados encuestados encontró un trabajo acorde con su perfil profesional antes de los seis meses (de ellos, el 18% lo logró incluso antes de graduarse) y de conjunto, el 62% demoró menos de un año. Esto se explica por el hecho de que la oferta de economistas en Guerrero no es muy grande y que la mayoría de los egresados de la UAGro se encuentran ubicados en Chilpancingo, la capital del estado, donde hay una mayor actividad política y económica que en otras regiones, todo lo cual repercute en un aceptable nivel de accesibilidad al empleo.

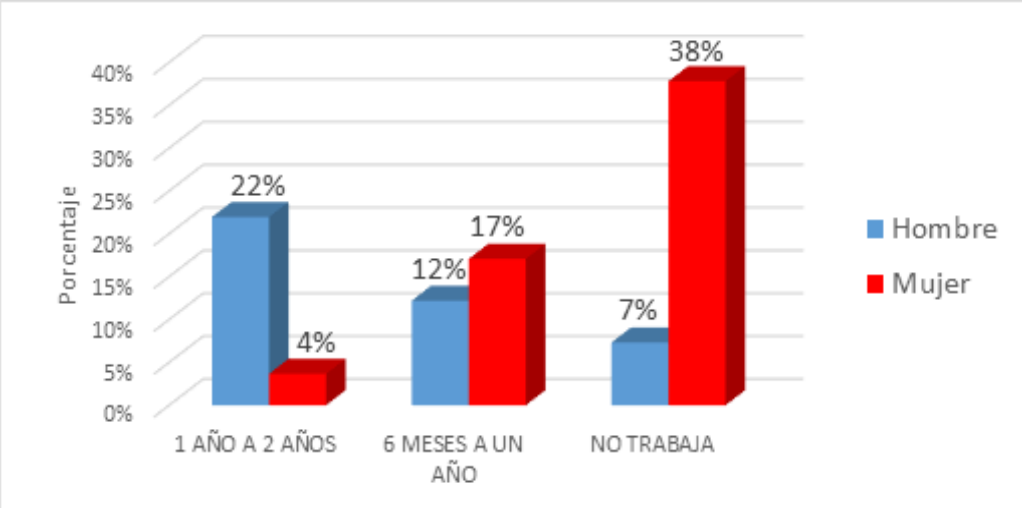
Gráfica 5. Tiempo de búsqueda de un empleo acorde al perfil profesional en los egresados de la Licenciatura en Economía, generación 2010-2014, de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro



Fuente: elaboración propia.

Si se analizan estos datos por sexos, se observa que fueron los hombres quienes tardaron más en ser contratados (Gráfica 6).

Gráfica 6. Tiempo de búsqueda de un empleo acorde al perfil profesional en los egresados de la Licenciatura en Economía, generación 2010-2014, de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro, según sexo

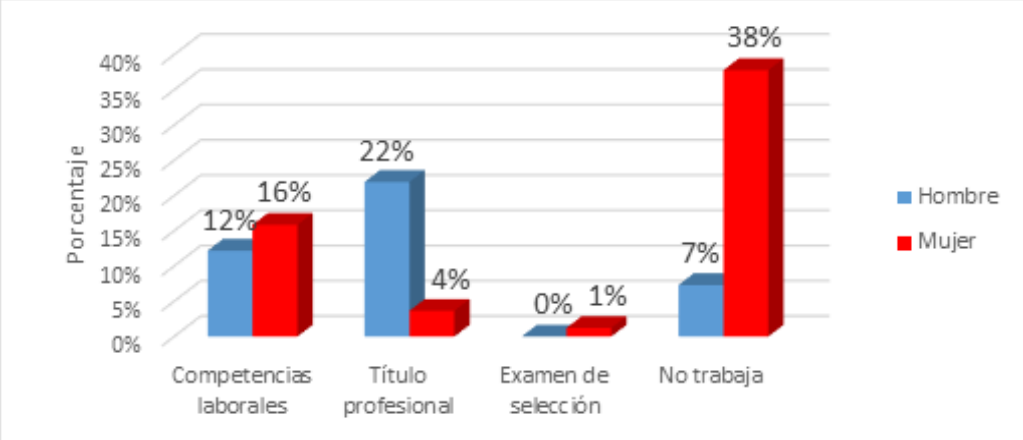


Fuente: elaboración propia.

Los egresados por lo regular nunca han trabajado como economistas, así que cuando se enfrentan al mercado de trabajo para solicitar empleo y les piden que tengan experiencia, solamente cuentan con la realización de su servicio social, que no se considera como experiencia laboral.

Sin embargo, como se muestra en la Gráfica 7, las mujeres que encontraron empleo enfrentaron requisitos de contratación más rigurosos que los hombres: las mujeres fueron contratadas a partir de la demostración en la práctica de las competencias adquiridas en su formación y de exámenes de selección, mientras que para el 22% de los egresados hombres la obtención del empleo se basó en la presentación de su título profesional (a diferencia del 4% de las mujeres con la misma condición académica), lo que apunta a que los hombres titulados se someten a menos presiones y por tanto se les brinda más oportunidades de contratación.

Gráfica 7. Requisitos de contratación de los egresados, según sexo

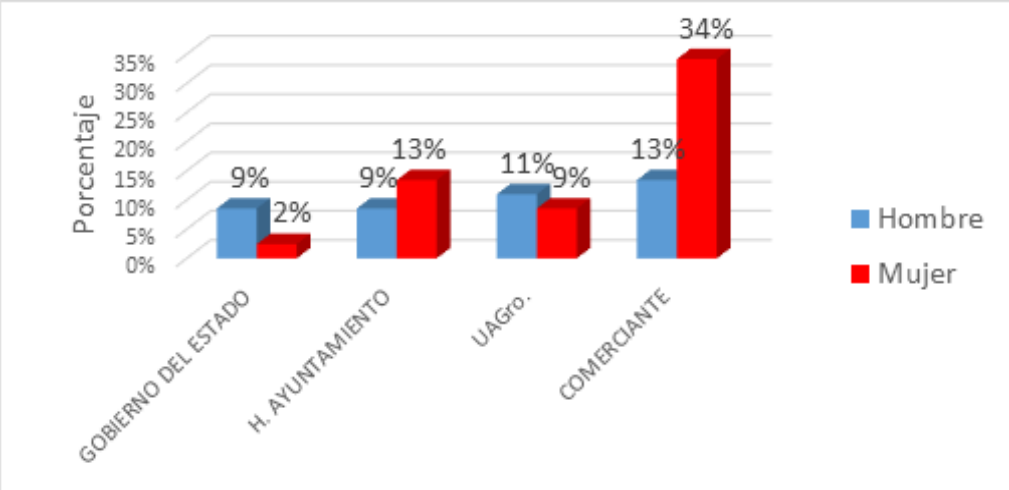


Fuente: elaboración propia.

Los resultados anteriores muestran un contraste entre los logros académicos de las mujeres, que superan a los hombres en los tiempos, las formas y los resultados de egreso (representados en la Gráfica 3) y las dificultades que enfrentan en la incorporación al ámbito laboral. La traducción en el mercado de trabajo de este fenómeno es, en términos generales, que las jóvenes ocupadas tienen niveles de estudios superiores a los de los varones ocupados.

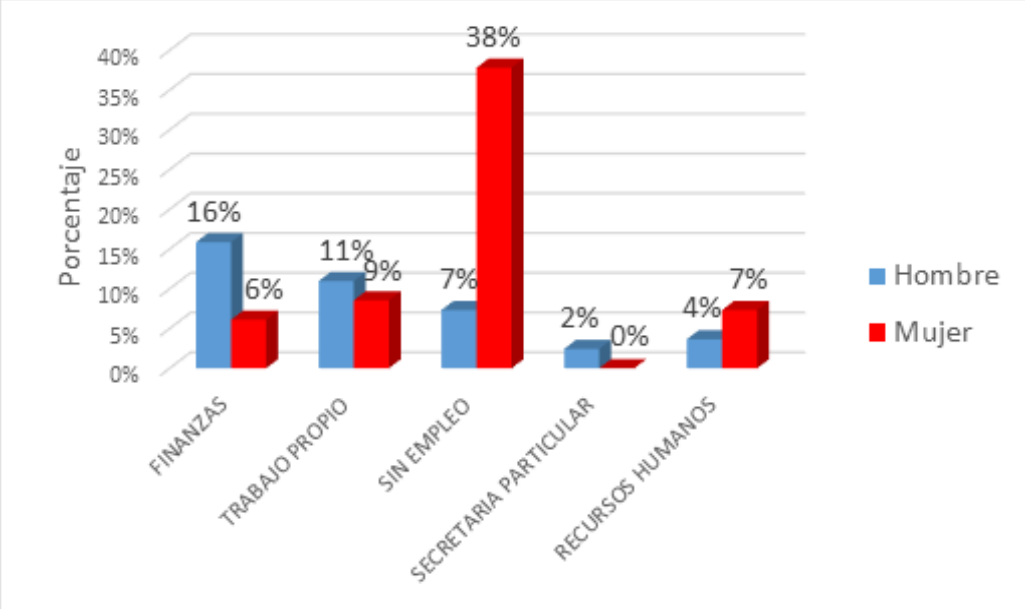
Por otra parte, cuando se conocen las instituciones y áreas de desempeño de los egresados que han encontrado empleo, se puede inferir que son los hombres quienes disponen de mejores oportunidades, mientras las mujeres se ocupan más en actividades burocrático-administrativas y comerciales (Gráficas 8 y 9).

Gráfica 8. Instituciones donde trabajan los egresados, según sexo



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 9. Área de desempeño de los egresados, según sexo



Fuente: elaboración propia.

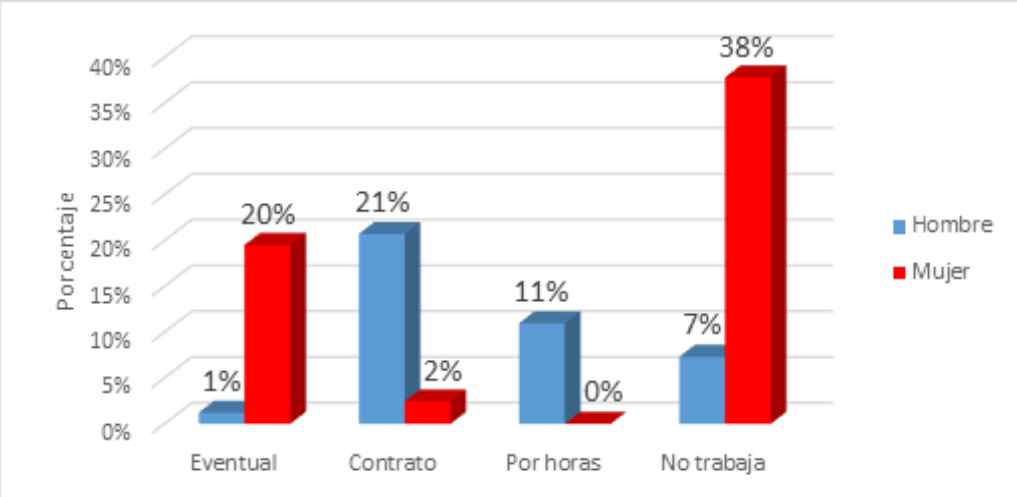
La falta de correspondencia entre la oferta de profesionales y la demanda por parte del sistema económico es una característica estructural de nuestro desarrollo. En los últimos años esta desvinculación se ha ido agravando y ha adoptado características específicas.

Mientras que la demanda de educación superior continúa en ascenso, el mercado laboral presenta un escenario de insuficiencia creciente, debido a las crisis recurrentes, el decaimiento de la actividad económica y las altas tasas de desempleo; en forma adicional se tiene que el sector público ha

pasado de ser un importante empleador a un desempleador, por la estrategia gubernamental adoptada hace más de una década, especialmente en lo que se refiere al énfasis en el pago de la deuda externa, el privilegio de desarrollo de las esferas financieras, la apertura externa, el adelgazamiento de las actividades del Estado y la ausencia de una política agrícola e industrial para todo el país.

Al profundizar en el tema, indagando en las modalidades de contratación, se ratifica la posición más desventajosa de las mujeres. En la Gráfica 10 se presenta un comparativo de los resultados por sexos, que muestra que los hombres disfrutaron de modalidades de contratación más beneficiosas: frente a un 22% de mujeres con un empleo eventual o por un tiempo determinado y un 38% de desempleadas, el 21% de los hombres cuenta con un contrato estable o por un tiempo determinado, el 11% está contratado por horas y solo el 7% estaba desempleado en el momento de la entrevista.

Gráfica 10. Modalidades de contratación de los egresados, según sexo



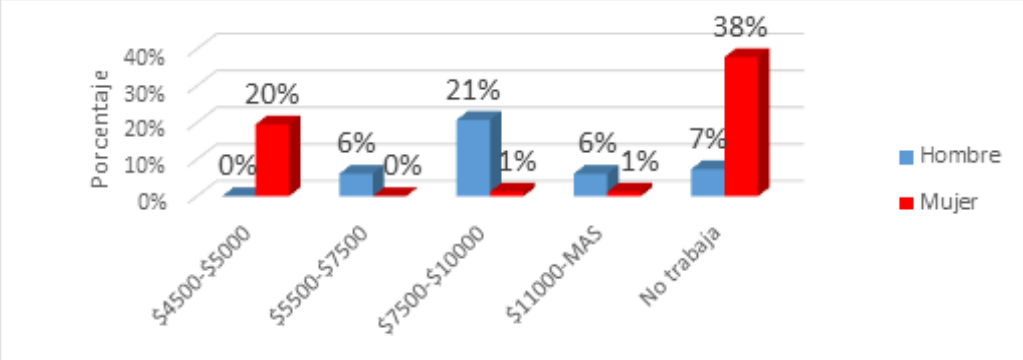
Fuente: elaboración propia.

En las entrevistas, los egresados y egresadas coinciden en manifestar que su inserción como profesionales en el mercado de trabajo no ha sido fácil; tanto hombres como mujeres han optado por buscar otras alternativas, por ejemplo, en el mejor de los casos, se han empleado en consultorías para elaborar proyectos productivos, o, por el contrario, al no conseguir un empleo vinculado con su preparación, han buscado insertarse en tiendas departamentales o en el mercado informal. Las mujeres están más concentradas en trabajos precarios, mal remunerados y de baja competitividad.

Esta situación se refleja en el salario que perciben por la prestación de sus servicios (Gráfica 11): del 22% de mujeres empleadas, el 20% se ubica en la escala inferior de ingresos del grupo (de $4,500 a $5,000 pesos mensuales), mientras todos los hombres se ubican en escalas superiores, la mayoría (el 21%) con salarios entre $7,500 y $10,000 pesos al mes. Se podría decir que las

mujeres han ido incorporándose en el mercado laboral, pero siguen estando en desventaja al buscar trabajo con una retribución salarial igual a la de los hombres.

Gráfica 11. Ingresos por trabajo de los egresados de la Licenciatura en Economía, generación 2010-2014, de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro, según sexo



Fuente: elaboración propia.

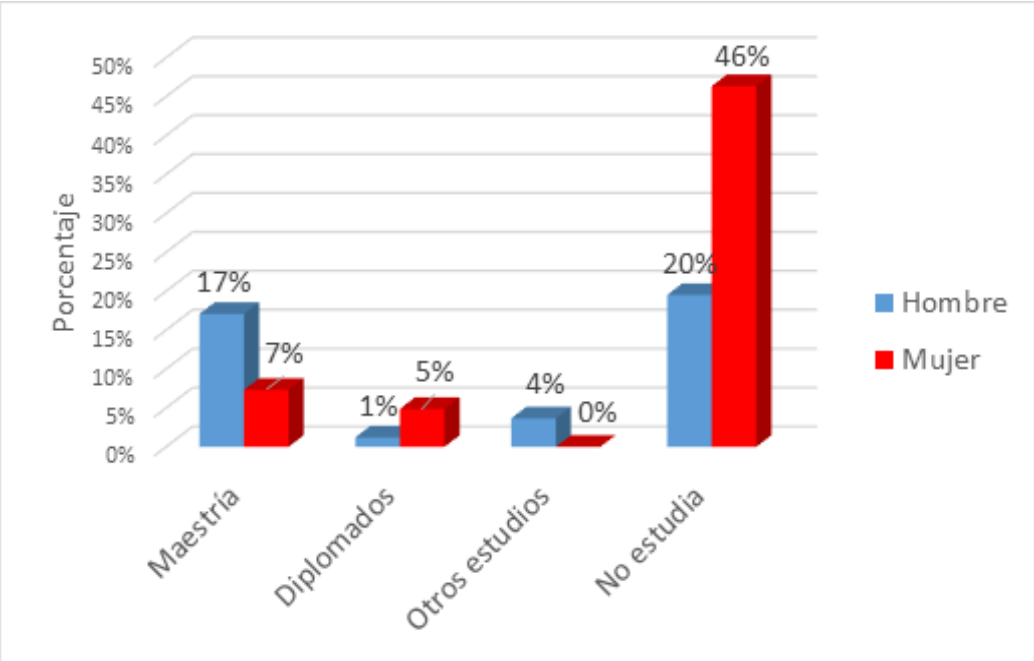
Lo anterior indica que la feminización de la educación superior en determinados campos, que se ha reflejado en el aumento del nivel educativo de las mujeres en las últimas décadas, va acompañada de la incapacidad del mercado de trabajo para impulsar su promoción, apegado a pautas de reclutamiento que resultan discriminatorias, cuando les ofrece menos oportunidades de obtener un buen empleo afín con su perfil profesional.

Las universitarias se ven forzadas a resignificar su nivel educativo como posibilidad de acceder a un buen trabajo. En el imaginario de algunas/os jóvenes universitarias/os que estudian y trabajan, el fracaso les preocupa, ya que seguramente son "ellos quienes más esfuerzo han puesto por salir adelante y porque entre ellos se encuentran los que más necesidad tienen de incrementar el ingreso propio y el familiar".

Las mujeres entrevistadas expresaron al respecto que la visión optimista que tenían debido a sus logros académicos en la licenciatura, se torna pesimista cuando comprueban las dificultades de inserción en el mercado de trabajo profesional. Esto provoca que se cuestionen la inversión educativa realizada, y que se planteen el aplazamiento de cualquier intento de continuar estudios en el postgrado.

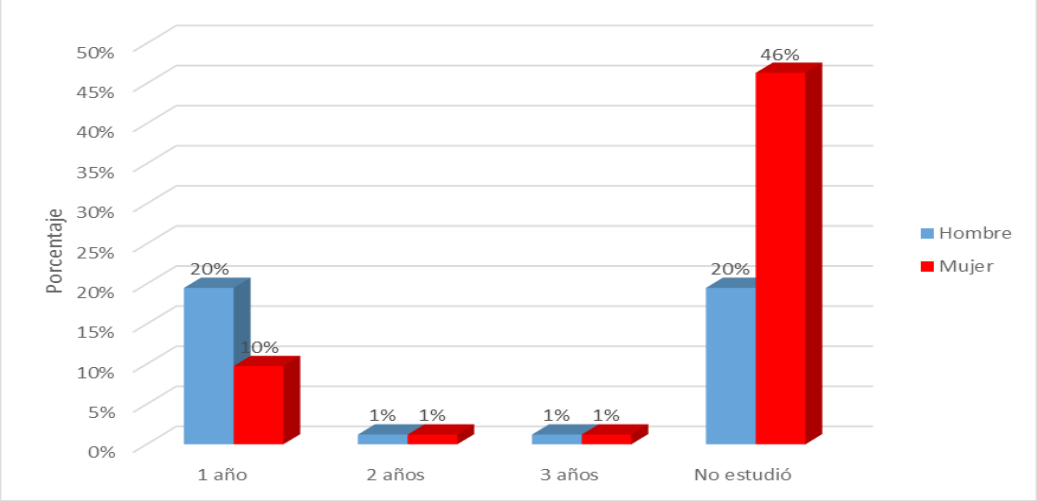
Estas opiniones coinciden con lo hallado en la encuesta, donde más del 60% de los sujetos respondió que no ha realizado otros estudios tras finalizar la licenciatura, a pesar de que ya tienen un lustro de egresados. De ellos, el 46% son mujeres (Gráfica 12). También se constata que las mujeres dejan pasar más tiempo que los hombres para continuar con su formación académica (Gráfica 13).

Gráfica 12. Porcentaje de egresados de la Licenciatura en Economía, generación 2010-2014, de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro, que ha continuado estudios, según sexo



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 13. Tiempo que media para la continuidad de estudios en los egresados de la Licenciatura en Economía, generación 2010-2014, de la Escuela Superior de Ciencias Económicas de la UAGro



Fuente: elaboración propia.

En México, se estima que el 45.5% de la población enfrenta algún tipo de pobreza, mientras que el 44.9% del grupo de 12 a 29 años de edad padece esta situación. Los Estados de Chiapas (75.3%), Guerrero (70.2%) y Puebla (63%), registran los niveles más altos de pobreza en jóvenes de esas edades (México. SEGOB, 2014).

Al haberse agravado las condiciones de pobreza en las que vive un número creciente de jóvenes mexicanos y al hacerse evidente el incremento en los niveles de desempleo, el temor de pasar a formar parte de los excluidos se ha agudizado. La competencia se ha convertido en una fuente fundamental de motivaciones y normas para la acción. En consecuencia, los valores dominantes de la sociedad han empezado a regirse abiertamente por la lógica del mercado.

En dicha lógica, la educación y el trabajo han reforzado su papel como bienes, objetivándose en la escolaridad y el empleo. El valor que la sociedad les otorga a cada uno de estos bienes, en el proceso de intercambio, se vincula con las leyes de la oferta y la demanda y con la escasez o abundancia relativa de cada uno de ellos.

Al haberse convertido el empleo en un bien escaso, ha aumentado su valor frente al de la escolaridad. Con el crecimiento de las oportunidades de acceso al sistema educativo se ha provocado un incremento en la oferta de trabajo calificado que se vende en el mercado. Así, de ser un valor en sí misma, el valor social de la escolaridad deviene en un bien para el intercambio.

En esta situación, las mujeres se encuentran en condiciones de discriminación, por lo que no es de extrañar que ocupen los trabajos menos calificados y peor pagados, en su mayoría del sector de los servicios, desarrollando labores parecidas a las que realizan en el hogar. Por otra parte, aunque se tenga la igualdad de formación profesional, los hombres acceden a puesto de mayor nivel y finalmente, existe una discriminación económica directa, ya que, a igual cantidad y calidad, el trabajo femenino está peor remunerado que el masculino. En consecuencia, en la mayoría de los casos la aportación económica de la mujer a los recursos familiares es netamente inferior a la del hombre.

Las mujeres entrevistadas aluden que los principales motivos para no continuar sus estudios son de índole económico, porque ayudan en el gasto familiar, o bien porque mantienen a la familia. Es importante reconocer que en los planteles de la UAGro ubicados en la ciudad de Chilpancingo, Guerrero, no existen programas de posgrado relacionados con el perfil de los licenciados en Economía, por lo que para continuar estudios posgraduados en su especialidad, tendrían que trasladarse a otras regiones u otros estados, o decidirse a estudiar un postgrado que no corresponda a su perfil. Esto consume esfuerzos y recursos económicos, cuya posibilidad de recuperación rápida es incierta, dadas las circunstancias del mercado laboral.

Otra de las causas de esta situación podría ser cultural, como lo es la educación tradicionalmente recibida por las mujeres en el seno familiar, como lo expresaron egresadas procedentes de las regiones de la Montaña y de la Sierra: la mayoría de las egresadas no continúa con estudios de posgrado porque es la familia quien las presiona para que abandonen el hogar casándose, o porque en el ámbito laboral son pobres las políticas de flexibilidad y conciliación de horarios para ellas.

Esto remite a Bourdieu y Passeron (2009), quienes explican que para que las mujeres se desarrollen, requieren de una conversión del *habitus*, actividad que supone interés, tiempo, apoyo de tutores y ajuste en las formas de inculcación.

Conclusiones

Los resultados de aplicación de la encuesta y las entrevistas, arrojaron que las mujeres, en su mayoría, se encuentran en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo que sus compañeros con la misma formación académica y, cuando lo hacen, suelen verse obligadas a aceptar empleos menos renumerados.

La investigación revela que la exclusión de la mujer en la educación superior ha quedado rebasada, porque ellas ahora forman la mayoría de los egresados. Además, indican que la inequidad y la desigualdad se manifiestan en que la mayoría de los egresados hombres son los que tienen más oportunidades en el mercado laboral y logran un empleo formal con menos obstáculos, en comparación con las mujeres. Sin embargo, estas diferencias se relacionan no sólo con el género, sino con la estratificación social, los sectores de la economía y la transversalización de género.

A partir de estas diferencias, el crecimiento económico de las mujeres aparece asociado a diversas formas de exclusión, algunas de las cuales se caracterizan por la concentración de las mujeres con alta escolaridad en ocupaciones tradicionales feminizadas; la persistencia de barreras que obstaculizan su movilidad ascendente en la escala salarial y profesional, principalmente en profesiones masculinizadas; el crecimiento de los empleos femeninos informales por cuenta propia y marcados por el signo de precariedad. Las mujeres expresan que a pesar de su nivel profesional, siguen enfrentadas a dilemas tradicionales, como escoger entre la carrera o la familia, dado que la responsabilidad del hogar y los hijos sigue estando sobre ellas, más aun si no cuentan con ayuda para las tareas domésticas.

Por último, los hallazgos reclaman reflexiones en torno a la flexibilidad laboral como factor que influye en la paridad laboral de género y sobre la necesidad de articular políticas públicas y universitarias que presten mayor atención al acceso de los egresados de educación superior al mercado laboral, en aras de aprovechar el talento que emana de las universidades en función del desarrollo de los y las jóvenes profesionistas y su capacidad de aporte a la sociedad.

Referencias bibliográficas

Becker, H. (2009) *Trucos del oficio. Cómo conducir su investigación en ciencias sociales*. Argentina: Siglo XXI.

Bourdieu, P. (2012). *El sentido social del gusto: elementos para una sociología de la cultura*. Argentina: Siglo XXI.

Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

Bourdieu, P. y Passeron, J.C. (2009). *Los herederos. Los estudiantes y la cultura.* Argentina: Siglo veintiuno editores.

Chaney, E. y Schmink, C. (1975). Las mujeres y la modernización: acceso a la tecnología. En María del Carmen Elu de Leñero (ed.). *La mujer en América Latina (pp. 25-54)*, t. I. México: SEP.

Chaney, E. y Schmink, C. (1975). Las mujeres y la modernización: acceso a la tecnología. En María del Carmen Elu de Leñero (ed.). *La mujer en América Latina* (pp. 25-54), t. I. México: SEP (Sepsetentas, 211).

México. SEGOB (2014). *Programa Nacional de Juventud 2014-2018*, Diario Oficial de la Federación 30/04/2014. Recuperado de: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343095&fecha=30/04/2014

González, V. y González, R. M. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación* 1(47),185-209.

Guadarrama, R. y Torres, J. L. (coords.) (2007). *Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos transacciones y rupturas*. España: Anthropos.

Guzmán Silva, S.; Febles Álvarez-Icaza, M.; Corredera Marmolejo, A.; Flores; Tuyub España, A.; Rodríguez Reynaga, P.A. (2008). Estudio de seguimiento de egresados: recomendaciones para su desarrollo, *Innovación Educativa*, vol. 8, núm. 42, enero-marzo, pp. 19-31, Instituto Politécnico Nacional, Distrito Federal, México. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179421234003

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M.P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Hierro, G. (2007). *De la domesticación a la educación de las mexicanas*. México: Torres Asociados.

Hierro, G. (2007). *De la domesticación a la educación de las mexicanas*. México: Torres Asociados.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2017). *Mujeres y Hombres en México 2017*, Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional de las Mujeres. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2017.pdf

Lamas, M. (1996). El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. México: Programa Universitario de Estudios de Género/ UNAM. Recuperado de: http://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/El%20genero.%20La%20construccion%20cultural%20de%20la%20diferencia%20sexual.pdf

Lamas, M. (1997). *La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres*. México: DIF. Recuperado de: https://prezi.com/wmffbm-azqlx/marta-lamas-mexico-1997/

Martínez Guarneros, J.J. (s/a). *Metodología de muestreo e inferencia estadística para el Seguimiento de Egresados*, Dirección General de Planeación,

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Recuperado de: http://sgc.uaeh.edu.mx/planeacion/images/pdf/4_egresados.pdf

Martínez, J.A., y Camacho C.L. (2017). Estereotipos, prejuicios y discriminación hacia las mujeres en el contexto laboral latinoamericano. Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia. *Revista Universidad de León*, 1(12), 347-364.

Mimbero, C., Pereira, J., Guil, A., y Vera, S. (2015). Empleabilidad social y género: opiniones de personas desempleadas sobre la inserción laboral. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, Nueva Época, 1(4), 1-9.

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*, Serie Asuntos de Género, CEPAL, 28 de marzo de 2019. Recuperado de: https://oig.cepal.org/es/documentos/oportunidades-desafios-la-autonomia-mujeres-futuro-escenario-trabajo

OIT (2017). *La OIT en el Mundo*. Recuperado de: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/where-we-are/lang--es/index.htm

OIT (2019). *Mujeres en el mundo del trabajo: Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe (Panorama Laboral Temático, 5)*, 27 de agosto de 2019. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf

ONU (2015). *La igualdad de género*. Recuperado de: http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/onu-mujeres-igualdad-equidad.pdf

UNESCO (2017). *La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.* Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. Santiago, Chile. Recuperado de: http://www.unesco.org/new/es/santiago/regional-bureau-for-education/

Universidad Autónoma de Guerrero (2014). *Programa institucional de seguimiento a egresados y opinión de empleadores 2014*. Área de Seguimiento a Egresados, Universidad Autónoma de Guerrero. Recuperado de: http://www.egresados.uagro.mx/Egresados/Content/themes/uagro/assets/DocsPortal/Institucional2014.pdf

Universidad Autónoma de Guerrero (2015*). Anuario Estadístico Ciclo Escolar 2014-2015.* Área de Información Estadística, Universidad Autónoma de Guerrero. Recuperado de: http://informacionestadistica.uagro.mx/anuarios/Anuario_Estadistico_UAGro_2014-2015.pdf

Universidad Autónoma de Guerrero (2017). *Diseño metodológico para estudios de trayectoria escolar de nivel superior.* Departamento de seguimiento de estudiantes, egresados y empleadores, Rectorado 2017-2021, Universidad Autónoma de Guerrero. Recuperado de: http://

www.egresados.uagro.mx/Egresados/Content/themes/uagro/assets/DocsPortal/DisenoMetod.pdf

Velásquez, S. (2003). La violencia de género como violencias cotidianas. En: *Violencias cotidianas, violencia de género. Escuchar, comprender, ayudar* (pp. 23-33). Buenos Aires: Paidós.

Visibilidad de la producción de conocimiento: componente estratégico de la Gestión Universitaria

Visibility of knowledge production: strategic component of University Management

Miguel Gerardo Valdés Pérez. *miguegvp@gmail.com*
Colegio Universitario San Gerónimo de La Habana. Cuba
Recibido: 29/11/2019
Aprobado: 18/02/2020

Resumen

El trabajo expone algunas consideraciones en torno a la importancia que continúa distinguiendo a las revistas científicas como canales formales de comunicación para la visibilidad de la producción científica universitaria. Se recorren algunos de los indicadores formales y de contenido que contribuyen a que la producción de conocimiento de las universidades sea visible mediante las revistas y el artículo científico; se destaca el valor de los indicadores visibilidad e impacto como expresión de calidad de los dispositivos editoriales y como resultado de los procesos de gestión del conocimiento inherentes al postgrado y a la investigación universitarias. Se establece una relación sistémica y complementaria, entre la Gestión de los Procesos Universitarios y la Comunicación de la Ciencia como coordenada básica de los procesos sustantivos y como recurso estratégico para la visibilidad de la producción científica de las universidades. Se asume que la atención a los sistemas editoriales universitarios, a la preservación de las revistas científicas y a las adecuadas estrategias y gestión editoriales mantiene su vigencia como reto para la universidad contemporánea. También, que la visibilidad de la producción científica de las universidades es exponente, vector y complemento de la gestión de sus procesos, en especial, de aquellos que contribuyen a la Gestión del Conocimiento, de la Comunicación y la Información.

Palabras clave: comunicación, artículo científico, revistas científicas, gestión editorial, procesos sustantivos.

Abstract

The work exposes some considerations regarding the importance that continues to distinguish scientific journals as formal channels of communication for the visibility of university scientific production. Some of the formal and content indicators that contribute to making the knowledge production of the universities visible through the journals and the scientific article are reviewed and the value of the visibility and impact indicators is highlighted as an expression of the quality of the editorial and editorial devices as a result of the knowledge management processes inherent to university postgraduate and

research. A systemic and complementary relationship is established between the Management of University Processes and the Communication of Science as the basic coordinate of the substantive processes and as a strategic resource for the visibility of the scientific production of the universities. It is assumed that the attention paid to university publishing systems, to the preservation of scientific journals and to adequate editorial strategies and management, remains valid as a challenge for the contemporary university. Also, that the visibility of the scientific production of the universities is an exponent, vector and complement of the management of their processes, especially those that contribute to the Knowledge and Information Management.

Key words: communication, scientific article, scientific journals, editorial management, substantive processes.

1-Introducciòn

Aunque pudiera parecer improbable, transcurrido casi un cuarto de siglo, la interrogación lanzada al mundo editorial y científico por la investigadora Ana María Cetto (Cetto, 1993) ha mantenido la actualidad y el reclamo de respuesta a una problemática que no han dejado de enfrentar muchas instituciones generadoras de conocimiento científico, en especial, las universidades cuyas áreas disciplinares continúan estando menos representadas en el competitivo, excluyente y globalizado mundo editorial.

Desde finales del siglo XX, tomando como referente la llamada crisis de las revistas científicas y dada la escasa presencia y visibilidad de la producción científica de las áreas geográficas menos favorecidas, al analizar el comportamiento e inclusión en los repertorios internacionales de los artículos científicos de instituciones latinoamericanas, Cetto alertaba que, globalmente, de los artículos y revistas producidos en países en desarrollo, sólo la mitad de aquellos que cumplían rigurosamente los requisitos de calidad eran realmente seleccionados e incluidos en bases de datos y repertorios metodológicamente validados (Cetto, 1993).

Puede decirse que a pesar de la importancia histórica del artículo científico, su inclusión en bases de datos o revistas de reconocido prestigio internacional, actualmente, continúa dependiendo de un grupo de factores de carácter multidisciplinar y multifactorial.

El estudio del artículo científico, según Valdés Pérez, su interpretación y asunción como imprescindible vehículo de comunicación para la ciencia, la calidad formal y de contenido que este debe asumir, las adecuadas estrategias institucionales para su difusión y visibilidad; así como el papel de los editores en el diseño de políticas editoriales y en las estrategias inherentes a los procesos sustantivos universitarios que deben respaldarlos, continúan siendo coordenadas clave para el desarrollo y el éxito de estos fundamentales canales formales de comunicación de todas las ciencias y para el posicionamiento y reconocimiento de sus respectivas universidades (Valdés Pérez, 2012 p.37).

2- Desarrollo

2.1- Coordenadas para la visibilidad y la socialización

La importancia que para las universidades entraña la socialización de su producción científica a través de ese reporte tradicional de investigación no constituye novedad; por el contrario, es una práctica histórica. Casi simultáneamente a la fundación y desarrollo de las instituciones de investigación, así como de los diversos campos disciplinares del conocimiento en las universidades, surgieron -desde la segunda mitad del siglo XVII- los primeros reportes de investigación. En sus inicios, con un carácter primario de noticia o comunicación científica.

La evolución de los formatos o soportes para la difusión del conocimiento científico ha estado directamente relacionada con el desarrollo de la ciencia. Para el investigador Jorge Núñez Jover (2008) el conocimiento científico debe ser comprendido como una construcción en diálogo entre la razón y la experiencia, entre la teoría y el empirismo, con un alto nivel de complejidad subjetiva y objetiva como resultado de la construcción e implicación social, aspectos que ponen de relieve el fundamento interactivo del proceso.

Con la evolución y desarrollo de la ciencia, también como concepto de construcción social en constante renovación, el artículo científico y su soporte por excelencia y antonomasia reconocida: la revista científica, han ido transformándose, recorriendo y superando etapas. A veces, lamentablemente, por la falta de visión e inadecuadas estrategias o políticas editoriales o institucionales, retrocediendo hacia desventajosos estadios en una franca contradicción con el desarrollo contemporáneo que han generado las nuevas tecnologías y con los fundamentos de la planificación estratégica y la gestión por procesos; dos de los cuatro pilares que actualmente se reconocen como obligatorios para los Procesos Sustantivos Universitarios.

Conceptualmente, el artículo científico, ha continuado reconociéndose como una publicación primaria portadora de suficiente información y con un funcional diseño metodológico que –de ser asumido correctamente- permite la reproducción metodológica de sus planteamientos científicos y la medición o evaluación de los comportamientos o tendencias productivas [1] -dos aspectos, si bien diferentes, no antagónicos- presentes en la investigación científica y en la Gestión del Conocimiento y la Información.

Para quienes se han desempeñado como editores no resultaría ajena la premisa de que uno de los indicadores que más invalidan y comprometen desfavorablemente la competencia e inclusión del artículo científico en revistas de elevado prestigio editorial, es la pobreza científica del lenguaje empleado en ellos, la deficiente formulación y estructuración de sus partes y el mal diseño metodológico de la ciencia que ellos portan.

La actual evolución y el desarrollo tecnológico acelerado de los diversos soportes en que pueden ser editados los artículos y revistas científicas, la integración en colaboratorios internacionales de investigadores de distantes zonas geográficas, el buen diseño e implementación de los repositorios

1 Los estudios métricos de la información constituyen una herramienta de gran utilidad para medir productividad autoral, temática o institucional.

institucionales; los *Opens Access,*[2] con sus correspondientes rutas y herramientas de inclusión y socialización, -más allá de la relación publicación/difusión- del conocimiento; los recursos de la Web 2.0, han superado con creces la propia definición tradicional de lo que es un artículo científico, descrita por Robert Day (2005), uno de los reconocidos investigadores en el mundo de las ciencias médicas que ha normado lo estructural de los componentes básicos del IMRYD;[3] pues, si bien es fundamental la publicación de los resultados científicos, el real y posible acceso a ellos y su socialización, deviene eje básico para los niveles de acceso a la información de las comunidades científicas y un recurso para la evaluación de las productividades ya mencionadas; así como para el monitoreo u observatorio de los procesos de gestión de la información y del conocimiento de las universidades.

La importancia de que el artículo y las revistas científicas universitarias cumplan con los requisitos formales establecidos es uno de los factores que influye en la representatividad y visibilidad de la producción del conocimiento que se aspira a ver representada en ellos. Aunque habría que reconocer que otros indicadores, en no pocas ocasiones de carácter sistémico-institucional, continúan impactando desfavorablemente en esos empeños.

En opinión del autor del presente trabajo, referente a los criterios de inclusión y visibilidad, obligatorio es considerar que mientras casi todos los estudios y evaluación de presencia e impacto de la producción científica, históricamente, han tomado como objeto de análisis a las Ciencias Médicas, a las Naturales y Técnicas -en ese orden de prioridad- las Ciencias Sociales han continuado en notoria desventaja desde todos los puntos de vista.

Como factor de innegable repercusión en la escasa presencia de las Ciencias Sociales en repertorios o bases de datos consideradas de alto impacto, puede señalarse el comienzo de un siglo XX heredero de los sesgos metodológicos y conceptuales que en no pocas ocasiones han contribuido a la subordinación a ultranza de los modelos que otras ciencias han validado en sus respectivos campos del conocimiento.

Los fundamentos anteriormente expuestos devienen razón para considerar lo esencial de que la información que se reporta en el artículo científico -y en las revistas científicas como su continente básico- cumpla con lo que al respecto las metodologías internacionales estipulan para su formulación, aceptación y competitividad, al menos, como un recurso de defensa y una alternativa de sobrevivencia.

No obstante, no podría dejar de tomarse en consideración -sin restarle importancia a lo imprescindible de defender los aspectos formales y de contenido necesarios para la competencia de la producción científica- que otros indicadores intervienen desfavorablemente en lo que ha sido caracterizada como "crisis del artículo y revistas científicas" (Russell Barnard, 2007, p. 5); pues a pesar de las alternativas que los recursos tecnológicos han ido propiciando, de la pertinencia y utilidad de comprender lo medular de la

2 Aunque cronológicamente existen autores que relacionan el Movimiento de Acceso Abierto con el nacimiento de Internet, el Open Access tuvo sus inicios en el Budapest Open Access en diciembre del 2001 y su política fundamental radica en poner a disposición de todos, en línea, la producción de conocimiento conservando los derechos de autor y la integridad de contenidos (Valdés Pérez, Miguel G. Op. Cit. 2010:37)

3 Se alude a Introducción, Materiales y Métodos, Resultados y Discusión (IMRYD).

Gestión del Conocimiento, lamentablemente, no siempre las instituciones asumen el proceso con un enfoque sistémico-sinérgico. De igual manera, en ocasiones, los autores -fuente básica generadora de conocimiento- no se sienten suficientemente acompañados o asesorados por los dispositivos editoriales.

Y es que simultáneamente al cumplimiento de lo que establecen las metodologías para el artículo científico, debe existir una voluntad de apoyo por parte de las universidades y un reconocimiento de lo fundamental de que la producción científica de una universidad sea reflejo del éxito y funcionalidad de sus diversos procesos de investigación y desarrollo; así como de la relación sistémica-sinérgica entre estos aspectos, las estrategias comunicativas e informacionales, la cultura de la organización, la atención y rigor de sus políticas editoriales y el adecuado diseño y atención de la infraestructura y la gestión editoriales, tanto al nivel de la institución como de los consejos editoriales que son los encargados de establecer las normativas y de nombrar sus carteras de árbitros; indicadores obligatorios que los repertorios evalúan para también puntuar e incluir los artículos científicos en sus bases de datos de prestigio.

Si se analizan los elementos anteriormente relacionados no sería difícil establecer una relación entre ellos, la gestión de todos los procesos sustantivos inherentes a la universidad contemporánea, el desempeño de su responsabilidad social y el compromiso institucional que ello implica.

2.2- Conocimiento, información y compromiso institucional

No podría existir aproximación ninguna a lo anteriormente valorado sin el protagonismo y compromiso de la universidad contemporánea. Un fenómeno frecuente, descrito en los procesos evaluativos de los artículos científicos de las universidades, es que muchas de las causas que provocan la invisibilidad de su producción científica no están vinculadas al valor de la información y que por el contrario, en considerables ocasiones, la falta de posicionamiento está determinada también –como se analizó- por la deficiente calidad del formato o la inadecuada estructuración de sus contenidos y casi como una razón de lo anterior, por la ausencia de gestión estratégica o disfuncionalidad de dispositivos editoriales competentes o experimentados en la asesoría y edición especializada de publicaciones seriadas.

Referente a lo formal, tres son los criterios más generales para el análisis tradicional del artículo científico cuando es sometido a evaluación para su inclusión en bases de datos de alto prestigio: el planteamiento del título y de sus palabras clave o significativas y el análisis de sus resúmenes y de sus descriptores fundamentales, aspectos todos de carácter formal y sin lugar a la duda, metodológico.

En cuanto al sesgo disciplinar global, lamentablemente, y atentando contra la mejor disposición para el procesamiento de la información por parte de bases de datos y repertorios internacionales, la producción de los artículos de Ciencias Sociales, en no pocas ocasiones se caracteriza por la endeblez de su estructura, la no correspondencia entre el título, el diseño metodológico y hasta el propio contenido del trabajo, generando indefiniciones, ausencias documentales o confusiones en los epígrafes, por el empleo de títulos y

subtítulos inapropiados que responden más a los cánones abstractos de la redacción literaria rebuscada y que poco distinguen a la propia ciencia que portan.

El liderazgo fundamental en la conducción y cuidado de estos indicadores, históricamente, ha estado en manos de los editores de revistas científicas y en sus equipos, quienes deben ser parte e indiscutibles componentes de los recursos humanos de interés en el Proceso de Apoyo y a quienes se les debe prestar especial atención en la gestión de procesos sustantivos de toda universidad, puesto que la "Salida" es la etapa final de esos procesos y la generación de conocimientos -uno de los fundamentos sustanciales- debe estar contemplada en los productos finales. Por lo tanto, la visibilidad e impacto de la producción de conocimiento no pueden asumirse como un indicador desvinculado del compromiso y atención sistémica a los dispositivos editoriales y de la interrelación instructiva directa o asesoría que estos generen con sus potenciales autores.

2.3 - Comunicación y gestión de procesos

Actualmente, se reconoce la importancia de la integración de los procesos directivos en todas las organizaciones -y por ende, de la gestión para su implementación y evaluación- como un recurso y una herramienta estratégica para el buen desarrollo institucional.

El reconocimiento y posicionamiento del concepto Gestión de Procesos -importado de los estudios empresariales-, en sus esencias teóricas y prácticas debe asumirse como complemento de lo organizacional e informacional-comunicativo y no debe excluirse en él a los procesos que se generan en las universidades (Ortiz-Pérez y otros, 2015, p.26).

Toda gestión implica un diagnóstico que permita, posteriormente, la interpretación y análisis de los resultados con vistas a la planificación estratégica, la ejecución, el control, seguimiento y la evaluación del proceso. Mientras que todo proceso debe implicar la interrelación sistémica-sinérgica de los componentes que intervienen en él, y el éxito, radica en buena medida en la efectividad y empleo adecuado de canales y flujos, y en el nexo que es capaz de establecerse entre los diferentes niveles donde este tiene lugar.

Tomando en cuenta lo anterior, el enfoque de la Gestión de Procesos Universitarios, también conduce a la concepción y análisis de la universidad como un sistema organizacional dinámico en constante transformación e interacción con sus subsistemas y subprocesos, donde la gestión es asumida como un recurso estratégico que permita alcanzar la excelencia y la competitividad académica.

Valdría la pena no dejar de mencionar la tendencia creciente actual de crear en las universidades dispositivos para la evaluación de sus procesos en función de la calidad de los mismos y por ende, de la propia universidad. Como nivel central de esos procesos se ubica a la cultura de la organización que obligatoriamente involucra a los recursos y capital humano, y como un complemento obligado, al desarrollo y perfeccionamiento del conocimiento y de sus valores organizacionales.

Asimismo, habría que destacar que si bien es cierto que desde finales del siglo XX la Cultura Organizacional fue asumida como un indicador esencial de todas las organizaciones, [4] el perfeccionamiento sistémico que la universidad contemporánea ha ido demandando, la ha reconocido como una cualidad definitoria institucional y como un elemento portador y constructor de significados; así como del reflejo de todo el acervo de conocimiento, tanto científico como humanístico –sin prioridades ni exclusiones epistemológicas- que en el seno de ella se ha generado y se genera.

De igual manera ha sido validada como expresión de la memoria histórica, política y social de la universidad donde se han desarrollado las presunciones básicas y los valores de sus fundadores y líderes. Ella es expresión de los rasgos identitarios, sociales, científicos y culturales; y donde, abstracta y simbólicamente, se perfila y legitima la significación y connotación de su imagen y de su reputación.

La visibilidad de todos estos procesos e indicadores, sin dudas, también descansa en las competencias y herramientas organizacionales, tanto comunicativas como culturales, en las que se incluyen lo referente a la intracomunicación y a la comunicación productiva como factores contemporáneos de integración sistémica.

Habría además que expresar que en la revisión de Mapas de Gestión de Procesos para las universidades, se ha observado que la Comunicación es considerada un subsistema o subproceso fundamental, tanto como paso o Proceso de Apoyo para el ordenamiento y el control de los procesos, hacia el interior de la organización y como ejercicio e interacción con la sociedad (Giner y otros, 2010).

Igualmente, no podría dejar de expresarse que la interacción con la sociedad, establece *de facto* una relación de sinergia con el fundamento básico de la Responsabilidad Social Universitaria, cuya base debe comprenderse como una filosofía y expresión de compromiso social no solamente con estudiantes, profesores, investigadores, trabajadores en general -públicos internos de toda universidad-; sino también, con el público externo: instituciones científicas, entidades, empresas, comunidades, que pueden necesitar de los conocimientos que se generan en la academia, así como de los resultados de la investigación científica en los que se sostiene y consolida la formación profesional y de postgrado. Todo ello, en función de las políticas públicas y el desarrollo sostenible, la calidad de vida, el cuidado del entorno y la realización humana en su más amplio sentido.

Lo anteriormente expresado resulta suficiente para destacar la necesidad de diseñar y asumir estrategias de integración sistémica, informacionales y comunicativas que tomen en cuenta tanto los contextos internos como de las universidades.

4 La Cultura Organizacional es otro de los conceptos que el mundo empresarial ha legado para bien de todo el universo de variadas instituciones (n.a.).

3 - conclusiones

Desde una percepción no integradora, el acercamiento y análisis *per se* de la necesidad de que la producción de conocimiento científico que se genera en las universidades logre la mayor visibilidad e impacto posibles, pudiera parecer un tema desvinculado o ajeno a la Gestión de los Procesos Universitarios, a la Gestión de la Información y el Conocimiento o a la Responsabilidad Social Universitaria.

Clasificarlo -como en ocasiones ocurre- como un indicador exclusivo del universo editorial o informacional o circunscribirlo al análisis de los soportes en que la producción de conocimiento se asienta -evadiendo con ello, su real connotación de canales formales e institucionales de comunicación, y que todo proceso de comunicación implica la información y viceversa-, sería sesgar o restarle riqueza a la esencia y repercusión actual que la visibilidad e impacto del conocimiento científico entraña en su carácter dinámico y sistémico.

Los objetivos globales cardinales que deben estar contemplados para el diseño de la Gestión de Procesos Universitarios: misión, visión, identidad -de hecho, valores estratégicos o finales de toda Cultura Organizacional- son indicadores estrechamente relacionados con una de las funciones sustantivas de las universidades que es la gestión, generación, extensión y socialización de todo el conocimiento que en ella se produce.

La comunicación, como parte del proceso de gestión, no puede ser vista, solamente, como un componente o un nivel institucional más, por el contrario, debe concebirse en la bastedad conceptual y sinérgica, que el término en sí mismo entraña.

La producción científica universitaria es expresión de la investigación y al mismo tiempo, una de las salidas –*output*- de los Procesos de Gestión Universitaria. Su visibilidad e impacto se ponen de manifiesto en la presencia de ella en sus canales formales de comunicación científica, en especial, en las revistas científicas como soportes históricos y tradicionales para la comunicación científica y para la trasmisión y socialización del conocimiento científico, como se expresó, más allá del criterio difusión.

Tanto la visibilidad y el impacto –tema que ameritaría otras reflexiones- son indicadores obligatorios en las metodologías para evaluar a las revistas científicas y devienen reflejo de la integración sistémica de los procesos universitarios.

Cuando las revistas científicas cumplen con los requisitos formales y metodológicos que garantizan su presencia en repertorios y bases de datos internacionales contribuyen a la visibilidad de la producción de conocimiento que portan y dan respuesta a una de las funciones principales de la comunicación científica: la validación y socialización de los resultados del posgrado y la investigación -igualmente, pasos cardinales de la Gestión de Procesos Universitarios-.

Las áreas de conocimiento que tradicionalmente han mostrado una visibilidad desventajosa en su producción; así como los países menos favorecidos en el bloque global de las competencias editoriales y científicas están llamados a

fomentar el trazado de estrategias y políticas editoriales que rompan con la "endogenecidad" y la pobre contribución internacional dada la deficiente visibilidad de sus producciones.

Investigaciones sobre el comportamiento de las revistas científicas universitarias y su importancia (Valdés Pérez, 2010 y 2003; Chong Carillo, 2004; Díaz Matos, 2007) -desde los inicios del presente siglo- analizaban y ponían de manifiesto el apoyo institucional que continuaba demandando la preservación y atención de esos canales de comunicación.

No podría hablarse del éxito de la Gestión de Procesos en las universidades sin la consideración de estos indicadores fundamentales para la gestión de la información y del conocimiento.

Para estos empeños, oportuno sería no perder de vista las líneas estratégicas del Sistema de Información Científica *Redalyc (Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal)* –por solo mencionar uno de los sistemas identificados como una herramienta de acceso abierto *Open Access*, cuyo fundamento es hacer visible la ciencia y construir una sociedad más equitativa y democrática desde la visibilidad de la producción científica y el impulso a los espacios que privilegien el conocimiento compartido; promoviendo el desarrollo social y el derecho universal a la ciencia y a la cultura (Redalyc), [5] todo lo que en su planteamiento conceptual y práctico, se corresponde con lo analizado en el presente trabajo para el desempeño de la Responsabilidad Social Universitaria.

La visibilidad y socialización del conocimiento que se genera en una universidad es indicador que permite evaluar y medir productividad [6] y resultados de investigación y desarrollo de autores, instituciones/universidades y simultáneamente, de los países a los que estos pertenecen.

Es también el reflejo de la identidad institucional y de sus estrategias de comunicación en correspondencia con la Cultura Organizacional y con la Cultura Científica.

Finalmente, podría expresarse que estos presupuestos y la interrogante: ¿Por qué publicar en América Latina?[7], no han dejado de ser un reto y también, un obligado desafío a enfrentar.

Referencias bibliográficas

Barnard, Jane M. (2007). La comunicación, publicación y validación de la ciencia: nuevos enfoques y retos. En: Martínez Arellano, Filiberto y Juan José Calva González (Compiladores). *Tópicos de investigación en bibliotecología y sobre la información*. Volumen I, pp. 3-218. México DF: Universidad Autónoma de México.

Cetto, Ana María (1993). ¿Por qué publicar revistas científicas en América Latina? En: *Science Internacional*, No. 52-53.

5 Información recopilada por el autor del presente trabajo en el Seminario Comunicación y evaluación de la ciencia: los retos de las revistas científicas cubanas ante la definición de parámetros internacionales. (Conferencia ofrecida por M. Sc. Eduardo Aguado López y Dra. Rosario Rogel Salazar, en el Instituto de Investigación Científico y Tecnológica (IDICT), 25 - 27 de junio del 2008).

6 Tanto autoral, temática, endógena, exógena.

7 Se alude al título de la investigadora Ana María Cetto declarado en las referencias bibliográficas.

Chong Carrillo, Olimpia (2006): Las revistas científicas de la Universidad de La Habana: ¿documentos visibles? Tesis de Maestría en Ciencias de la Información. La Habana: Facultad de Comunicación. Universidad de La Habana.

Day, Robert A. (2005). *¿Cómo escribir y publicar trabajos científicos?* 3ra. Ed. Washington D.C.: Organización Panamericana de la Salud.

Díaz Matos, Bárbara Liudmila (2007). Las revistas *Universidad de La Habana* e *Islas*: análisis métrico del comportamiento de la producción de sus artículos científicos. Tesis de licenciatura en Ciencias de la Información. La Habana: Facultad de Comunicación. Universidad de La Habana.

Gimer Torres, Israel; Ester Michelena Fernández; Lourdes Hernández Rabell (2010). Propuesta de modelos para mejorar la gestión de procesos educativos universitarios. *Ingeniería Industrial* XXXI (2), 1-6.

Núñez Jover, Jorge (2008). Cultura Científica, percepción pública y participación ciudadana: pensando en los indicadores y relevancia social del conocimiento. En: Trelles, I. y Rodríguez, M. (Coords.). *Universalización y Cultura Científica para el desarrollo local*, pp. 77-102. La Habana: Editorial "Félix Varela".

Ortiz-Pérez, Aniuska; Joao María Funzy-Chimpolo; Marisol Pérez-Campaña y Reynaldo Velázquez-Zaldívar (2014). La gestión integrada de los procesos en universidades. Procedimiento para su evaluación. *Ingeniería Industrial* 36 (1), pp. 91-103. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v36n1/rii10115.pdf

Trelles Rodríguez, Irene (2014). *Comunicación Organizacional ¿ciencia, disciplina o herramienta?* La Habana: Ediciones Logos.

Valdés Pérez, Miguel Gerardo (2010). Comportamiento de la producción y la difusión académica en tres universidades cubanas mediante sus principales canales de comunicación científica (1990-2005). La Habana. Tesis en opción al grado de Doctor en Ciencias de la Comunicación. Facultad de Comunicación. Universidad de La Habana.

Valdés Pérez, Miguel Gerardo (2017). Comunicación y Cultura Organizacional. En: *Comunicación, Cultura Organizacional y Responsabilidad Social Universitaria*. Pp.21-34. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. ISBN-978-9942-769-15-2.

Valdés Pérez, Miguel Gerardo (2017). Desafíos contemporáneos para la visibilidad de la producción científica universitaria. En: *Comunicación y lenguaje de la ciencia*, Pp. 79-97. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. ISBN-978-9942-904-91-1.

Valdés Pérez, Miguel Gerardo (2007). Publicaciones académicas y cultura científica: lados complementarios de la estructura universitaria. *Revista Universidad de La Habana*, No. 265-266, pp.173-185.

Valdés Pérez, Miguel Gerardo (2003). Revista *Universidad de La Habana*: "... elevarse como los montes". Estudio de satisfacción de intereses. Tesis

en opción al título de Máster en Ciencias de la Comunicación. Mención Periodismo. La Habana: Facultad de Comunicación. Universidad de La Habana.

Hacia una conciencia auto-eco-transformadora: Una propuesta anti hegemónica

Towards a self-eco-transformative awareness. An anti-hegemonic proposal

Carlos E. Massé Narváez. *edymaster.last@gmail.com*
Gustavo A. Segura Lazcano.
gustavoseguralazcano3@gmail.com
Universidad Autónoma del Estado de México. México
Recibido: 21/10/2019
Aprobado: 03/02/2020

La abundancia de las cosas consumidas
indiscriminadamente se vuelve funesta.
Hace imposible orientarse en ella, y así
como en los monstruosos almacenes hay
que buscar un guía, también la población
ahogada en ofertas espera al suyo.

-Theodor Adorno-

"Acostumbramos hablar con nuestras aguas y respetarlas,
con nuestro sol y nuestra luna, con los vientos,
los puntos cardinales y todos los animales
y plantas de nuestras tierras
que nos acompañan".

-Choquehuanca- (Indígena)

Resumen

Partimos de una perspectiva crítica de descubrimiento dialéctico que induce al acercamiento de los sujetos objetos de estudio, contextualizando sus diversas prácticas y representaciones sociales en el marco de la globalización económica, con el propósito de centrar la discusión en las relaciones históricas entre humanidad y naturaleza. Asimismo exponemos el proceso de constitución de la conciencia en la sociedad actual para avanzar, en el marco de la renovación y la resistencia cultural, hacia la conciencia eco-transformadora. En general aspiramos a teorizar sobre la conformación de un sujeto auto-eco-transformador y anti-sistémico cuya conducta responda a la situación presente de crisis ambiental a escala mundial, anticipando cómo dicho sujeto podría constituirse en agente de cambio por sus experiencias en *comunalidad.*

Palabras clave: Naturaleza, Globalización económica, Conciencia crítica, Sujeto anti-sistémico, Comunalidad

Abstract
We start from a critical perspective of dialectical discovery that induces the approach of the subjects under study, contextualizing their various social practices and representations within the framework of economic globalization, with the purpose of focusing the discussion on the historical relations between humanity and nature. Next we expose the process of constitution of consciousness in today's society to move forward, within the framework of renewal and cultural resistance, towards eco-transforming consciousness. In general, we aspire to theorize about the conformation of a self-eco-transforming and anti-systemic subject whose behavior responds to the current situation of global environmental crisis, anticipating how this subject could become an agent of change for his experiences in commonality.
Keywords: Nature, Economic globalization, Critical awareness, Anti-systemic subject, Commonality

Introducción

Conforme el título del trabajo, el término *hacia* significa la dirección a la que un movimiento desea llegar involucrando el camino al logro de una conciencia auto-eco-transformadora; categoría en construcción que, hasta el momento, nos permite formularla como: la adquisición de una *conciencia* de un sujeto social asociada con una práctica crítica y antitética a los procesos y actos depredadores del medio ambiente que destruyen el hábitat planetario.

La abundante información oficial y no oficial relativa a los esfuerzos de entidades no gubernamentales no ha llamado la atención de los líderes mundiales, ni obligado a las naciones a emprender acciones efectivas y coordinadas para detener el cambio climático, la desforestación, la contaminación del cielo, mar y tierra, siendo asuntos por demás apremiantes.

La extensión *auto-eco-transformadora*, alude e implica al sujeto en proceso de ampliación de su conciencia ecológica, por ser quien asume, o asumirá, en la práctica cotidiana, acciones de mayor cuidado del ambiente, a la vez que logra transmitir a otros sujetos el apremio de participar del mismo propósito involucrando la conciencia y acción ambiental, vistas desde el punto de vista eco-político.

Cabe considerar que la huella ecológica de quienes hoy habitan el planeta se encuentra ligada a una concepción errada del desarrollo que favorece el incremento y diversificación del consumo superfluo y no superfluo, motivo por el cual el mayor daño ambiental procede de los países tecnológicamente más avanzados. Al respecto se estima que "un ciudadano estadounidense consume o destruye quinientas veces más recursos ambientales que un hindú. La presión sobre la base de recursos naturales (...) es sumamente desigual" (Riechmann, 1995, p. 9).

En torno al conocido estudio Brundtland, Jorge Riechmann (1995) señala que: "el principal mérito de este informe estriba en el análisis de las interrelaciones y los mecanismos de causación recíproca entre despilfarro en el Norte del planeta, pobreza en el Sur y destrucción de la biosfera"; por tal motivo el

autor advierte que "de poco (o nada) servirán las reformas para "ecologizar" la producción, y muy particularmente las mejoras en eficiencia, si no se frena el crecimiento material en nuestras sociedades sobredesarrolladas" (p.2).

Sin duda la dominación de los países desarrollados (del *Norte)* hacia los dominados (del Sur), incluye a los propios sujetos que integran aquellas naciones. Al encontrarse des-empoderados, sus voces no son escuchadas en sus legítimas demandas de mayor salud ambiental y mejores condiciones de vida. A todos ellos, sujetos desempoderados, tanto del Norte como del Sur, se dirige principalmente nuestra propuesta.

De la perspectiva de descubrimiento (Método)

Usamos –hace tiempo-- a la *articulación transdisciplinaria como óptica de estudio.* Esta perspectiva supone construir el conocimiento por articulación de cuatro niveles multidimensionales de lo real: el Económico, el Político, el Social y el Psicocultural, en el marco del fenómeno más influyente y grave de nuestra época: la globalización mercantil y su efecto sobre la vida en el planeta y, por tanto considerar la importancia de sus manifestaciones en la dimensión temporal: pasado, presente y futuro para el análisis crítico.

Lo transdisciplinar refiere al hecho de relevar el objeto de estudio por encima de cualquier discurso sustantivo de carácter disciplinario. En consecuencia lo transdisciplinario involucra, indefectiblemente, la apertura del pensamiento más allá de los límites de estructuras teóricas preestablecidas sin desechar, *a priori*, las posibilidades de captación de lo real a través de las categorías y conceptos teóricos ya construidos. Las teorías por tanto resultan necesariamente ser re-significadas por nuestra observancia del movimiento intrínseco de la realidad.

Es por tanto que postulamos una actitud crítica en el uso de las teorías en la medida en que la aprehensión de lo real, obliga a considerar al movimiento propio de las cosas que da origen a situaciones particulares e inéditas. Explicar o comprender los fenómenos ceñidos a marcos teóricos pre-establecidos resulta una tarea prescriptora, engañosa y empobrecida desde su origen. En esta perspectiva nuestra, *explicar* un problema es apenas el principio de un esfuerzo auto-reflexivo orientado a descubrir los procesos involucrados con la multidimensionalidad de las determinaciones en movimiento que convergen en el objeto estudio.

Desde nuestra óptica, toda investigación al aproximarse al ser del objeto de estudio resulta, finalmente, un logro momentáneo al que de ninguna manera podemos considerar como el paradigma o teoría que permita explicar fehacientemente otros objetos o casos similares, debido a los procesos y fuerzas que inciden singularmente sobre el movimiento de la realidad.

De los sujetos – objetos de estudio

Desde una perspectiva dialéctico-crítica, asumimos que nuestra conciencia se encuentra determinada y determinándose en cada momento al verse involucrada con los diferentes procesos y niveles de la realidad, que se constituyen en cada sujeto como referentes de un pasado que no acaba de

perecer y que devienen en el presente modelando el pensamiento, en los términos y sentidos del bloque hegemónico de dominación que, en este caso, opera a través de la publicidad comercial. Es por tanto que la cultura, en la era global, se concibe como el conjunto de instituciones que conforman un bloque heterogéneo, pero que coexiste, a su vez, con el bloque hegemónico de dominación que opera sobre la mayoría de la población mundial.

En nuestra opinión, la cultura refiere a la complejidad simbólica cuya dinámica condiciona la vida social y que sólo resulta altamente diferenciada entre grupos sociales y étnicos. Ahora bien, para fines de nuestro análisis debemos distinguir, en lo general, los agrupamientos y sectores sin poder; como seres dominados. Dichos colectivos, para sobrevivir y con poca conciencia de ello, asumen (o asumimos), casi inconscientemente, las orientaciones provenientes del discurso hegemónico, haciéndolo funcionar en favor de quienes detentan el poder, lo cual les (nos) lleva, a consumir insistentemente los productos superfluos y no superfluos que oferta el poder publicitario comercial de las corporaciones establecidas por los dominadores.

El sistema capitalista constantemente crea y expande mercados que, a nivel de las estructuras sociales, definen condiciones de dominio y dominación mediadas por bienes y productos que configuran patrones de consumo que impactan los modos de vida de los ciudadanos y sus expectativas de desarrollo, sin advertir o, sin importarles, todas las repercusiones de sus actos productivos. En condiciones de globalización mercantil las relaciones primarias entre sociedad y naturaleza se desvanecen haciendo imperar escenarios de mayor acumulación y artificialidad, establecidos por tales medios persuasivos.

Más allá de las promesas de confort y bienestar que ofrezcan los mercados, debemos advertir que los seres humanos somos la síntesis de naturaleza y sociedad que nos configura como unidad existente. En el mundo material la naturaleza deviene fundida con lo incidental de la acción humana. La socialización de la naturaleza no suprime su esencia, dado que ésta continua siendo naturaleza a pesar de ser manipulada por los miembros de nuestra especie.

De acuerdo con Friedrich Engels (1987) por medio del trabajo toda transformación de la naturaleza es a la vez transformación del hombre. La manera de satisfacer buena parte de las necesidades humanas atraviesa necesariamente por el sustraer o aprovechar, de manera social, las obras de la naturaleza. El devenir de la naturaleza, una vez socializada, que hace mutar a la naturaleza humana socializada, deviene en historia. Al respecto cabe tomar en cuenta cómo "la fisicalidad de los seres humanos es organicidad constitutiva condensadora de la naturaleza exterior socializada" (Covarrubias, 1995, p. 13).

El ser humano es, en principio, naturaleza que evolucionó hasta adquirir conciencia de sí misma y de cuanto le rodea. De acuerdo con Marx (citado en Covarrubias, 1995):

> La universalidad del hombre aparece precisamente en la práctica en la universalidad que hace de toda la naturaleza su cuerpo inorgánico, tanto en la medida en que es, primeramente, un medio inmediato de subsistencia como en la medida en que es

> (subsidiariamente), la materia, el objeto y la herramienta de su actividad vital. La naturaleza, es decir, la naturaleza que no es en sí el cuerpo humano, es el cuerpo inorgánico del hombre. El hombre vive de la naturaleza: significa que la naturaleza es su cuerpo, con el que debe mantener un proceso constante para no morir. La vida física e intelectual del hombre está indisolublemente ligada a sí misma, porque el hombre es una parte de la naturaleza" (p.106).

Sociedad capitalista y naturaleza

Inexcusablemente las relaciones que los seres humanos han establecido con los entornos naturales han permanecido supeditadas a cubrir sus necesidades fundamentales. Esta dependencia ha atravesado diversas etapas, por ejemplo "desde el punto de vista de los procesos civilizatorios, en principio, la relación que existió entre el hombre y la naturaleza fue recíproca y de mutua transformación en las diversas culturas, representada en una concepción integradora" (Martínez, 2001, p. 4). Sin embargo, en la medida en que los agrupamientos sociales, por efecto del incremento poblacional y sus patrones culturales, demandaron mayores recursos, la relación de nuestra especie con la naturaleza tomó rumbos graves y con consecuencias deplorables para las generaciones posteriores.

En los dos últimos siglos, el rumbo de la civilización occidental y sus demandas energéticas ha dejado una huella ecológica oscura en todo el planeta debido a las dinámicas económicas de suma acumulación que prevalecen en versiones acrecentadas. Durante el último siglo "los procesos civilizatorios demandaron más del entorno, con las consecuentes modificaciones y las transformaciones de los sistemas naturales y sociales" (Castillo, 2017, p. 351).

La existencia de las sociedades humanas, históricamente ha pendido de la explotación de los ecosistemas donde han logrado establecerse. Aunque el carácter exterminador del homo sapiens, con respecto a muchas especies, se remonta a tiempos del nomadismo glaciar, fue la revolución industrial el suceso civilizatorio que efectivamente detonó la era de intercambio desigual y arbitrario entre humanidad y naturaleza. Desde una perspectiva amplia, no únicamente el capitalismo, sino también otros regímenes económicos y políticos, hicieron de las extraordinarias obras de la naturaleza, simples recursos para la producción y la acumulación de poder; visiones obtusas que, por los daños ocasionados, despiertan hoy gran inquietud entre diversos sectores sociales.

En particular y en torno al debatible proceso de apropiación humana de los componentes vitales de la biosfera y

> (...) desde una mirada histórica retrospectiva de la relación sociedad-naturaleza y sus interacciones, se consideran cinco grandes periodos. El primero, en el que el ser humano integra en forma recíproca el sistema natural y tiene una relación armónica con él. El segundo, se caracteriza por domesticación de la naturaleza, de la propiedad

> y del dominio del hombre sobre esta. El tercer periodo considera la naturaleza como un objeto de transformación, de materia prima, que incursiona en las leyes del mercado, radicalizando la relación en la industrialización y el crecimiento económico. El cuarto periodo contempla una relación que se mueve entre la industrialización y la occidentalización de la economía, para consolidar la globalización como modelo en el cual la naturaleza es vista como un factor de producción y se relaciona con el desarrollo económico y el progreso material bajo la cultura del dominio, la explotación y el consumo. El quinto periodo contempla la naturaleza como sujeto de derechos, en la que se resignifica como ser vivo y sustenta el derecho de la naturaleza a través de los principios de relacionalidad, correspondencia, complementariedad y reciprocidad" (Castillo, 2017, p. 357).

Es así como la conciencia ecológica, que ha venido emergiendo en la sociedad actual, expresa un estado de preocupación entre quienes advierten su complicado rol de consumidores y depredadores del medio ambiente. Esta visión implica, desde nuestra perspectiva, cierto cambio de actitud hacia las prácticas y comportamientos insustentables así como un esfuerzo limitado por frenarlos o revertirlos. El tema, a nivel mundial, ha venido adquiriendo en las últimas décadas, mayor importancia[1].

A pesar de los avances en materia ambiental, el continuo impulso a la globalización capitalista ha complicado los escenarios de sustentabilidad en buena parte del planeta. Aunque la globalización resulta un proceso añejo, que se remonta a la expansión de los primeros imperios europeos sobre Asia y África, con la caída del Muro de Berlín se detona la expansión total del capitalismo en el mundo y junto con ello el imperio de la lógica del libre mercado que, vinculada con los flujos financieros que no reconocen patria alguna, adquieren y convierten los ecosistemas en insumos y materia disponible para los propósitos de lucro que emanan de la economía mundial. Por tanto:

> (...) la globalización, la cual irrumpe bajo una lógica de acumulación y reproducción del sistema capitalista que origina otra representación de la relación naturaleza-sociedad, orientada a la conquista del territorio y al dominio colectivo de los recursos naturales bajo la premisa del bienestar común para la humanidad, pone en riesgo las dinámicas sociales, políticas, culturales y los recursos naturales locales (Guerra, citado en Castillo, 2017, p.357).

1 A principios de los años sesenta del siglo XX comienza la preocupación de algunos Estados acerca de los problemas medioambientales, y en la década de los setenta dicha preocupación se canaliza hacia los límites del crecimiento humano y la globalidad como reza el informe del Club de Roma de 1972. Ese año, las Naciones Unidas organizaron la reunión de Estocolmo y prepararon la Declaración de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente Humano. A partir de ese momento, se originan dos criterios que guían la relación sociedad-naturaleza, a saber: la concepción de la naturaleza entendida ahora como el medio ambiente y la entrada de una regulación normativa de esta relación, consolidada con la creación de autoridades ambientales y la expedición de normativas legales para el uso de los recursos naturales (Castillo, 2017, p. 354).

Movido por sus fuerzas internas, el capitalismo global constantemente expande y renueva el estado de consumo superfluo en las distintas regiones del planeta, particularmente en las áreas urbanas y metropolitanas donde se concentra mayoritariamente la población económicamente solvente. Para lograr tal cometido el capital continúa evitando hacer concesiones innecesarias a los pueblos y territorios poseedores de abundantes riquezas naturales. En consecuencia el capitalismo global devasta los ecosistemas y daña sensiblemente a las poblaciones dependientes de los mismos. A raíz de ello y debido al modelo de desarrollo económico hegemónico:

> (...) estamos ante un planeta absorbido por una crisis sistémica, compleja y global, una crisis epocal que tiene carácter muldimensional y exige un estudio inter y transdisciplinario, pues sus ámbitos son diversos, este incluye: emergencias morales, la crisis alimentaria, la crisis migratoria, crisis ambiental, crisis bélica, crisis de escasez, crisis de superpoblación, crisis hiperurbanización, crisis institucional, y una crisis económica-financiera (González, 2016, p.141).

Por lo anterior la humanidad ha ingresado al siglo XXI enfrentando un panorama por demás complejo y contradictorio. Los avances científicos y tecnológicos impulsados por la economía global perturban los hábitats naturales y trastocan los modos de vida mesurados en buena parte del planeta. Al respecto, no pocos estudiosos de la biodiversidad vienen considerando muy graves las secuelas del modelo civilizatorio que favorece la sobrepoblación humana y contribuye al agotamiento de los recursos no renovables y el exterminio acelerado de numerosas especies en el planeta.

Al parecer, tanto los sectores capitalistas interesados en expandir y consumar sus dominios, como la sociedad global, adolecen de suficiente conciencia ecológica y no han deparado en cuestiones decisivas para su sobrevivencia. De continuar la tendencia "en la era del Antropoceno puede darse el aniquilamiento de la humanidad. El sistema productivo y los ejercicios del poder promueven fuerzas destructivas, y en un sentido profundo conllevaría a una autodestrucción" (González, 2016, p.151).

El sistema social que soporta al capitalismo favorece los procesos de acumulación y concentración de la riqueza. La mayoría de los individuos y sectores en condiciones de libre mercado actúan reactiva e inercialmente a los dictados de la economía global. De acuerdo con Covarrubias (1995); la problemática que propicia el sistema coadyuva a explotar y alienar al colectivo a partir del sujeto individual, conforme la lógica predominante del capital. Dicha condición aparece desde el primer capitalismo de "libre competencia" y se mantiene vigente hasta nuestros días.

El llamado neoliberalismo o globalismo económico, más que una etiqueta ideológica, refiere a una lógica extrema cuya tasa de ganancia se sitúa por encima del ser humano y de la naturaleza, sin importar el daño a su dignidad y la catástrofe ecológica que amenaza, gravemente, con desaparecer la vida en el planeta Tierra.

Ante la insistente depredación de los ecosistemas alentada por los grupos que concentran el poder económico, nos vemos obligados a reconocer que la conciencia ciudadana a escala mundial se encuentra, actualmente, mayormente determinada y determinándose por la incesante lluvia de ideas publicitarias que el capitalismo propaga con el fin de mantener e incrementar, de forma ilimitada, el consumismo en la sociedad global (ideología). Solo las comunidades indígenas desde siempre han actuado ecológicamente, conservando y cuidando las tierra, aguas, flora y fauna, y no es hasta recientemente que algunos estratos sociales urbanos académicos, estudiantes y ONGs, han estado tomando conciencia y acciones prácticas de protesta. Los primeros –como en nuestro caso— investigando y denunciando daños al medio ambiente (Massé y otros, 2018), los segundos también investigando en sus programas de posgrado, publicando trabajos críticos al respecto y manifestándose en sus espacios locales contra la depredación ambiental, el cambio climático, etcétera.

Debido a que la sociedad actual resulta mayoritariamente urbana y ésta se encuentra alojada en espacios artificiales, es fácilmente sometida por los sistemas comerciales, hasta el grado de ser totalmente dependiente del abasto de mercancías requeridas para su sustento. Es así como las masas urbanas operan como recipientes disponibles para la publicidad de productos que deben ser consumidos y que al hacerlo, abonan a la producción y explotación capitalista de todos los recursos naturales.

La constitución de la conciencia

Dada su condición bio-existencial, el ser humano se constituye por múltiples incidencias naturales y sociales. En tal sentido su existencia como ser vivo resulta compleja, siempre en proceso de ser alguien, aunque permanezca inacabado; una manera de hallarse y a la cual se incorporan nuevos contenidos provenientes de experiencias y reacciones imprevistas. Proceso de vida interminable, devenido y deviniente que configura al ser en su mundo.

El ser humano como sujeto es también encarnación del todo, es fisicalidad material contenida y socialidad vivida. Ambas circunstancias expresadas en un bloque de pensamiento que logra diferenciarle del resto de los seres vivos. Hasta donde sabemos la conciencia resulta la expresión más compleja y sintética posible de lo real; la expresión más plena de la potencialidad de la materia. Conciencia que se realiza en la abstracción del mundo y que al ser interiorizada, sea como subjetividad en la individualidad o como realidad vivida y representada, expresa el verdadero ser del sujeto.

La conciencia humana, desde tiempos pretéritos, ha motivado hondas reflexiones en torno a la naturaleza más íntima de nuestro ser. En tal sentido el término conciencia refiere a procesos intangibles, hoy como ayer, de sumo interés para diversas disciplinas y que adquiere, en cada una de ellas, disímiles significados. En una aproximación filológica la distinción entre los lexemas *wissen* (conocer) y *scire (saber)* nos permite traducir la *conciencia*, en acto de *tomar conciencia.* Esta posibilidad obliga a examinar las certezas e incertidumbres coligadas con la existencia humana; tema que ha dividido por siglos a quienes sentencian que los contenidos de la conciencia proceden del

interior de la persona, de aquellos que aseguran que la causa incontrovertible del ser consciente radica en el mundo exterior. Al parecer, en los últimos años, ambas posiciones han venido cediendo terreno en favor modelos interesados en conciliar ambos postulados.

Es por tanto que la conciencia, sin admitir definición precisa de su ente, ha venido a ser considerada una función del espíritu humano vinculada con las construcciones sociales y culturales, a través de las cuales los individuos confieren sentido a su existencia en relación con las realidades que afrontan. La conciencia, por tanto, no se limita al ego, debido a que proyecta el ser en su mundo, brindándole la posibilidad de examinar las circunstancias en las que se desempeña la vida propia.

Como fenómeno psíquico la conciencia constituye un logro notable de la evolución biológica. Nacida de la organización celular, la conciencia deriva de la complejidad alcanzada por las estructuras orgánicas que participan del despertar de la naturaleza sobre sí misma. Al respecto Antonio Damasio (2015) opina que: "la conciencia es un estado mental en el que se tiene conocimiento de la propia existencia y de la existencia del entorno" (p. 241). Sólo que a esta consideración hay que agregar la necesidad de la crítica. No es lo mismo contemplar el entorno, que aprehenderlo mediante la crítica para transformarlo.

Es la conciencia finalmente la que hace existir a los seres en el mundo, permitiendo a los organismos más complejos advertir su propia existencia y la presencia de otros entes. Para que la conciencia humana cumpla son su cometido resulta indispensable a cada individuo: "(1) estar despierto; (2) tener una mente operativa y (3) tener, en el interior de esa mente, un sentido de ser uno mismo el protagonista de la experiencia" (Damasio, 2015, p. 247). Pero una experiencia sin más puede referir simplemente a un deporte o pasatiempo. En el tema que nos ocupa, el sujeto que proponemos, al ser auto-eco-transformador, resulta también el protagonista crítico de su propia historia cotidiana.

La conciencia remite siempre a experiencias introspectivas, por medio de las cuales los sujetos, en condiciones imponderables, se percatan tanto de su propia condición interna, como de la relación que guardan con determinados entornos. La conciencia, por tanto, aparece como la manera de devenir del ser y su posibilidad de auto-examinarse. "La conciencia es como mil testigos (...) un juicio que se ejerce en nosotros mismos, hacia nuestros actos y nuestros pensamientos" (Casin, 2018, p. 283) y como cavilación humana en el mundo, la conciencia adquiere también proyecciones diversas. Por ejemplo la "conciencia central es la conciencia centrada en el aquí y ahora (...), la conciencia de gran alcance o expandida (...) se ocupa de la personalidad e identidad" (Damasio, 2015, p. 259).

En particular y bajo el régimen capitalista la conciencia es moldeada por el discurso hegemónico de dominación quien por medio del poder publicitario incita al consumo desmedido, convirtiendo al sujeto en un ente depredador que participa, con su granito de arena, en el ecocidio planetario.

Conciencia y sistema social

Al vivir en sociedad los individuos emprenden diversas prácticas acordes con su estado de conciencia. Cabe recordar que el concepto de "práctica social hace referencia a todas aquellas actividades humanas sociales que operan en el tiempo y en el espacio, y que están atadas a registros reflexivos y discursivos producidos por los mismos agentes sociales" (Murcia, 2016, p. 263). Sin embargo "las prácticas sociales no se dan aisladas de las formas de concebir las realidades, de las convicciones y creencias que sobre ésta se tienen, de las significaciones imaginarias sociales que las comunidades han configurado" (Murcia, 2016, p. 270). Motivo por el cual son resultado de las representaciones socio-culturales que imperan en cada tiempo y lugar.

Antes que el capitalismo fuera el modo imperante, los miembros de nuestra especie, independientemente de sus orígenes y circunstancias, se relacionaban estrechamente con sus similares para subsistir y prosperar. El fortalecimiento de los vínculos comunicativos incidió en su organización gregaria y legitimó las pautas culturales en dichos agrupamientos. Sistemas fácticos y simbólicos mediaron las principales representaciones y valoraciones colectivas, al tiempo que matizaron los medios y fines cotidianos.

Instalados en el régimen capitalista, más allá de lo fáctico, aparece en la conciencia expresada la totalidad histórica configurada de un modo determinado, estableciéndose lo que el sujeto es y no es, siendo a final de cuentas lo que la sociedad decide hacer de él.

Las constantes interrogantes: ***¿Q***ué, cómo, cuándo, por qué y para qué se piensa? son finalmente resultado de las determinaciones sociales, que se ejercen sobre cada substrato. De este modo y acompañando la acción, "la estructuración de la conciencia individual se realiza en un proceso social en el que, paulatinamente, se van incorporando referentes de distinto tipo e intensidad constituyendo de una forma concreta el bloque individual del pensamiento" (Marx, citado en Covarrubias, 1995, p.15).

Con base en ello nos vemos obligados a reflexionar ¿Cómo puede operar el desenvolvimiento de la conciencia, a nivel social, sin un análisis exhaustivo y causal? Más aun, tomando en consideración que la historia registra un cambio muy significativo de la antigüedad a la era cristiana. Nos referimos al cambio socioeconómico y político en el cual la iglesia católica construyó su gran poder terrateniente y papal, logrando que la conciencia se sujete a la ideología del poder religioso y a la idea del Dios único. Periodo en el cual el grupo clerical se auto-constituye en "intérprete" legítimo y legal de los deseos divinos; dando inicio a una era donde la conciencia de las masas queda sujeta a dogmas que perdurarán por siglos confiriendo sentido a numerosas vidas.

En otro episodio de la conciencia, la historia de la ciencia muestra la fuerza del espíritu crítico. Desde el siglo XIII con Roberto Grosseteste y posteriormente con Giordano Bruno, Galileo Galilei y otros más, se inicia la reflexión invectiva alejada de preceptos religiosos. Los llamados sabios, exponían públicamente sus ideas desafiantes en relación al movimiento del mundo, basados en observaciones y argumentos que terminarían cuestionando el designio "divino" (Mardones y Ursúa, p. 1988).

Posteriormente, los descubrimientos de nuevos mundos y las conquistas de sus territorios y riquezas, fueron minando la conciencia sujeta a la religión. Primeramente emergieron otras ideas de Dios, con la aparición del luteranismo y el anglicanismo fueron, al lado de movimientos de grupos sociales, surgiendo múltiples actores y prácticas contrarias al régimen terrateniente y papal, mermando el bloque hegemónico asociado al Dios católico. De dicho proceso emerge la nueva clase social, devenida de la anterior formación feudal que se independiza (des-sujeta su conciencia del poder papal), la cual será denominada "burguesía" debido a que refiere a "los hombres de la ciudad". Tal sector, aprovechando los logros de la primera revolución industrial, como los descubrimientos, invenciones de siglos anteriores, así como las ideas de los contractualistas y las críticas del *ancien régime*, impulsó las aspiraciones que servirían a los precursores de la llamada "revolución burguesa" (Groethuysen, 1981).

El conjunto de condiciones históricas asociadas a la formación de Estados nacionales provocaron un cambio significativo en el bloque de pensamiento. En los siglos XVIII y XIX, surge la nueva conciencia que da origen al movimiento social de la "burguesía", cuyo grito de guerra acuñó la frase: *sapere aude* (*atrévete a saber; piensa por ti mismo*") y la cual señalaría la necesidad intelectual de renunciar a la fe ciega (o fe del carbonero) en el llamado poder divino (Groethuysen, 1981).

Fue así como la conciencia burguesa se crea por la renuncia al viejo régimen cuyo manejo económico resultaba más bien de autosubsistencia para los pobres (o siervos de la gleba) y de opulencia para el poder papal terrateniente y de los "señores feudales", circunstancia contraria a los anhelos de hombres devenidos de la anterior "nobleza" deseosos de mayores riquezas. Este proceso observado por Marx y Engels fue el que sentó las bases para aquella expresión ya clásica: "la historia de todas las sociedades hasta nuestros días, es la historia de la lucha de clases" (Marx y Engels, 1888), frase que marcó un parteaguas en la historia universal.

De acuerdo con Karl Marx quien, por estudiar abogacía, economía y filosofía sentía más en carne propia el sufrimiento en la época pre-capitalista, fueron los "siervos de la gleba" quienes, posterior a la descomposición del sistema feudal, conformaron la clase obrera entonces en condición de fuerza de trabajo "liberada", pero desposeída y objeto de explotación por parte de la naciente burguesía.

Cabe destacar que Marx fue un crítico y no un apologista de su tiempo y de su contexto y a pesar de que él nunca se consideró como sociólogo, observó, diligentemente, el nacimiento del Estado nacional francés a la par del capitalismo continental, de ahí que los objetivos de conocimiento para el autor se orientaron a la praxis revolucionaria y no tanto a propósitos academicistas, aunque también buscaba leyes (Massé, 2014).

Desde sus inicios el Estado capitalista dictaría normas orientadas a fomentar la ganancia y la usura, objetivos que, en pleno siglo XXI prevalecen y contribuyen a reproducir la desigualdad social. Los marcos jurídicos en buena medida justifican y explican la presencia de riquezas estratosféricas en pocas manos, mientras que millones de pobres subsisten en condiciones indignantes formando parte de un inhumano círculo vicioso y patético.

El camino hacia la constitución de la conciencia eco-transformadora

La conciencia social según Covarrubias (Op. Cit.), se condensa en las conciencias individuales como resultado de los referentes provenientes de los distintos modos de apropiación de lo real que se combinan en los procesos que operan en determinados contextos culturales. Estos modos paradigmáticos de apropiación de lo real son: la empiria, el arte, la religión y la teoría, conjunto de representaciones que se realizan por medio de *figuras de pensamiento* en torno a la realidad y que integran la conciencia, dado que nadie se introduce una *montaña* en la mente; es la imagen y significado de la *montaña* lo que ingresa a la conciencia, formando parte de los referentes cruciales.

En relación a las formas de apropiación de lo real con referentes propios, la religión, por ejemplo, involucra nociones abstractas como son: la santidad, divinidad, obediencia, encarnación y la salvación. La teoría, por su parte, emplea categorías y conceptos; mientras que el arte se ocupa de los mensajes, las emociones y los estímulos sensoriales. Por su parte la empiria integra las experiencias que provienen de la practicidad propia, como de las de otros. Todos y cada uno de los referentes incorporados, lo hacen bajo la égida de la conciencia en la cual predominan los referentes previamente instalados y que, en última instancia, definen formas específicas de conciencia.

Los referentes generalmente no se incorporan y permanecen tal y como están en la realidad, sino que cada conciencia los asume bajo esa égida proporcionándoles un nuevo perfil, no con la significación con la cual fueron generados, sino con la que se articulan a la conciencia, de forma no original. Cabe decir que incluso existe la posibilidad de ser deformados e incorporarse en una versión contraria a su sentido original. Este proceso, en cada caso, resulta altamente complejo para ser abordado satisfactoriamente.

Durante el trayecto que hemos aludido, no sólo se incorporan referentes físico-materiales, sino también: ideas, valores, prejuicios, categorías, conceptos, creencias, suposiciones y todo tipo de recursos simbólicos que confieren sentido a lo real y lo vivido. Por tanto cada modo de apropiación se realiza con el conjunto de referentes que le son propios (Covarrubias, 1995, págs. 14 - 21).

El cúmulo de representaciones o referentes que denominamos bloque de pensamiento aunque resulte susceptible de experimentar reacomodos, siempre predispone a los individuos frente a las situaciones que enfrentan. Es por tanto que "la mutabilidad permanente de los bloques de pensamiento implica un proceso de constitución-desconstitución-constitución tal, *que nunca cesa la articulación rearticulación de los referentes viejos, de los recientemente incorporados y de los que en ese momento se están incorporando"* (Covarrubias, 1995, p. 16).

La mutabilidad de lo real hace inédita en todo momento a la realidad misma y por tanto la generación de referentes resulta una tarea interminable. A pesar del carácter mutable de la conciencia, por lapsos a veces cortos, en ocasiones demasiado largos, prevalece cierta **lógica**, en el bloque de pensamiento, que tiende a endurecerse y a convertirse en juicios permanentes a partir de los cuales se procesa el abanico de nuevos elementos que habrán de incorporarse a las perspectivas vigentes.

Al paso del tiempo se agregan, de manera subordinada, otros referentes que contravienen la lógica instalada y predominante en la conciencia; es decir, la lógica y los valores capitalistas. Por este motivo asumimos que la toma de conciencia frente al cambio climático, devenido de la contaminación por desechos derivados de sobre-consumos humanos; una vez que añadan una cantidad importante de referentes eco-transformadores de gran intensidad, harán explotar la lógica predominante, reconstituyendo la estructura y el funcionamiento de la conciencia (Covarrubias, 1995). En consecuencia se otorgará a la conciencia misma una nueva lógica (en donde prevalezca más el deseo de vivir en el planeta) que tendrá que renacer conforme a las leyes de la naturaleza y no a las del hombre (dominador y depredador del planeta), llevando a la práctica la crítica necesaria para que se instale como razón dominante. Apostamos a una premisa, que aún no podemos probar. Sin embargo nuestra esperanza es, como dijera Ernst Bloch (2007), práctica y crítica revolucionaria.

Evidentemente no se presupone la expulsión de los referentes anteriores, los cuales resultan constituyentes de la lógica predominante, más bien se trata de "una nueva forma de articulación de los mismos referentes procesados con otra logicidad, *i. e.,* con otro modo de pensar lo real" (Covarrubias, 1995, pags.17, 18). A ello queremos aspirar mediante la extensión y socialización de la conciencia eco-trasformadora de las comunidades.

Por desgracia, la conciencia que predomina actualmente se encuentra anclada a un bloque de pensamiento conformista y utilitarista que, a nivel social, es sostenido, incluso, por las estructuras de gobierno más avanzadas del mundo. En el marco del capitalismo global los estados nacionales (hasta hoy), ya nada o poco tienen de nacionales. Sus gobernantes, casi todos, se han convertido en empleados de las corporaciones transnacionales y por tanto sirven dócilmente a intereses privados y hegemónicos inscritos en tratados mercantiles que, desde su diseño, aspiran a depredar todas las geografías y beneficiar a unos cuantos.

Hacia un sujeto auto-eco-transformador opuesto al sistema capitalista

Ante el difícil panorama que enfrenta la humanidad proponemos distinguir tres tipos de sujetos inmersos en la sociedad global:

- Sujeto 1: Sujeto sistémico, funcional, consumidor activo y potencialmente destructor de la biosfera.
- Sujeto 2: Sujeto en transición de conciencia. Aquel que intenta revertir su condición consumista e indiferente a la depredación ambiental, pero que aspira a una conciencia eco-transformadora
- Sujeto 3: Sujeto anti-sistémico, crítico, autocrítico y eco-transformador

Nuestra propuesta trata de la adquisición de una conciencia ecológica a partir de modificar la visión de los sujetos en torno al sistema en que participan. De modificar sus hábitos de consumo y emprender acciones conjuntas orientadas al cuidado del medio ambiente, tal vez podría evitarse la catástrofe ecológica mundial que se avecina.

La posibilidad de mudar de sujeto funcional hacia sujeto en transición o sujeto anti-sistémico exige, necesariamente, el despertar de la conciencia ecológica advirtiendo la emergencia asociada con la gran catástrofe ambiental. Este paso incluye el rechazo, de la mayoría, a dedicar más tiempo y dinero a disfrutar de las "ofertas" que dispensa el libre mercado. El consumo por tanto requiere ajustarse a satisfacer las necesidades básicas e ignorar las parvedades que la economía depredadora instaura. De esta manera infinidad de bienes materiales y simbólicos (necesidades creadas) que hoy la población puede adquirir con el poder del endeudamiento, dejarían de formar parte del imaginario social, como del patrimonio anhelado y coligado al poder de una firma.

El acontecer económico y cuanto provoca el capitalismo global en los entornos naturales es hoy, objeto de nuestras reflexiones críticas, mismas que respaldan a quienes luchan a diario, poniendo en riesgo su vida e integridad por el planeta y sus territorios libres de contaminación, con flora y fauna no tan depredada, donde el agua sea compartida con todos y nunca más robada y vendida para el lucro transnacional en envases que contaminan (Shiva, 2007).

Si bien las mayores amenazas que enfrenta la humanidad en el siglo XXI proceden del modo en que las sociedades industriales y posindustriales interactúan con la naturaleza, al acrecentarse el número de sujetos con visión eco-transformadora podrían revertirse muchos de los factores que amenazan la vida humana. Sin duda el agotamiento de algunos recursos no renovables, el grado de contaminación del ambiente, los daños provocados a los ecosistemas, como la pérdida de la biodiversidad y el cambio climático, son el resultado de un afán de progreso y dominio económico que no ha deparado en límites y consecuencias. Ante tal escenario apremia tomar conciencia ecológica del devenir humano y de nuestra racionalidad, dado que "la crisis ambiental es la crisis de nuestro tiempo. El riesgo ecológico cuestiona al conocimiento del mundo" (Leff, 2003, p. 7).

Por tanto se requiere alentar, entre las nuevas generaciones, una praxis ambiental que, en el sentido más amplio del término, se traduzca en acción política cotidiana en favor de la preservación de los ecosistemas y modos de vida humanos prudentes. Recordemos, para tal efecto, cómo el marxismo postuló una filosofía materialista y dialéctica por medio de la cual nuestra praxis logre transformar la realidad como totalidad en desarrollo.

La praxis transformadora, en esencia, constituye un acto de rebeldía enfocado en modificar las condiciones de vida que resultan impropias y con ello derogar el fatalismo histórico. Conforme el principio de la praxis, como acción guiada por la conciencia, la historia la escriben los hombres al liberarse de las circunstancias que los condicionan y sólo, por la praxis, resulta posible desalienar verdaderamente las conciencias.

La segunda tesis marxista sobre Feuerbach apunta que: "el problema de si al pensamiento humano se le puede atribuir una verdad objetiva, no es un problema teórico, sino un problema práctico"; por tanto "es en la práctica donde el hombre tiene que demostrar la verdad, es decir, la realidad y el poderío, la terrenalidad de su pensamiento" (Marx, 1969), dicha sentencia significa que únicamente los hechos respaldan y dan validez a las interpretaciones.

El sentido de transformación incorporado a la conciencia ecológica le atribuye sentido práctico y opuesto a la indolencia que, con respecto al daño ambiental a escala local y planetaria, priva en la sociedad actual. Se trata por tanto de alentar un proceso global de concienciación, en el entendido de que:

> (...) la concientización, según Freire, es un proceso de acción cultural a través del cual las mujeres y los hombres despiertan a la realidad de su situación sociocultural, avanzan más allá de las limitaciones y alienaciones a las que están sometidos, y se afirman a sí mismos como sujetos conscientes y co-creadores de su futuro histórico (Villalobos, 2000, p. 18).

El impulso emancipador de la conciencia aparece en escena cuando esta advierte el potencial de sus propias fuerzas, la necesidad de cambio, y resuelve afrontar, acuciosamente, los factores y circunstancias que le condicionan.

La conciencia eco-transformadora amerita la construcción de nuevos términos y argumentos críticos contrarios al consumismo; ideología nociva que sostiene a un sistema económico altamente depredador. La tarea enunciativa ha de fundamentarse en las evidencias más crudas y concretas que ofrece la realidad y no en entidades abstractas que evadan la complejidad del fenómeno y resulten incapaces de hacer visible y legible las conductas irracionales que provoca el capitalismo global; porque mientras la ética antropocéntrica se centra en el rol del hombre, lo considera superior y relevante, mientras que la flora, la fauna y la naturaleza en general deben estar dispuestas al servicio del hombre, su valor utilitario es el que prepondera, es un recurso a ser explotado. La ética biocéntrica considera a la naturaleza y a los seres vivos como moralmente relevantes, ellos están dotados de unos valores intrínsecos por su sola existencia; es una ética que asume la vida como el eje de su pensamiento, en ella convergen todos los sistemas vivos cuyas relaciones e interacciones son el fundamento de su operación, evolución y desarrollo (Leyton, 2009, citado en González, 2016, p. 146).

En el fondo de la cuestión requerimos ocuparnos de la peor crisis civilizatoria que pudiera enfrentar la humanidad, misma que opera a niveles muy profundos de nuestros modos de relacionarnos con los entornos naturales. "La crisis ambiental, entendida como crisis de civilización, no podría encontrar una solución por la vía de la racionalidad teórica e instrumental que construye y destruye al mundo" (Leff, 2003, p. 8). Ciertamente la "crisis ambiental no es crisis ecológica sino crisis de la razón" (Ibidem; 2003, p. 45).

Hasta aquí hemos propuesto la necesidad de autotransformarnos en lo individual, como sujetos antisistémicos; capaces de llevar a la práctica acciones reparadoras y compartir con otros conciudadanos la necesidad de transitar de una conciencia autocomplaciente del estado perturbado de la naturaleza; hacia una conciencia eco-transformadora que confronte al poder hegemónico que deriva del sistema económico y que en buena medida radica en la publicidad comercial que estimula el consumo superfluo y la producción depredadora de la biosfera por medio del consumo inmaterial (publicidad) y, material (bienes necesarios --los menos-- y superfluos, los más).

Para apuntalar lo anterior, un estudio con base en el análisis de revistas latinoamericanas, como "Cosmopolitan", entre otras, muestra la manera en que a los países dependientes se les ha venido proponiendo, desde los años 70 del pasado siglo, imitar el modelo de consumo superfluo, acatando los dictados del llamado libre mercado que promete al individuo consumista, ser dueño de su propio destino. Tal concepto de libertad se reduce a la capacidad de acumular bienes innecesarios y consumir la mayor variedad de mercancías posibles. El pensamiento empresarial y transnacional asume esta tarea como un servicio requerido por todas las sociedades. La Revista Printers Ink predecía, ya para los años veinte, que: *El futuro empresarial estriba en su habilidad para fabricar consumidores a la vez que productos"* (Santa Cruz y Erazo, 1980).

Las evidencias muestran que la perspectiva transnacional (corporativa) no ve a los hombres y a las mujeres como seres humanos; únicamente los concibe como población de masas consumidoras. En la fábrica se generan productos –que sin duda depredarán a la naturaleza y al ser desechados habrán de contaminarla--. Productos que, a través de la publicidad, hacen creer a sus destinatarios que les resultan indispensables, porque a través de ellos se transmite la ideología que reproduce y sustenta el mercado: por tanto el ideal del ser humano es consumir aquello que el bloque hegemónico dominador de pensamiento haga circular eficazmente en los medios de comunicación.

Si se acepta lo anterior, la condición necesaria para la subsistencia del capitalismo radica en la necesidad de fabricar también consumidores, mediante la publicidad que fomenta diariamente el deseo de adquirir irracionalmente nuevas mercancías, impulsadas por estrategias de mercado que pretenden abarcar todo el quehacer y las aspiraciones humanas, masculinas o femeninas, mediante las promesas y estereotipos que despliega la publicidad comercial.

Para la mujer, concretamente de clase media, el empresario Charles Revson (1950) asume y declara: "En la fábrica hacemos cosméticos, en la tienda vendemos esperanzas" (Ibidem, p. 16). Ello significa que se vende la idea de que al consumir tal o cual producto se está en proceso de liberación (de falsa liberación) dado que la conciencia no se libera en tal acción. Lo que realmente se busca es un tipo de mujer desvinculada de su realidad, acrítica y despolitizada. Un ente que deambule por encima de las contradicciones de su tiempo, en busca de la supuesta *felicidad* que le dará el consumo, sin importar que exista sobre-explotación de la naturaleza que incluye a todos los seres humanos.

Si bien las ideas tomadas de Adriana Santa Cruz y Viviana Erazo (1980), incluyen pruebas históricas de cómo las propias mujeres se han opuesto a los cambios sistémicos; en Latinoamérica, consideramos que lo mismo resulta

válido para los hombres. Ambos géneros constituyen la verdadera terminal del proceso productivo transnacional, tanto en el campo ideológico, como en su proyecto de consumo.

El mecanismo cultural que hace operativo el proceso es *la publicidad,* actividad que cobra importancia a partir del industrialismo y continua sofisticándose en *la tercera ola* hasta llegar a ser, en la práctica, un dispositivo de comunicación imposible de sustraerse o de evadirse en la vida diaria. El mensaje publicitario-consumista aparece a cada momento de muchas formas, entra como intruso en el auto, en la casa, en el celular, vía internet, con seductores mensajes que vinculan marcas y productos con todas nuestras actividades cotidianas. Incluso más allá de su finalidad comercial, la publicidad introduce una serie de asociaciones, representaciones, imágenes e imaginarios que condicionan las conductas de buena parte de sus destinatarios (García, 2000). Por ello la autora considera a la publicidad en su análisis:

> Como una actividad comunicativa que tiene su fundamento en la actividad económica; a su vez, como un referente en procesos sociales de intercambio simbólico, en la vida cotidiana y en las representaciones que los sujetos se hacen de la realidad (...) y el papel que les toca cubrir a los diversos actores de la comunicación publicitaria en la globalización: los anunciantes como emisores; la mediación de las agencias publicitarias y los medios de comunicación; y la sociedad como receptora de sus mensajes (Ibidem, p.21).

Es a través de este monopolio de la publicidad comercial que los medios de comunicación, mayormente privados, emiten y depositan sus mensajes a los receptores potencialmente solventes, configurando conciencias pro-consumistas, es decir ad hoc a sus intereses. ¿Qué les interesa? Sino que las grandes masas consuman acuciosamente sus productos para lograr obtener las mayores ganancias económicas a través de la persuasión y el engaño.

El espíritu de la *comunalidad* y el sujeto anti-sistémico, crítico, autocrítico y eco-transformador

Aunque la constitución de una conciencia auto-eco-transformadora es una propuesta teórica para, en la práctica "*correr la voz de que el mundo está en peligro*", estamos conscientes de que gente con un pensamiento conservador de la naturaleza, antisistémico, ha existido desde hace siglos, como acontece en la comunidades indígenas, dando muestras, a lo largo de la historia, de sus capacidades críticas y eco-conservadoras. En tiempos actuales, son los (las) principales activistas en defensa del agua y la tierra.

Muchas de estas personas, en las últimas décadas, han sido ultimadas por los poderes federales, estatales, locales, oficiales y también por agencias privadas; al oponerse al abuso y robo de sus recursos naturales. Por esta razón la oposición que hacen las comunidades y pueblos al sistema capitalista, aunque totalmente legítima, ha sido aislada e ignorada por las mismas ciencias

sociales. Si bien la Teoría Crítica retomó de Marx la crítica de la sociedad, por otro lado la teoría tradicional, positivista, continua ignorando lo más valioso para la naturaleza en el mundo, los cuidados y la dedicación de los pueblos originarios en lucha por la defensa de sus tierras, aguas y bosques, nunca para apropiarse de la naturaleza, sino para trabajar, conservarla y coexistir en *comunalidad*.

Por esta razón de suma importancia, proponemos que es de ellos de quienes podemos aprehender a vivir en *comunalidad*, pero, requerimos hacerlo rápido tomando en cuenta la abundante información científica que nos anticipa la peor de las catástrofes; *el fin de la vida humana en el planeta.*

Ahora bien, ante la pregunta **¿Qué es la** *comunalidad*? algunas voces sugieren vagamente que "es el elemento que define la inmanencia de la comunidad". La enunciación precisa que resume lo esencial de esta categoría formulada por Floriberto Díaz Gómez, líder y pensador mixe, añade que fue generada a partir de una reflexión desde lo local, en el contexto de las discusiones sobre la autonomía de las comunidades indígenas, especialmente la de aquellas comunidades que, como la suya, están dotadas "de un cierto margen de autonomía" (Díaz Gómez, 2001b).

Nuestra visión del ser social comunitario se enriquece cuando se considera que "eso es, en realidad, la 'resistencia', una acción colectiva transformadora que mantiene viva la comunalidad", apuntó Javier Sánchez en la presentación del libro de Jaime Martínez Luna: "Textos sobre el camino andado" (2013). Un texto que no responde a un interés académico, sino al compromiso de Jaime con los pueblos de la Sierra Norte de Oaxaca. Así, moderados por Benjamín Maldonado Alvarado, comentaron Alejandra Aquino Moreschi, Javier Sánchez Pereyra y José Manuel Del Val Blanco una serie de reflexiones y críticas sobre "la comunalidad". Citemos aquí algunas de las intervenciones:

Alejandra Aquino comentó que no es la lengua la que define a los pueblos, sino su manera de vivir, su manera de relacionarse entre ellos y con su medio. En este sentido, la comunalidad no es un horizonte que hay que alcanzar, sino la manera en la que ya viven los pueblos. La comunalidad pone en jaque a las ciencias sociales, ya que es una forma de vida que se transforma al paso al tiempo y que depende completamente de una actitud colectiva de los pueblos de mantener vivos los lazos que les dan pertenencia e identidad frente al mundo moderno, en donde la guerra contra los pueblos no ha terminado, sino que existe hoy, de manera silenciosa y poco visible, a través de la imposición de proyectos de "desarrollo", partidos políticos y modelos educativos. "Eso es en realidad la 'resistencia', una acción colectiva transformadora que mantiene viva la comunalidad" apuntó Javier Sánchez.

La comunalidad resulta lo opuesto a la individualidad que se enseña en la educación oficial y, sobre la cual no se han hecho cambios, sino que refuerza el modelo que continúa acatando las visiones adoctrinadoras provenientes del Banco Mundial, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Fondo Monetario Internacional (FMI). Sus directrices únicamente fomentan el individualismo y la competitividad entre los miembros de una misma sociedad.

Por ello se considera que la pobreza emerge de la construcción de la individualidad; la comunalidad, que reconoce al individuo, lo hace para poder construir el colectivo que se resiste a la individualización, por eso no comulga con la desigualdad, pero tiene el reto de enfrentar la relación hombre-mujer, pero esto no lo hará desde el discurso, sino desde la cotidianeidad, como sugirió José Manuel Del Val, planteando a la comunalidad como una articulación de lo humano, en el presente, pasado y futuro. Por tanto no se trata tan sólo de un concepto, es la vida misma de los pueblos llamados indígenas la que permite responder a problemas globales y que da luces para la construcción de un mejor horizonte de comunión entre lo humano y la naturaleza.

El término *comunalidad,* a nivel argumentativo, suma resistencia y experiencia histórica al planteamiento de Martínez Luna, quien critica el raciocinio colonial, incluso antropológico y literario, que ha menospreciado el pensamiento indígena. No obstante, el autor es consciente de que el pensamiento actual de los pueblos indígenas es resultado:

> Del violento cruzamiento de dos civilizaciones en el que podremos encontrar la explicación del comportamiento actual de nuestros coterráneos (...) nuestras comunidades no son puras, precisamente porque somos resultado permanente de presiones externas y energías internas que nos plantean una situación nueva cada vez (Martínez Luna, citado en López, 2011).

Por lo anterior, nos parece que hay que sumar esfuerzos con los sectores progresistas conscientes de frenar la depredación ecológica y educar en ese espíritu comunal, versus la idea de que ya no hay fronteras gracias al supuesto "fin de las ideologías" y el acceso a las nuevas tecnologías. El ingrediente histórico progresista, que no conviene a los indígenas, ni a una idea "pura" de comunalidad, puede contribuir realmente a una educación crítica ecológica. Esta contradicción es parte de una propuesta necesaria, dado que el mundo no es plano, ni lineal, sino contradictorio e injusto, tal como lo ha demostrado la contradicción capital-trabajo.

El sentido de utilidad, que no de utilitarismo, de nuestro planteamiento, no sólo resultaría oportuno para formar hombres útiles y trabajadores indígenas o no, sino también porque asegura una cultura ecológica, en una época de depredación de los ecosistemas exacerbada desde hace más de 30 años, a partir del consenso de Washington (Moreno, Pérez y Ruiz, 2004), mecanismo que apresuró el consumismo, como versión civilizatoria, y respaldó el avance de ciencias para la producción de nuevas mercancías altamente depredadoras y tóxicas, además de alimentos escasamente nutritivos y transgénicos.

En este contexto, la perspectiva homólatra lanza al individuo en búsqueda de la distinción frente a los demás, bajo la premisa de una superioridad consumidora de productos que ensalzan el narcisismo en detrimento de la atmósfera, los ríos y la vegetación. Esta visión irresponsable de la ciencia ha puesto al borde del desastre ecológico al planeta Tierra. Por tanto hay que hacer saber, en la escuela, que "no hay planeta B" y si lo hubiera, ya estarían

apartados o vendidos los boletos y los predios para llegar a él. También, debemos hacer notar que ya no habrá lugares dignos donde vivir, ni crédito —aunque sean usurarios— para adquirir una vivienda en el paraíso inexistente. Por ello la tierra, en la cosmovisión de las comunidades indígenas, deviene en propiedad comunal. Recordemos a Pierre Joseph Proudhon en 1840 cuando señaló que: *la propiedad privada es un robo.*

La visión naturólatra, por el contrario, mantiene conscientes a los sujetos de aprendizaje como seres que devienen de la naturaleza y no a la inversa. Por esta razón todo ser humano requiere respetarla y amarla, como a él y sus seres queridos mismos. Sin tierra no hay hogar, sin lluvia no hay agua, ni alimentos. Sin paisajes naturales faltarán la belleza, colores, alegría; sin fauna no habrá compañía, ni alimentos, ni felicidad alguna.

Por todo lo anterior, la necesidad que planteamos de migrar como sujetos, de un sujeto sistémico, funcional, consumidor activo y potencialmente destructor de la biosfera; a un sujeto en transición de conciencia. Aquel que intenta revertir su condición consumista e indiferente a la depredación ambiental, pero que aspira a una conciencia eco-transformadora; para finalmente arribar, en el plano de la conciencia al sujeto anti-sistémico, crítico, autocrítico y eco-transformador. Finalmente, concebimos a éste último como el actor principal de nuestro tiempo que reconoce la sabiduría de los sujetos indígenas que viven en el espíritu de la *comunalidad.*

Conclusiones

En definitiva, no creemos necesario insistir en la búsqueda de nuevos elementos que coadyuven a la adquisición inmediata de la mayor conciencia ambiental eco-transformadora entre la población, tal como la hemos descrito en este trabajo, ello debido a que continuamos siendo escépticos sobre el significado de la catástrofe ambiental, sus graves repercusiones y la responsabilidad de los distintos agentes implicados en el fenómeno, visto ello desde la conciencia de los sectores hegemónicos.

Al parecer los accionistas de las grandes corporaciones y líderes políticos mundiales –que obedecen a dichas entidades, no admiten que, para que el planeta no desaparezca y con él la humanidad entera, hay que respetar a la Naturaleza, porque en el fondo del problema el espíritu del capitalismo es la avaricia, deseo que nutre la ideología transnacional e influye en la mente de los sujetos de ambos géneros. Sujetos que vienen siendo *fabricados* a su vez desde el boque hegemónico de dominación para el consumo creciente de bienes necesarios –los menos— y superfluos, la mayoría.

En este punto nos vemos desprovistos de estrategias eficaces que aligeren nuestra huella ecológica y sin embargo que a nivel de la vida en el planeta resultan apremiantes a cualquier escala. Por ello y siendo algo sencillo para divulgar en lo cotidiano, proponemos divulgar en nuestro entorno social el siguiente slogan: *corre la voz, el mundo peligra, no consumas por consumir, limítate a lo indispensable.* Ello presupone que el tiempo del planeta Tierra y nosotros con él, se está acabando y por ello urge reaccionar ante el colapso que se avecina para la vida en nuestro planeta.

Ello porque aquí se considera que una mayor conciencia ecológica contribuiría a *reconciliarnos con la naturaleza,* a través del modo de aprehensión de lo real en nuestro bloque de pensamiento, haciendo más fuerte el rechazo al bloque hegemónico de dominación que presenta al consumo como el valor más preciado de nuestras sociedades. Por este motivo hay que negar dicho bloque y con ello frenar nuestras prácticas consumistas y aspiraciones banales. Esto mediante la divulgación de saberes ambientales y comunales que increpen todas las conductas insustentables. A pesar de los esfuerzos encaminados a reaccionar, no cantamos victoria ya que es un largo y sinuoso camino lleno de obstáculos del propio bloque aún hegemónico de dominación; parafraseando a Foucault (citado en Langa, 2016) el poder produce y reproduce sus tentáculos de dominación.

La reflexión y autorreflexión son tareas complejas que nos permiten incursionar en la lógica del descubrimiento del modo de estar en el mundo, por ello asumimos que nuestra conciencia está determinada y determinándose por los diferentes procesos de la realidad empírica, referentes de un pasado que no acaba de perecer, que deviene en el presente y que al transformarse fluye hacia el futuro generando nuevas condiciones materiales y modelando las conciencias hacia la acción de consumir primordialmente aquellos bienes que provienen de la naturaleza, como totalidad en equilibrios dinámicos.

El discurso cultural que domina amalgama tantas dimensiones de lo real que resulta inmodesto pretender abarcarlo completamente, pero aprovechando la invariable mutabilidad de los bloques de pensamiento, podemos incidir sobre ellos con más valores naturalistas y ecologistas que pongan el dedo en la llaga previniendo, a quienes aún no lo saben, de la catástrofe que se aproxima. Para dicho propósito nos parece válido revertir algunos de los vectores que determinan la conciencia consumista en favor de una conciencia eco-transformadora, sea mediante estrategias de re-educación, incitación a la crítica y autocrítica o bien la difusión de los principios y prácticas de la vivencia en *comunalidad,* encaminado todo ello a frenar la ideología consumista depredadora.

Referencias bibliográficas:

Bloch, Ernst (2007). *El principio esperanza* Tomo 1. Madrid: Trotta.

Casin, Barbara (2018). *Vocabulario de las filosofías occidentales*. México: Siglo XXI.

Castillo, Alma, Suárez, John y Mosquera, Jemay (2017). *Naturaleza y sociedad: relaciones y tendencias desde un enfoque eurocéntrico. Revista Luna Azul* Núm. 44, pp. 348-371.

Covarrubias, Francisco (1995a). *Las herramientas de la razón. La teorización potenciadora intencional de procesos sociales*. Col Textos N.3. México: UPN-SEP.

Damasio, Antonio (2015). *Y el cerebro creó al hombre*. Barcelona: Planeta Booket.

Engels, F. (1987). *El papel de trabajo en la transformación del mono en hombre.* México: Quinto Sol.

García Calderón, Carola (2000). *El poder de la publicidad en México.* México: Media Comunicación.

González, Carlos (2016). *Las relaciones sociedad – naturaleza (perspectivas del desarrollo) en un marco de crisis sistémica en la era del capitalismo*. España. *Revista científica Monfragüe Desarrollo Resiliente* VII (2).

Groethuysen, Bernard (1981). *La formación de la conciencia burguesa en Francia durante el siglo XVIII.* Madrid: Fondo de Cultura Económica.

Langa, Alfredo (2016). Relaciones de poder y guerra. *Revista Política y Sociedad*, 53 (2), 603-620.

Leff, Enrique (2003). *La complejidad ambiental*. México: Siglo XXI.

López. Gilberto (2011). *Eso que llaman comunalidad*. La Jornada, Opinión, 7 de enero. Recuperado de: https://www.jornada.com.mx/2011/01/07/opinion/018a2pol

Mardones, J. N. y Ursúa, N. (1988). Filosofía de las ciencias humanas y sociales: Nota histórica de una polémica incesante. *Filosofía de las ciencias humanas y sociales. Materiales para una fundamentación científica. Barcelona:* Fontamara.

Martínez, E. H. (2001). *La relación cultura-naturaleza en la arquitectura occidental*. Cali, Colombia. Ed. Artes Gráficas del Valle - Universidad del Valle.

Martínez Luna, Jaime (2013). *Textos sobre el camino andado*. México:CAMPO.

Marx, C. (1969*). Filosofía del futuro y tesis sobre Feuerbach*. Buenos Aires, Argentina. Ed. Calden.

Marx, C. (1888), *Manifiesto del Partido Comunista*. Moscú. Versión: Ed. Progreso.

Massé N., Carlos. (2014*), Una síntesis apretada sobre el método de los clásicos de la sociología y una distinción entre teoría y realidad y entre concepto y objeto*, en: Flores O. y Aparicio, J. Luis, *Miradas y prácticas de la investigación psicológica y social;* editores: BUAP; SNTE, 2014. ISSN978 607 487 7397.

Moreno Juan, Pérez Esteban y Ruiz Pablo (2004), *El conceso de Washington: aciertos, yerros y omisiones.* México. Perfiles Latinoamericanos, Dic. Núm. 25. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales pp.149-168.

Murcia, N; Jaimes, S y Gómez, J. (2016), *La práctica social como expresión de humanidad.* Santiago de Chile*. Revista:* Cinta de Moebio 57: pp. 257-274. Universidad de Chile. doi: 10.4067/S0717-554X2016000300002

Santa Cruz, Adriana y Erazo, Viviana. (1980). *Compropolitan. El orden transnacional y su modelo femenino. Un estudio de las revistas femeninas en América Latina.* México, Instituto Latinoamericano de Estudios del Trabajo, Editorial Nueva Imágen

Riechmann, J. (1995). Desarrollo sostenible: la lucha por la interpretación. En: Riechmann, J. y Naredo, J. (1995). *De la Economía a la Ecología*, pp. 11-36. Madrid: Trotta.

Shiva, Vandana (2007), *Las nuevas guerras de la globalización. Semillas, agua y formas de vida.* México. Editorial Popular.

Villalobos, José (2000), *Educación y concientización: legados del pensamiento y acción de Paulo Freire.* Mérida, Venezuela. Rev. Educere. Vol.4 Núm. 10 Julio-septiembre, pp.17-24.

Zolla, Carlos y Zolla Márquez Emiliano (2010), Los pueblos indígenas de México: 100 preguntas. ¿Qué es la comunalidad indígena. Díaz Gómez (2001b). En:

http://www.nacionmulticultural.unam.mx/100preguntas/pregunta.php?c_pre=3&tema=3

Educación socioemocional. Del enfoque regulatorio, al crecimiento personal y social

Socio-emotional education. From regulatory approach, to personal and social growth

Esther Alvarez Bolaños. *estabol7@hotmail.com*
Instituto Universitario Internacional de Toluca. México
Recibido: 20/01/2020
Aprobado: 11/03/2020

Resumen

El estudio de las emociones no es un tema nuevo; sin embargo su incorporación como innovación educativa en el currículo de la educación básica es reciente y obedece a distintas necesidades sociales. El presente artículo tiene como objetivo reflexionar sobre los fines de la educación socioemocional desde diversas perspectivas: de prevención y atención de necesidades sociales, como proceso que garantiza el aprendizaje y desarrollo de competencias para lograr desempeños efectivos, y como alternativa para el bienestar; estos fines han sido cuestionados por algunos críticos, al considerar que el discurso de la educación emocional es dominante, instrumental, y alineado a intereses del sistema económico para formar trabajadores y consumidores emocionalmente maleables. Por lo que se enfatiza en la necesidad de sustentar su abordaje en un enfoque filosófico de orientación verdaderamente humanista.

Palabras clave: Bienestar, crecimiento personal, educación socioemocional, regulación.

Abstract

The study and of emotions is not a new issue, however their incorporation as educational innovation in the basic education curriculum is recent and due to different social needs. The purpose of this article is to reflect on the aims of socio-emotional education from the following perspectives: prevention and attention to social needs, as a process that guarantees learning and skills development to achieve effective performance and as an alternative for well-being; on these ends some critics have also pronounced, considering that at present the discourse of emotional education is dominant and instrumental, and is due more to the interests of the economic system to train emotionally malleable workers and consumers. It concludes by emphasizing the need to support its approach in a philosophical approach with a truly humanistic orientation.

Key words: Well-being, personal growth, socio-emotional education, regulation.

Introducción

La educación socioemocional tiene como propósito el reconocimiento de las emociones propias y de los demás, así como la gestión asertiva de las respuestas a partir de una adecuada autorregulación, lo que favorece las relaciones sociales e interpersonales, además de la colaboración con otros. Desde la perspectiva relacional de la *Sociología de la emoción*[1] este proceso cobra sentido en las relaciones sociales precisamente, en el sentir de los individuos y en la expresión de este sentir en determinadas situaciones o fenómenos sociales, en las interacciones con los demás, por lo tanto para Bericat (2000): "la naturaleza de las emociones está condicionada a la naturaleza social" (p.150).

Como proceso formativo la educación socioemocional se centra en el desarrollo y la práctica de la inteligencia emocional y de las habilidades identificadas como competencias emocionales o *competencias blandas*[2], que si bien tradicionalmente han estado asociadas a los rasgos de personalidad de los individuos, hoy se sabe que gracias a la neuroplasticidad del cerebro, a estímulos positivos, estilos de crianza y ambientes protectores, dichas habilidades son educables o susceptibles de ser desarrolladas. (García, 2018)

Para Rafael Bisquerra (2003): "La educación emocional es una innovación educativa que se justifica en las necesidades sociales" (p.8). Este autor reconoce también que ésta contribuye al bienestar a partir del desarrollo integral del individuo, por lo que educar las emociones equivale a educar para el bienestar.

La educación socioemocional pese a ser reconocida como innovación educativa al tratar sobre las expresiones de las emociones, no resulta un tema nuevo; en las culturas de la antigüedad las emociones guardaban estrecha relación con las virtudes y los vicios; la educación se proponía cultivar las primeras y contener los segundos como principio de una buena formación. Así en la tradición oriental el taoísmo promovía la calma y los principios de una vida serena, pacífica, alejada de la violencia, buscando mantener la serenidad y quitar poder a aquello que perturbara la tranquilidad; lo que suponía el manejo de la ira, el miedo y las emociones consideradas negativas a través de la contemplación de la naturaleza, además de aprender de la *divina inteligencia del universo* (Tao), fuente de todas las cosas. (Yutang, 1949)

---

1 Los orígenes de la Sociología de la emoción, tienen lugar en Estados Unidos entre 1975 y 1979, con los trabajos de Arlie Russell Hochschild, Thomas J. Scheff, Randall Collins, Theodore D. Kemper y David R. Heise, y la publicación de los primeros artículos sobre sociología de la emoción en las más prestigiadas revistas de Sociología; sin embargo sigue siendo un campo poco reconocido por las comunidades científicas. Según Bericat (2000): "Se trata de una sociología aplicada a la amplísima variedad de afectos, emociones, sentimientos o pasiones presentes en la realidad social (...) la mayor parte de las emociones humanas se nutren y tienen sentido en el marco de nuestras relaciones sociales. Esto es, la naturaleza de las emociones está condicionada por la naturaleza de la situación social en la que los hombres sienten. Son expresión, en el cuerpo de los individuos, del riquísimo abanico de formas de relación social."(p. 150)

2 Según García (2017): "Los términos habilidades del siglo XXI, competencias del siglo XXI y nuevas habilidades básicas hicieron su aparición a partir de los años noventa (...) El último término en entrar en escena es el de soft skills, habilidades 'blandas' (Heckman y Kautz, 2012)." A decir de Maturana y Guzmán (2019): "Una clasificación muy recurrente en el ámbito académico y laboral es la que divide las competencias en dos grupos: blandas y duras (...). Para Olivares (2007, citado por Maturana y Guzmán, 2019): "en esta estratificación bidimensional las primeras comprometen conocimientos de especialización, y las segundas habilidades relacionadas con capacidades comportamentales y elementos socioafectivos. (p.144)."

Por otra parte el budismo reconoce entre sus principios, o cuatro *verdades nobles,* en primer lugar que todas las formas de existencia son dolorosas por su condición de ser pasajeras; asimismo clasifica "los sentimientos y otras afecciones (...) como agradables, desagradables o neutros" (Mínguez, 2016, p.4). La segunda de las *verdades nobles* establece que: "el sufrimiento tiene sus causas en las tres raíces del mal: La ignorancia, la ira y el apego, en todas sus formas y manifestaciones" (Mínguez, 2016, p.4). La tercera sostiene que, al extinguirse la ignorancia, la ira y el apego el sufrimiento también acaba; por último, la cuarta "consiste en comprender el camino que conduce a la cesación del sufrimiento mediante la extinción de los tres venenos, ignorancia, ira y apego". (Mínguez, 2016, p.4)

De la tradición occidental, destaca la educación en la Grecia arcaica con la paideia homérica basada en una educación integral, cuyo fin era formar a los hombres en la virtud y en la excelencia (areté). Entre las cualidades más apreciadas estaban la fuerza interior, la templanza, la prudencia, el honor, la caballerosidad, la valentía, las destrezas en las artes guerreras, el amor a la gloria y a la polis, además de la lealtad; todas ellas por supuesto precisaban del manejo de la propia emocionalidad, esto a través de imitar el actuar de los héroes cuyas glorias servían de inspiración para educar.

De la Grecia clásica sobresale el pensamiento de Aristóteles con relación a la importancia de aprender a regular las emociones para ser feliz; en su obra "Ética a Nicómaco" expone como principio de la verdadera felicidad, la virtud, es decir actuar conforme a recta razón; en el Libro Primero, define el bien y las acciones humanas dirigidas al mismo, reflexiona sobre cómo el bien vivir o el bien estar representan en sí la felicidad; además, que hacer el bien es una actividad del alma y como tal requiere de ánimos libres de pasión y sosegados. Aristóteles concebía el alma como fuente de las acciones o actividades anímicas, y aunque no maneja el término "emoción", hace referencia a esa fuerza interior que anima y que hoy se identifica con la emoción, vocablo cuya raíz etimológica procede del latín *emovere* o *movimiento*, precisamente aquello que anima e impulsa.

Llama también la atención el planteamiento aristotélico sobre la felicidad: si esta es objeto de aprendizaje, de costumbre o ejercicio; además, sostiene que la felicidad se vincula con el bien hacer y el bien estar, representando un actuar conforme a razón y virtud, y esta última a su vez, es resultado del aprendizaje y la ejercitación; así que, desarrollar virtudes lleva al bien y en consecuencia a la felicidad; el ejercicio de las virtudes según este autor, tiene que ver con la práctica del bien, de la virtud y las acciones anímicas, en las que como hoy se sabe, se ven implicadas las emociones.

En la misma obra "Ética a Nicómaco", en el Libro IV, 5, Aristóteles hace referencia a la ira: "no es fácil definir el de qué manera y con quiénes y en qué cosas y cuánto tiempo hay que irritarse y hasta qué punto lo hace uno rectamente o yerra"[3] (Aristóteles, 2001, p. 143); sin duda, esta reflexión de Aristóteles sobre la ira, es un referente importante sobre la autorregulación y el manejo de las emociones, cuestión sustantiva en la educación emocional.

3 Esta frase se ha difundido o popularizado con otras palabras: "Cualquiera puede enfadarse, eso es algo muy sencillo. Pero enfadarse con la persona adecuada, en el grado exacto, en el momento oportuno, con el propósito justo y del modo correcto, eso, ciertamente, no resulta tan sencillo"; esto quizá por una cuestión de traducción. En el presente trabajo se ha citado textualmente de acuerdo a la traducción

Continuando con la Grecia antigua, para los filósofos estoicos las pasiones representaban perturbaciones, motivos de inconstancia, manifestaciones irracionales del alma y contra la naturaleza, que se expresaban a través de un ímpetu exorbitante; Zenón de Citio, fundador de la escuela estoica, así como Hecatón, en sus tratados sobre las pasiones, identifican cuatro géneros de pasiones supremas: el dolor, el temor, la concupiscencia y el deleite, las cuales consideran totalmente irracionales; mientras que reconocen como afecciones positivas del ánimo: el regocijo, la precaución y la voluntad, mismas que son expresión de racionalidad. Según estos filósofos, la naturaleza había dotado a los animales de instinto y a los hombres de razón, por lo que el hombre sabio no puede sino actuar conforme a la misma, por lo tanto las emociones son juicios errados, expresión de irracionalidad, de las cuales el sabio puede tomar conocimiento y ser racionalmente perfecto en su actuar. (Antoine, 2006)

Epicteto, discípulo de Zenón, en su obra *Enquiridión* o *Manual de la Estoa*, más conocido como *Manual de Epicteto*, fundamenta su filosofía en la lógica de que algunas cosas de este mundo no dependen de nosotros y otras en cambio sí, por lo tanto son de éstas últimas de las que debemos ocuparnos; el hombre según Epicteto, es libre por naturaleza, pero la libertad cobra sentido si sirve para liberarse de las cosas que le agobian y que no dependen de él. Epicteto afirma que:

> De nosotros dependen nuestras opiniones, nuestros movimientos, nuestros deseos, nuestras inclinaciones, nuestras aversiones; en una palabra, todas nuestras acciones. Las cosas que no dependen de nosotros son: el cuerpo, los bienes, la reputación, la honra; en una palabra, todo lo que no es nuestra propia acción. Las cosas que dependen de nosotros son por naturaleza libres, nada puede detenerlas, ni obstaculizarlas; las que no dependen de nosotros son débiles, esclavas, dependientes (...). Recuerda pues que, si tú crees libres a las cosas por naturaleza esclavas, y propias, a las que dependen de otro; encontrarás obstáculos a cada paso, estarás afligido, alterado, e increparás a Dios y a los Hombres. (Epicteto, 2003)

Epicteto propone centrar la atención y la razón en lo que corresponde a las acciones propias, y desentenderse, no preocuparse ni angustiarse por las cosas que escapan del dominio propio y la voluntad.

Paulatinamente se sumarían otros pensadores al tratamiento de las emociones, refiriéndose a ellas no siempre con este nombre, pues el concepto de emoción es contemporáneo, pero invariablemente identificándolas con los impulsos, los vicios, las pasiones, los estados exacerbados y la irracionalidad, proponiendo contenerlas o atemperarlas, e incluso bajo la influencia del cristianismo, reprimirlas; al respecto San Agustín insiste en el carácter responsable y activo de las emociones y en la capacidad consciente del hombre para rechazar o domar las pasiones con firme voluntad. Para Santo Tomás

de José Luis Calvo Martínez (2001).

de Aquino las emociones son afecciones súbitas que pertenecen a la parte apetitiva del alma, encuentra que hay emociones o pasiones del alma que pertenecen al bien y otras que conducen al mal y por lo tanto deben evitarse. (Casado y Colomo, 2006)

Descartes (citado en Casado y Colomo, 2006) en su obra Las pasiones del alma afirma que las emociones son afecciones "causadas en el alma por el movimiento de los espíritus vitales, es decir, de las fuerzas mecánicas que obran en el cuerpo" (p. 5). Este autor consideraba que la función de las emociones consistía en incitar al alma para que a su vez se convirtieran en acciones que permitieran conservar el cuerpo, es decir, ya asocia las emociones con el movimiento y con los mecanismos de supervivencia. Según Descartes "existen seis emociones simples y primitivas: el asombro, el amor, el odio, el deseo, la alegría y la tristeza" (Casado y Colomo, 2006, p. 5), y todas las demás se derivan de éstas.

Para Spinoza la emoción comprendía el alma y el cuerpo, que derivan del esfuerzo de la mente para perseverar en el ser; dicho esfuerzo se denomina voluntad cuando se refiere a la mente, y deseo (apetito), cuando se refiere al cuerpo. Para Leibniz las emociones son signos de imperfección que impiden al alma alcanzar la divinidad; Hobbes en su obra "Leviathan" afirma que las emociones son "principios invisibles del cuerpo humano" (Casado y Colomo, 2006, p. 4); las identifica con las tendencias, los deseos, los apetitos y las aversiones, advierte que algunas emociones fortalecen la moción vital, mientras que otras son molestas y la obstaculizan, por lo tanto las emociones controlan la voluntad y la conducta del hombre. (Casado y Colomo, 2006)

Como se puede apreciar, muchos pensadores y filósofos se han ocupado desde tiempos ancestrales de analizar las emociones, otorgando a éstas invariablemente esa condición de irracionalidad y por lo tanto proponiendo su contención a través del uso de la razón, la prudencia y la sabiduría, es decir, a través de la educación.

El estudio científico de las emociones

El tratamiento de las emociones desde se robustece científicamente en el siglo XIX con los aportes de la psicología y la biología, a partir de la publicación en 1873 de Carlos Darwin *La expresión de las emociones en los animales y en el hombre*, un trabajo exhaustivo que sienta las bases científicas del análisis de la conducta humana y marca un hito en el estudio de las emociones.

Más tarde, en el siglo XX con el desarrollo de la psicología evolutiva a partir de la teoría piagetiana, de las bases del cognitivismo y la teoría constructivista, se reconoce que el desarrollo de la razón y del conocimiento como proceso cognitivo, guarda relación estrecha con los factores afectivos y emocionales (Penalva, 2009); de manera complementaria a estos planteamientos la psicología humanista (Maslow, Rogers, Frankl y otros) desde los principios la filosofía existencialista y la fenomenología, resalta la importancia de la subjetividad en los procesos educativos y la autorrealización de los individuos como seres integrales, la necesidad de educar en la humanidad y la afectividad, aprovechando el potencial de las emociones para favorecer el crecimiento personal.

También por aquellos años de mediados del siglo XX destacan los aportes del psicólogo norteamericano Paul Ekman, uno de los pioneros en los estudios sobre las expresiones de las emociones y la conducta no verbal, quien tras muchos años de investigación coincidiera con la perspectiva evolutiva de Darwin, reconociendo que las emociones son universales y tienen un origen biológico; son instintivas, adaptativas y responden al mecanismo de supervivencia de los seres humanos. Paul Ekman en 1972 identificaría seis emociones básicas y universales: miedo, alegría, tristeza, ira, asco y sorpresa.

A estos antecedentes sobre el estudio de las emociones se suma la Teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner, que en los años ochenta al reconocer diversos tipos de inteligencias y la participación de las emociones en ellas.

Posteriormente Peter Salovey y John Mayer profundizarían sobre la aplicación de la inteligencia en el manejo de las respuestas emocionales, creando el constructo 'inteligencia emocional', que Daniel Goleman difundiría ampliamente con la publicación en 1995 de su bestseller del mismo nombre, una noción que hasta entonces parecía contradictoria, pues tradicionalmente emoción y razón se habían considerado antagónicas; sin embargo la aparición en esa década de los años 90 (la década del cerebro), de la tecnología de la neuroimagen, permitiría profundizar en la fisiología del cerebro y de las emociones a partir de los hallazgos y la perspectiva científica de las neurociencias.

Actualmente en la escuela se está incluyendo la educación socioemocional desde los planteamientos de los paradigmas cognitivo y humanista que focalizan la importancia de las emociones en los procesos de aprendizaje y la influencia de las interacciones en el aula; así mismo la educación socioemocional es considerada como una innovación que responde a nuevas necesidades sociales, pedagógicas y de bienestar; en el presente artículo se hace referencia a los enfoques desde los cuales hoy en día se está planteando la educación socioemocional: preventivo o de necesidades (modelo regulador) y enfoque positivo (modelo integrador, de bienestar y crecimiento humano). (Romero, 2006; Orón, 2017)

1- La educación socioemocional y el enfoque preventivo o de necesidades

La tradición objetiva del conocimiento, hizo que la educación formal prestara mayor atención al desarrollo intelectual y motriz que a la subjetividad del individuo, y con ello a las emociones, cuya moderación o contención siempre se manejó dentro del orden, los valores y la disciplina de manera prescriptiva y dogmática. Sin embargo el paradigma se ha movido en los últimos años ante la prevalencia de problemáticas como el incremento de las adicciones, la violencia, de manera específica la violencia escolar y las conductas de riesgo en niños y jóvenes.

En los años 90, en New Haven, Connecticut, debido a la fuerte problemática social por el alto número de madres adolescentes que vivían de la beneficencia expuestas a un ambiente de drogas y violencia, la autoridad local convocó a especialistas a realizar propuestas para atender y prevenir esta emergencia social. Así, Roger Weissberg, psicólogo y catedrático de la Universidad de Yale, diseñó e implementó un Plan de Estudios de Desarrollo Social para

las escuelas de ese distrito, convirtiéndose en el programa precursor de lo que hoy es el movimiento global Social & Emocional Learning -SEL por sus siglas en inglés- y que daría origen a CASEL (The Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning), la asociación que lidera dicho movimiento. (Goleman y Senge, 2016)

El aprendizaje social y emocional tiene un enfoque preventivo e incluye un conjunto de habilidades distintas a las cognitivas; es un proceso mediante el cual niños y adultos adquieren habilidades necesarias para reconocer y regular sus emociones, mostrar interés y preocupación por los demás, desarrollar relaciones sanas, tomar decisiones responsablemente y manejar desafíos de manera constructiva.

La tendencia hoy en día, es favorecer el desarrollo de habilidades socioemocionales tanto en estudiantes como en los docentes, en un proceso horizontal de alfabetización emocional que mejore la interacción maestro-alumno, dada la influencia que tienen las actuaciones del profesorado y las relaciones interpersonales en el aula en el desarrollo emocional y social de los alumnos, como lo demuestran los estudios de Robert C. Pianta, Director fundador del Centro de Estudios Avanzados de Enseñanza y Aprendizaje de la Universidad de Virginia, quien comprobó que de las interacciones con los adultos, los niños reciben gran influencia para su desarrollo emocional y social, interacciones que incluyen no sólo a los padres o tutores, sino también a los maestros. Encontró que estos vínculos de apego con sus padres y maestros desde edades tempranas son una necesidad innata, una manifestación de su desarrollo emocional y afectivo, y que dichas interacciones tienen un gran impacto en el desarrollo de su personalidad.

Además, Pianta (1999) comprobó a través de sus investigaciones, que cuando los menores crecen en ambientes adversos donde están continuamente expuestos a distintas formas de violencia en el hogar o en la escuela, y cuando la relación con sus padres y maestros es conflictiva, estos niños son proclives a comportamientos de riesgo que desde luego interfieren en su desempeño académico y en un desarrollo saludable.

Otro estudio interesante que da cuenta de la importancia de las interacciones entre maestros y alumnos, es el de Juan Casassus (2007), cuyos resultados arrojaron que la desatención a las necesidades afectivas y emocionales de los estudiantes como no ser escuchados, reconocidos o aceptados, no ser comprendidos en sus inquietudes y necesidades de autonomía por los padres y profesores, se convierte en causa de violencia y comportamientos agresivos que impactan tanto en el aprendizaje, como en su sano desarrollo emocional, de ahí la necesidad de que tanto padres como maestros trabajen también en el desarrollo de sus propias competencias emocionales, pues sus actitudes e intervenciones tienen un fuerte peso en la formación de los menores. (Alvarez, 2019)

En cuanto a este enfoque preventivo de la educación socioemocional, desafortunadamente hoy en día se está desarrollando con una tendencia psicologista y neurocientífica, meramente instrumental para potenciar habilidades de autorregulación, sin articularla con el desarrollo y modelamiento

de valores, así como al ejercicio de la ética, es decir, sin vincularla a un aprendizaje axiológico con fundamento en la reflexión y el pensamiento filosófico. (Penalva, 2009).

En el caso particular de México, la educación socioemocional se incluyó de manera explícita en el currículo de la educación obligatoria en los niveles de preescolar, primaria y secundaria en 2017, para articularse con el nivel de bachillerato que la venía desarrollando con anterioridad a través del programa ConstruyeT; desde su implementación en las aulas la autora pudo apreciar por una parte, la resistencia y preocupación de los docentes por tener que abordar estos contenidos sin recibir capacitación oportuna y suficiente, y por otra parte, el enfoque totalmente instrumental y de autorregulación que se le dio, sin articularla a la ética, el desarrollo de valores y la reflexión axiológica, que en el currículo ocupan otras asignaturas en la propuesta curricular del Modelo Educativo para la Educación Obligatoria, 2017; a lo largo del ciclo escolar y a través del desarrollo de diversos talleres sobre el tema, la autora pudo constatar lo anterior a través de los testimonios e intercambio de experiencias de los propios docentes, un asunto preocupante porque como lo advierte Penalva (2009):

> (...) la gran mayoría de los estudios sobre educación emocional –que se presenta como complementario al cognitivismo de la teoría constructivista– es eminentemente psicológico (...) la enseñanza no puede reducirse al conocimiento de los mecanismos psicológicos –estructuras– para el procesamiento de información y para el desarrollo emocional (...). Reducirla a este nivel (...) no oferta nada nuevo, sino que reproduce los valores de la sociedad en curso. Cuando la enseñanza renuncia a proporcionar al alumno ese mundo de valores que alimenta y fortalece la libertad, que es el objetivo primordial de la educación occidental, no forma hombres, sino masa. (pp. 249 - 257)

Educación emocional y aprendizaje

Otra tendencia que se está registrando en el abordaje de la educación socioemocional en el ámbito educativo, alude al papel que juegan las emociones en el aprendizaje y el desarrollo de competencias para la vida. Desde los hallazgos de la neurociencia hoy se sabe que un cerebro emocionado es capaz de aprender de manera efectiva, pues el aprendizaje está estrechamente vinculado a la curiosidad y la atención; sobre esto Francisco Mora Teruel, neuroeducador español, asegura que no puede haber aprendizaje sin emoción, y que la emoción por aprender a cualquier edad parte de despertar la curiosidad, la atención, el interés por aprender, es decir, de emocionar el cerebro.

Hoy gracias a la neurociencia, se sabe que en el aprendizaje intervienen estructuras cerebrales como el hipocampo el cual se estimula ante experiencias agradables registrando en la memoria de largo plazo dichos aprendizajes; por el contrario, ante emociones o experiencias negativas, la estructura cerebral

que se activa en modo de alerta es la amígdala, preparando una reacción de confrontación o huida (Goleman, 1995); por lo que un principio fundamental para el aprendizaje, es que resulte una experiencia sorprendente y gratificante para el que aprende, y desde luego también para el que enseña.

Las emociones tienen una intervención potente en la interacción maestro-alumno, relación fundamental en el proceso enseñanza-aprendizaje, como lo demuestra una de las investigaciones científicas más serias, amplias e influyentes a nivel mundial en el campo de la enseñanza y el aprendizaje en la educación superior, la realizada por John Hattie[4], profesor e investigador de la Universidad de Melbourne, quien durante quince años llevó a cabo 1200 meta-análisis sobre los factores que mayor influencia tienen sobre el aprendizaje, y cómo las intervenciones de los docentes impactan en los estudiantes de educación superior. El trabajo de Hattie (2015) se basa en numerosos estudios con aproximadamente 250,000 participantes entre estudiantes y maestros en el mundo; en las conclusiones destaca la importancia que tienen entre las competencias para la vida que hoy se exigen a los estudiantes universitarios, la de manejar sus emociones, incluyendo:

> (...) aquellas que interfieren con el aprendizaje, como la ira, la ansiedad, la desesperanza y aquellas que permiten el aprendizaje, como el optimismo y la esperanza; las relaciones interpersonales maduras respetando las diferencias al trabajar con compañeros; para actuar con autonomía e independencia sin necesitar de la aprobación de los demás, para ser autosuficientes, resolver problemas, tomar decisiones y lograr una identidad con una mayor autoestima y autoeficacia. (p. 79)

Otra trabajo que da cuenta del impacto del clima emocional en el aprendizaje es el de Casassus (2007) en el que reflexiona sobre las emociones en el ámbito educativo, haciendo referencia a los resultados de una amplia investigación que realizó en 1994 en algunos países latinoamericanos[5] sobre los factores que inciden en el aprendizaje, encontrando que el clima emocional en el aula, específicamente las variables de la calidad de las interacciones entre maestros y alumnos, así como entre pares tienen un fuerte peso en el aprendizaje.

4 Hattie reflexiona sobre los resultados de esta investigación en su artículo "La aplicabilidad del aprendizaje visible a la educación superior", en el que enfatiza que el 'Aprendizaje visible' se da cuando: "los maestros enseñan y aprenden a través de los ojos de sus estudiantes y cuando éstos logran ser autónomos en el aprendizaje" (Hattie, 2015, p. 79).

5 Juan Casassus hace referencia en su libro La educación del ser emocional (2007), sobre los resultados del segundo informe del Primer Estudio Internacional Comparativo que dirigió para el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación de la UNESCO Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, y en el que se analizaron en los sistemas educativos de varios países latinoamericanos entre ellos Argentina, Bolivia, Brasil, México, Chile, Colombia, Cuba, Honduras, Paraguay, República Dominicana y Venezuela, distintas variables que incidían en la calidad del aprendizaje como: el nivel socio-cultural de los padres, infraestructura, equipamiento y aspectos materiales, la preparación de los maestros y otros aspectos que tenían que ver con las interacciones entre maestros y alumnos, así como entre éstos y sus pares, sorprendiendo los resultados de dicho estudio al perfilarse la variable relacional-emocional como de alta influencia en el logro de un mejor aprendizaje.

Nuevos tiempos, nuevas competencias

Los nuevos tiempos reclaman otras competencias profesionales y personales además de las que se han considerado tradicionalmente para vivir y resolver problemas. Según Bisquerra y Pérez (2007), el concepto de *competencia* ha evolucionado y trascendido más allá del ámbito profesional o laboral como el conjunto de conocimientos, habilidades o destrezas necesarias para desempeñar con eficacia tareas propias o resolver problemas en el ejercicio profesional; actualmente el concepto ha cobrado una dimensión más integral y se le concibe como: "(...) la capacidad de movilizar adecuadamente el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para realizar actividades diversas con un cierto nivel de calidad y eficacia". (Bisquerra y Pérez, 2007, p. 63)

Sobre las competencias existen diversos enfoques (conductista, genérico, cognitivo), y clasificaciones (instrumentales, sistémicas, genéricas o transversales). A decir de Mulder, Weigel y Collings (2008): "Actualmente, se ha ampliado el concepto de competencia-desempeño hasta abarcar a las competencias 'sociales' o 'emocionales', de tal manera que la *competencia* ha reemplazado al término original, *inteligencia*". (Mulder, Weigel y Collings, 2008, p. 5)

Howard Gardner (1983) con su *Teoría de las inteligencias múltiples* dio un vuelco al concepto tradicional de coeficiente intelectual (CI), como un factor que determina el grado de inteligencia de las personas. Gardner contradice en su teoría la antigua creencia de la inteligencia única, que hace posible alcanzar el éxito mediante la acumulación de conocimientos y la agilidad mental para demostrarlos; lejos de esto, presenta un amplio espectro de talentos en las personas, a las que considera distintas inteligencias, entre ellas las inteligencias personales (intrapersonal e interpersonal). Según Gardner éstas no funcionan de manera aislada, cada individuo posee algún grado de ellas, pero la forma en que se combinan es tan diversa como los rostros y las personalidades de los individuos; tales inteligencias además, asegura Gardner, son susceptibles de ser desarrolladas, refiriéndose a un *'potencial biopsicológico'* para procesar información que se puede activar en un marco cultural.

En esta gama de inteligencias, Gardner (1983, 1995) introduce los conceptos de *'inteligencia intrapersonal'*, la cual define como la capacidad de comprenderse a sí mismo y armonizar la propia vida a partir de la satisfacción interior de acuerdo a los sentimientos y las emociones personales; y la *'inteligencia interpersonal'* que identifica con la empatía y la capacidad de comprender a otros. Así, Gardner considera las emociones como parte fundamental dentro del conjunto de actitudes necesarias para vivir, y les atribuye importancia en los demás tipos de inteligencias.

A los trabajos de Howard Gardner, siguieron los de otros psicólogos norteamericanos como Peter Salovey y John Mayer, quienes profundizaron en el estudio de las inteligencias personales, y en cómo aplicar inteligencia a las emociones, reuniendo en el constructo '*Inteligencia Emocional'* dos conceptos que hasta ese momento parecían antagónicos. Mayer y Salovey (1993, citados en Cabello, Ruiz Aranda y Fernández- Berrocal, 2010), concibieron la Inteligencia

Emocional (IE) como: "una inteligencia genuina basada en el uso adaptativo de las emociones, de manera que el individuo pueda solucionar problemas y adaptarse de forma eficaz al medio que le rodea". (p. 42)

Más tarde, Daniel Goleman con la publicación su libro *Emotional Intelligence*, daría resonancia mundial al concepto de Inteligencia Emocional (IE) y su importancia como una competencia incluso por encima del CI, y determinante para tener éxito en la vida.

A partir de estos estudios y aportes en la década de los años 90, la *inteligencia emocional* cobra relevancia y se posiciona entre las competencias adaptativas necesarias para desempeñarse con asertividad y eficacia no solo en la vida personal, sino en los ámbitos profesional y laboral, al ser considerada por la psicología del trabajo en los procesos de selección de personal como una capacidad justamente para el trabajo en equipo y que contribuye a un ambiente laboral positivo, de tal manera que a decir de Elías y otros (1997, citados por Bisquerra y Pérez,2007): "Actualmente las competencias emocionales se consideran un aspecto importante de las habilidades de empleabilidad. En el mundo laboral se acepta que la productividad depende de una fuerza de trabajo que sea emocionalmente competente". (p. 65)

En relación a esto último (a la competencia emocional como competencia profesional y laboral), se ha suscitado una corriente crítica representada por el británico David Hartley (2003), quien considera el discurso de la Inteligencia Emocional (IE) como un discurso dominante en la educación actual, correspondiente al contexto sociocultural, histórico y político en el que se produce. Para Hartley (2003), la IE es meramente instrumental y su propósito es servir a los intereses del sistema económico creando por una parte trabajadores creativos y altamente competentes para elevar los niveles de producción y los estándares de calidad; y por otra, una fuerza laboral capaz de manejar altos niveles de presión y estrés, así como de adaptarse a los cambios e incertidumbre prevalecientes hoy en el ámbito laboral: desempleo, explotación institucionalizada, bajos salarios, volatilidad laboral, etc. Al respecto Ruiz (2017) cita como ejemplo de explotación laboral de estos tiempos, los contratos Zero Horas, los cuales constituyen:

> (...) otra forma de explotación capitalista de los jóvenes profesionales y la mayoría de ellos, no solo en Reino Unido y Europa, están contratados bajo este esquema que no les garantiza estabilidad laboral ni un horario semanal, colocándolos en el presente continuo, viviendo al día sin posibilidad de planeación. (p. 22)

Hartley (2003) señala además que la educación emocional como discurso educativo hegemónico, contribuye a la formación de trabajadores y consumidores emocionalmente maleables; bajo el argumento de la calidad, también se mentaliza al trabajador para concentrarse al máximo en las tareas a realizar, aspirando a la perfección a través del logro de los máximos resultados y de

alcanzar altos estándares de desempeño; a cambio de ello recibirá estímulos y recompensas que por supuesto nada tienen que ver con las cuantiosas ganancias que los inversores obtienen por los niveles de producción.

Se trata del capitalismo salvaje y voraz, de formas encubiertas de sometimiento laboral, que mantienen al trabajador produciendo bajo presión y en estrés permanente, en detrimento de su calidad de vida, al impactar su salud, estabilidad emocional y familiar, lo que le expone a estados de ansiedad y al llamado *síndrome de burnout* (quemado), una afección laboral por sobrecarga emocional, desgaste profesional o exposición frecuente al estrés, que se manifiesta en fragilidad y agotamiento emocional del trabajador, despersonalización, falta de compromiso y disminución en la calidad del desempeño. (Gutiérrez, et. al., 2006)

La Organización Mundial de la Salud (OMS), señala sobre la salud mental en el trabajo, que la depresión es una de las principales causas de discapacidad y que: "los trastornos por depresión y por ansiedad cuestan a la economía mundial US$ 1 billón anual en pérdida de productividad". (OMS, 2019)

Los problemas de salud laboral van cada vez en aumento y afectan el desempeño de los trabajadores y por supuesto la productividad; de ahí que según algunos críticos como Hartley (2003), consideren que la educación emocional está siendo utilizada con el fin de preparar a la futura fuerza laboral en el desarrollo de habilidades para manejar con efectividad los estados de tensión y estrés provocados precisamente, por la actual obsesión por los resultados y estándares de producción.

Hartley (2003) también advierte sobre la atención especial que prestan actualmente los gobiernos y las empresas por estimular la creatividad como una de las habilidades vinculadas a la educación emocional a través de la motivación, y no precisamente orientada a su bienestar personal, sino como la capacidad de crear o innovar productos, bienes de consumo o tecnología y como una práctica enfocada al rendimiento. Con ello, este autor insiste en la instrumentalización de la educación emocional según los requerimientos de la economía.

Si bien es cierto, el desarrollo de habilidades socioemocionales (HSE) pudiera verse como recurso para paliar los efectos del estrés laboral y sus consecuencias económicas, productivas y laborales, así como un instrumento de manipulación y sometimiento del sistema dominante, también es cierto que se trata de una alternativa que permite a las personas hacer frente a los impactos de esta dura, compleja y cambiante realidad; desde esta mirada, y sin dejar de considerar las voces críticas sobre los abusos y las formas de explotación y sometimiento laboral del capitalismo salvaje, la alfabetización emocional a través del desarrollo de competencias emocionales, representa en sí una alternativa para fortalecer emocionalmente a las personas, de motivarlas para continuar en la conquista de derechos laborales y de bienestar social; no se trata de un posicionamiento romántico, por el contrario, en una visión objetiva de la realidad, se trata de gestionar a favor estas habilidades, con el doble beneficio de: manejar con asertividad las emociones negativas producidas por el estrés y las presiones laborales, y transformarlas en competencias de autonomía para desarrollar habilidades como: autopercepción, perseverancia, postergación de la gratificación, resiliencia, tolerancia a la frustración,

mentalidad de crecimiento, toma de perspectiva, manejo de conflictos, pensamiento crítico y toma de decisiones, es decir, hacer de estas habilidades más que un instrumento de sometimiento, un recurso para la autonomía y el fortalecimiento humanos, de autoconciencia sobre las propias emociones y de empoderamiento a partir de su manejo asertivo, para mover, animar a la acción desde la regulación racional de las mismas, que es el mecanismo base de la inteligencia emocional.

Así tenemos que, las llamadas *habilidades blandas*, no lo son en cuanto a una condición de debilidad, sino más bien de *ductibilidad*, en el sentido de representar un conjunto de fortalezas que permiten a los seres humanos resolver con eficacia y creatividad los problemas que se les presentan, afrontar la realidad de mejor manera y buscar bienestar a pesar de las circunstancias o la adversidad mediante el desarrollo de resiliencia, que junto con la autoestima representan hoy en día competencias emocionales sumamente valiosas.

2- La educación socioemocional y el enfoque positivo

El enfoque positivo de la educación socioemocional parte del constructo *salud mental positiva*, correspondiente al ámbito de los factores psicosociales relacionados con la protección y promoción de la salud (bienestar subjetivo, autonomía, competencia, dependencia intergeneracional y reconocimiento de la habilidad de realizarse intelectual y emocionalmente). (OMS, 2004)

A medida que el siglo XXI avanza los fenómenos globales impactan con mayor fuerza la vida de las personas como ya se ha señalado; son los nuevos tiempos, los de la vertiginosa revolución tecnológica y el capitalismo salvaje, las guerras económicas y mediáticas, la extrema pobreza y la desigualdad, son los tiempos de la modernidad líquida y su levedad (Bauman, 2008), de la incertidumbre permanente y el miedo al 'riesgo manufacturado'[6] (Giddens, 2007); de la ansiedad, el estrés y la depresión, esta última por cierto, peligrosa y silenciosamente en aumento es considerada ya la *'epidemia del siglo'*, así como la principal causa mundial de discapacidad en el mundo según datos de la Organización Mundial de la Salud. (OMS, 2019)

La OMS considera la salud mental como factor fundamental de bienestar y la define precisamente como: "el estado de bienestar que permite a los individuos realizar sus habilidades, afrontar el estrés normal de la vida, trabajar de manera productiva y fructífera, y hacer una contribución significativa a sus comunidades". (OMS, 2004)

Por su parte Bisquerra (2008), expone que el bienestar es: "el grado como una persona juzga favorablemente la calidad global de su vida" (p. 228), es decir, la frecuencia de vivencias satisfactorias que le hacen experimentar cierto equilibrio en todos los aspectos de su existencia, de ahí la importancia de un desarrollo integral.

6 Giddens (2007) llama 'riesgo manufacturado' a aquel que a diferencia del 'riesgo externo', procedente de la naturaleza y del efecto de la intervención del hombre sobre la misma, se expande al ámbito de la naturaleza humana y de los cambios inéditos e inesperados, propios de la globalización: el calentamiento global, el terrorismo, la inseguridad, las enfermedades producidas por virus hasta hoy desconocidos, las crisis económicas, la amenaza nuclear, etc.

Por lo general se identifica el *bienestar* con la felicidad, y su búsqueda se convierte en la gran meta de vida de los seres humanos; cada cual tiene una idea diferente de la misma, pero es innegable que tiene que ver con la salud y experimentar emociones positivas que hacen sentir y estar bien. En la literatura existen diversos trabajos de investigación que dan cuenta de la relación entre el sistema inmunológico y el sistema nervioso, y de cómo las emociones influyen en la salud; por ejemplo, las emociones negativas deprimen el sistema inmunológico y las positivas como la alegría, la risa, el buen humor, el optimismo y la esperanza contribuyen a sobrellevar una enfermedad o facilitan un proceso de recuperación. (Damasio, 1996, 2001; Fernández Abascal y Palmero, 1999; LeDoux, 1999; Vidal, 2000, citados en Bisquerra y Pérez, 2007, p. 77)

Sobre esta relación entre emociones y salud también da cuenta la neurociencia a través de sus hallazgos, en cuanto a que es posible programar el cerebro para la búsqueda de bienestar, estimulando emociones positivas para contrarrestar los efectos de las negativas y los niveles tóxicos de cortisol y adrenalina por efecto del estrés constante, aprovechando la neuroplasticidad y la química del cerebro a través de la estimulación de neurotransmisores asociados al bienestar, la alegría, la empatía y el manejo del estrés, como las endorfinas, la dopamina, la serotonina y la oxitocina, mediante la práctica de hábitos sanos de vida: actividad física y recreativa, deporte, descanso, respetar los ciclos de sueño, procurar una alimentación saludable, el autocuidado y la salud del cuerpo, el disfrute del arte, el entretenimiento, la lectura, la contemplación de la naturaleza, la meditación, los pensamientos positivos y los vínculos afectivos, entre otros.

En esta búsqueda de bienestar a partir de dar calma a la mente y centrar la atención en el aquí y el ahora, las técnicas contemplativas como la meditación están cobrando gran importancia; la meditación como una disciplina cuya práctica permite la calma y desarrollar la atención consciente no solo para observar y comprender las cosas del entorno, sino para darse tiempo para la contemplación de las mismas y por lo tanto apreciarlas, valorarlas, respetarlas, fusionarse con ellas como parte de la misma naturaleza, hace a las personas más receptivas. Según el budismo existen subniveles de atención consciente: la conciencia en el cuerpo y sus movimientos; la atención consciente en los sentimientos y la atención consciente en los pensamientos, y es en esta última, al quedarse la mente en silencio, es decir, superar el ruido de los pensamientos que distraen y producen ansiedad, donde comienza la verdadera meditación, cuyo propósito es dar un espacio de calma a la mente y poder experimentar estados mentales agradables y positivos, ejercicio que por supuesto tiene que ver con atemperar los pensamientos y las emociones.(CBCMX, 2015)

Los beneficios de la meditación son ampliamente tratados por Daniel Goleman y Richard J. Davidson en su obra *Los beneficios de la meditación. La ciencia demuestra cómo la meditación cambia la mente, el cerebro y el cuerpo,* publicada en 2017, quienes tras un largo y serio estudio exponen los cambios que experimenta el cerebro a partir de estas prácticas contemplativas como el *mindfulness* (conciencia plena) y la meditación, y cómo estas prácticas potencian la capacidad de autoconciencia, dimensión primera de la inteligencia emocional y condición fundamental para lograr bienestar.

Sobre el bienestar, Davidson afirma que se trata de una habilidad y como tal se puede entrenar; se puede aprender bienestar como se aprende cualquier otra habilidad, como tocar un instrumento; esto es, entrenar el cerebro a partir de los hallazgos de la propia neurociencia como la acción de los neurotransmisores, particularmente de las hormonas del bienestar: oxitocina, serotonina, dopamina y endorfinas, para propiciar un estado de relajación y placer si se desarrollan las prácticas que estimulan su producción: ejercicio, baile, convivencia, descanso, relaciones afectivas, recreación, etc. Así, se estará estimulando y entrenando al cerebro para el bienestar. (Goleman & Davidson, 2017)

La educación socioemocional es un proceso formativo integral y holístico, que contribuye al bienestar de las personas, por lo que "aprender bienestar" tal como lo plantea Davidson (2017), tiene que ver con el desarrollo de competencia emocional. La competencia emocional de las personas representa un actuar eficaz en diferentes contextos; ésta parte del autoconocimiento del individuo, del reconocimiento de sus propias emociones, de la capacidad de autorregularse, es decir, manejar de manera racional sus emociones, de auto motivarse en el emprendimiento de retos y en la superación de circunstancias adversas, de mostrar empatía para comprender a los demás, así como habilidades sociales para convivir, integrarse y colaborar con otros.

La competencia emocional forma parte de ese aprendizaje para la vida que tiene que ver con la capacidad de identificar, nombrar y gestionar con asertividad las emociones propias y las de los demás, de establecer sanas relaciones personales y sociales, de actuar en forma eficaz ante situaciones desafiantes, y se asocia a la inteligencia emocional como habilidad cognitiva que hace posible tener éxito en la vida a partir de cinco dimensiones: autoconocimiento, autorregulación, autonomía, empatía y relaciones sociales; las tres primeras, corresponden a la inteligencia intrapersonal y las dos últimas a la inteligencia interpersonal. De estas dimensiones, el autoconocimiento o la autoconciencia es la base para el desarrollo de las demás, y es en sí misma una tarea de largo aliento, el gran desafío que ha marcado la existencia del hombre y que ya desde la antigüedad se anunciaba a la entrada del Templo de Apolo, en el Oráculo de Delfos: *'Conócete a ti mismo'*. El conocimiento de sí mismo o autoconocimiento es la base de la competencia emocional y la primera dimensión de la educación socioemocional.

Es importante aclarar que las bases teóricas de la educación socioemocional actualmente se encuentran en definición; como innovación educativa es reciente y está en construcción conceptual a partir de los fundamentos de la psicología positiva y de los hallazgos de la neurociencia, así como de los aportes de las humanidades; por lo tanto no hay una teoría propia de las emociones, aun cuando hoy se está hablando con insistencia de que se trata de un nuevo paradigma en la educación.

Respecto a los fines de la educación socioemocional desde un enfoque preventivo y de necesidades, ésta contribuye al desarrollo de habilidades para regular las respuestas emocionales, a potenciar en el individuo la capacidad de aplicar la razón en el conocimiento de sí mismo y de sus emociones, para poder autorregularse y lograr una adecuada toma de decisiones que lo lleven a lograr el éxito (modelo regulador).

Otra de las discusiones tiene que ver precisamente con la representación social del éxito, relacionado hoy en día con el *tener y el poder*, más que con el *ser*; en tal sentido el desafío radica en el enfoque integrador con el que debe abordarse la educación socioemocional, en darle mayor espacio a la reflexión, a la filosofía, a la axiología y la ética, es decir, impregnar de humanismo, razón y valores ese proceso de alfabetización emocional para el logro de bienestar y crecimiento personal (modelo integrador), y que no sea solo un programa emergente de contención, o un instrumento desde la educación básica para desarrollar mecanismos de control, manipulación y reproducción de un sistema dominante.

Claramente se puede advertir la existencia de divergencias en el planteamiento y fines de la educación socioemocional, por un lado el *modelo regulador* centrado en conseguir ciertos objetivos preestablecidos por el sujeto; y por otro, el *modelo integrador* que busca el crecimiento personal y social del ser humano; respecto a esto Orón (2017) reflexiona:

> ¿Qué es haber crecido? (...) el modelo regulador reduce el crecimiento a objetivos, pues crecer es alcanzar lo parametrizado como el estándar adulto en los diversos ámbitos de la vida; pero en el modelo de integración el crecimiento equivale, como dijimos, a 'asumir los propios retos y la propia singularidad, y afrontarlo'. (p. 146)

Al representar las emociones un rico potencial para el desarrollo integral del ser humano, no puede la educación socioemocional ceñirse a la mera regulación o manejo instrumental de las respuestas emocionales; más allá de ello, este proceso formativo debe articular los aspectos cognitivo, axiológico y filosófico en cuanto a la búsqueda de sentido de la propia existencia humana y del crecimiento personal y social.

Conclusiones

La educación socioemocional como proceso formativo se centra en el desarrollo de habilidades para reconocer y manejar las emociones propias y de los demás; se trata de una innovación educativa que responde a las necesidades sociales no suficientemente atendidas por la educación formal. Entre sus fines se identifican la prevención de problemáticas sociales cuya prevalencia va en aumento como la violencia, las adicciones y otras conductas de riesgo en los menores, la ansiedad, la depresión, los suicidios y otras psicopatologías provocadas por un mal manejo del estrés que ponen en riesgo la salud mental de las personas. Otro de sus fines es cognitivo y tiene que ver con el desarrollo de competencias y habilidades para lograr desempeños sobresalientes, potenciar la creatividad y lograr un manejo efectivo del estrés y la presión en el ámbito laboral; y un fin más que se le atribuye, es la búsqueda de bienestar a través del desarrollo humano y la autorrealización.

Estos fines de la educación socioemocional han sido motivo de fuertes críticas por aquellos que consideran que la educación socioemocional es un discurso dominante e instrumental que obedece a intereses del sistema económico que busca a través de ella lograr una fuerza laboral y consumidores maleables.

En el enfoque de la educación socioemocional que subraya las deficiencias y carencias socializadoras de las personas y que comparte el núcleo de un enfoque basado en necesidades, la educación emocional se plantea como una medida educativa de carácter reactivo, centrada en aprendizajes vinculados a la satisfacción de finalidades sociales o académicas. Habilidades de negociación, asertividad y resolución pacífica de conflictos, unidos a los de motivación hacia el aprendizaje escolar, falta de atención, ansiedad ante los exámenes y desarrollo de la autoestima de los estudiantes suelen ser los contenidos más demandados.

Esta perspectiva desvirtúa el sentido educativo de la propia educación emocional; amparándose en esta denominación, las finalidades que orientan este tipo de programas se dirigen más a satisfacer las necesidades del sistema social o el propio sistema escolar, que a atender las demandas específicas para el desarrollo humano. Se puede considerar este enfoque como una instrumentalización de la educación emocional a los requerimientos de la nueva economía. (Romero, 2007)

Este carácter instrumental también está presente cuando se interpreta que la inclusión de una oferta educativa de este tipo tiene como sentido único mejorar el rendimiento académico de los alumnos, donde la educación emocional se reduce a instrumentos y estrategias, desvinculada del proceso axiológico de formación de valores. Como señala Penalva (2009):

> La acción del profesor no puede ser concebida como una ayuda externa –en relación al mundo interior del alumno– ni como una orientación instrumental. Porque la relación profesor-alumno, que es inherentemente axiológica, no ofrece al alumno estos tonos existenciales –que deben ser formados en el mismo alumno– desde fuera de su mente, a modo de instrumentos o herramientas externas a la razón. Estos tonos existenciales se viven, se vivencian. Por eso hemos dicho antes que el conocimiento que se desarrolla en el proceso de formación no se reduce a contenidos cognitivos y emocionales, sino que se funda en un fondo existencial. (p. 262)

En virtud de lo anterior se requiere enfatizar las perspectivas filosófica y sociológica en el abordaje de este constructo, para sustentar su sentido verdaderamente humanista. Por la complejida del proceso de Educación Socioemocional, se demanda un enfoque integrador que trascienda las corrientes fisiológica y psicologista, en el que, sin subestimar los anteriores fundamentos, confluyan diferentes perspectivas disciplinares, como la filosofía, antropología, pedagogía y sociología.

Por último, no puede perderse de vista que la Educación Socioemocional es esencialmente un proceso de interacción social, una base sobre la que asentar las relaciones humanas y una forma de contribuir a la formación integral del ser humano en todas las etapas de su desarrollo.

Referencias:

Alvarez, E. (2019) *La competencia emocional: Reto docente en México. Reflexiones a partir de la interacción maestro-alumno en secundaria*. Madrid: Editorial Académica Española.

Antoine, F. G. (2006). Las pasiones del estoicismo. *Revista Estudios de Filosofía*, No. 34, 187-199. Recuperado de: https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/estudios_de_filosofia/issue/view/1200

Aristóteles (2001). Ética a Nicómaco. Trad. José Luis Calvo Martínez. Madrid: Alianza Editorial. Recuperado de: http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2017/12/Etica-a-Nicomaco-Aristoteles-PDF.pdf

Bauman, Z. (2008). *Tiempos Líquidos. Vivir en una época de incertidumbre*. Trad. Carmen Corral. México: CONACULTA, Tus Quets Editores.

Bericat, A. E. (2000). La sociología de la emoción y la emoción en la sociología. *Papers* 62, 145-176. Recuperado de: https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n62/02102862n62p145.pdf

Bisquerra, R. (2003). Educación Emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, 21 (1), 7-43. Recuperado de: https://revistas.um.es/rie/article/view/99071/94661

Bisquerra, R. y Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XXI*, núm. 10, pp. 61-82. Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70601005

Bisquerra, R. (2008). *Educación para la ciudadanía y convivencia*. Madrid: Wolters Kluwer.

Cabello, R., Ruiz-Aranda, D. y Fernández-Berrocal, P. (2010). Docentes emocionalmente inteligentes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 13 (1), 41-49. Recuperado de: http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/Docentes_emocionalmente_inteligentes_2010.pdf

Casado, C. y Colomo, R. (2006). Un breve recorrido por la concepción de las emociones por la Filosofía Occidental. *A parte Rei Revista de Filososfía*, No. 47, 1-10. Recuperado de: http://serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/casado47.pdf

Casassus, J. (2007). *La educación del ser emocional*. 2ª. Ed. Santiago de Chile: Indigo/Cuarto propio.

Centro Budista de la CMX (2015). ¿Qué es realmente la meditación? Recuperado de: https://budismo.org.mx/material/fundacionales/que-es-realmente-la-meditacion.pdf

Ekman, P. (1972). Universal and cultural differences in facial expression of emotion. En J. R. Cole (Ed.). Nebraska Symposium on Motivation Vol. 19, pp. 207-283. Lincoln, NE: Nebraska University.

Epicteto (2003) *Manual de Epicteto*. Trad. Margarita Mosquera. Rosario, Argentina: Biblioteca Nueva Era. Recuperado de: *https://blocs.xtec.cat/enraonar/files/2011/08/EPICTET-Manual.pdf*

García, C. B (2018). Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o "blandas": aproximaciones a su evaluación. *Revista Digital Universitaria*, 19 (6), 1-17. Recuperado de: *http://www.revista.unam.mx/2018v19n6/habilidades-socioemocionales-no-cognitivas-o-blandas-aproximaciones-a-su-evaluacion/*

Gardner, H. (1995). *Inteligencias múltiples. La teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.

Giddens, A. (2007) *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas*. México: Taurus.

Goleman, D. (1995) *Inteligencia emocional*. Trad. Elsa Mateo. México: Javier Vergara Editor.

Goleman, D. & Davidson (2017). *Los beneficios de la meditación. La ciencia demuestra cómo la meditación cambia la mente, el cerebro y el cuerpo*. Trad. David González Raga. Barcelona: Kairós.

Goleman, D. & Senge, P. (2016). *Triple Focus. Un nuevo acercamiento a la educación*. Trad. Joan Soler Chic. Barcelona: Ediciones B.

Gutiérrez, G. A., Celis, M.A. y Moreno, S. (2006). Síndrome de burnout. *Arch Neurocien*, 11 (4), 305-309. Recuperado de: https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf

Hartley, D. (2003). The instrumentalisation of the expressive in education. *British Journal of Educational Studies*, 51 (1), 6-19.

Hattie, J. (2015): Teacher-ready Research review. The applicability of visible learning to higher education. *Scholarship of Teaching and Learning in Psychology*, 2015, 1 (1), 79–91. Recuperado de: *http://result.uit.no/basiskompetanse/wp-content/uploads/sites/29/2016/07/Hattie.pdf*

Maturana, M. G. y Guzmán, CH. F. (2019). Las competencias blandas como complemento de las competencias duras en la formación escolar. Una revisión conceptual necesaria. *Revista EURITMIA – Investigación, Ciencia y Pedagogía*, No. 1, 2-13. Recuperado de: http://cliic.org/pdf/Revista%20Euritmia,%20Vol.%201%20N%C2%B01.pdf

Mínguez, A. (2016). Una aproximación al Budismo. *Revista Encuentros Multidisciplinares*, Nº 52, 1-8. Recuperado de: http://www.encuentros-multidisciplinares.org/revista-52/antonio_minguez.pdf

Mulder, M., Weigel, T. & Collings, K. (2008). El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos Estados miembros de la UE: un análisis crítico. *Profesorado. Revista*

de Currículum y Formación de Profesorado, 12 (3), 1-25. Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56712875007

OMS (2004). *Invertir en salud mental*. Trad. Itzhak Levav. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: *https://www.who.int/mental_health/advocacy/en/spanish_final.pdf*

OMS/Organización Mundial de la salud. Salud mental en el lugar de trabajo. Sitio web mundial. Recuperado de: *https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression*

Orón, J. V. (2017). Nueva propuesta de educación emocional en clave de integración y al servicio del crecimiento. *Metafísica y persona. Filosofía, conocimiento y vida*, 8 (16) 91-152. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/317396507

Penalva, J. (2009). Análisis crítico de los aspectos antropológicos y pedagógicos en la educación emocional. *Revista Iberoamericana de Educación*, Núm. 49, 247-265. Recuperado de: *https://www.redalyc.org/pdf/800/80011142011.pdf*

Pianta, R. C. (1999). *Enhancing relationships between children and teachers*. Washington: American Psychological Association.

Romero, C. (2007). ¿Educar las emociones?: Paradigmas científicos y propuestas pedagógicas. *Cuestiones Pedagógicas*, No. 18, 105-119. Recuperado de:

https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/14030/file_1.pdf?sequence=1

Ruiz, M. N. (2017). Movimientos Ciudadanos: Microfragmentaciones y Nuevas Configuraciones. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, (9) 14. Recuperado de: http://sociologia-alas.org/wp-content/uploads/CyCL_13_V8_TR.pdf

Yutang, L. (1949). La filosofía del Taoísmo. *Revista de la Universidad Nacional de Colombia*, 14 (14), 33-39. Recuperado de: *https://revistas.unal.edu.co/index.php/revistaun/article/view/13753*

Competencias Éticas del Tutor de nivel medio superior: Un acercamiento a su configuración

Ethical Competences of the high school Tutor: An approach to its configuration

Oscar Hurtado Salgado. *oscarhs59@hotmail.com*
Renata Fabiola Jiménez Galán. *renyjg@hotmail.com*
Beatriz Moreno Guzmán. *morenoguzmanb@yahoo.com.mx*
María del Socorro Sandoval
Montenegro.sandoval.ssm@gmail.com
Universidad Autónoma del Estado de México. México
Recibido: 14/08/2019
Aprobado: 23/01/2020

Resumen:
Se abordan las Competencias Éticas de los tutores de un plantel de la Universidad Autónoma del Estado de México, mediante una metodología cualitativa, el Método de Estudio de Casos y la técnica de Cuestionarios abiertos a tutores y estudiantes del plantel.

Los resultados evidencian que la tutoría es concebida desde un modelo tradicional que la asocia con la dimensión cognitiva y el mejoramiento del desempeño académico, y no como una práctica educativa que considera integralmente al joven, en su dimensión escolar y personal. De igual forma, según los actores investigados (Tutores y estudiantes), la Responsabilidad y el Respeto al otro son los principios éticos básicos en los que debe sustentarse la relación tutoral. Se propone el fortalecimiento de las competencias éticas de los tutores como elemento fundamental de su práctica.

Abstract
The Ethical Competences of the tutors of a campus of the Autonomous University of the State of Mexico are addressed, through a qualitative methodology, the Case Study Method and the technique of Questionnaires open to tutors, teachers and students of the campus.

The results show that tutoring is conceived from a traditional model that associates it with the cognitive dimension and the improvement of academic performance, and not as an educational practice that considers the young person integrally, in their school and personal dimension. Likewise, according to the investigated actors (tutors and students), Responsibility and Respect for the other are the basic ethical principles on which the tutor relationship must be sustained. It is proposed to strengthen the ethical skills of tutors as a fundamental element of their practice.

Introducción

En la actualidad la sociedad a escala mundial atraviesa complejos procesos económicos y sociales que se expresan en serios desequilibrios, complejidad e incertidumbre. La crisis de valores, en particular de valores morales, es una de las formas de manifestación de dichos procesos. Las demandas de la sociedad y gobiernos a la investigación pedagógica para solventar este problema, son urgentes e imprescindibles; corresponde a las instituciones educativas y a los docentes e investigadores, asumir el reto de contribuir a solventar la crisis axiológica que caracteriza a la humanidad del tercer milenio.

Las instituciones de educación media superior, han transitado a otro modelo educativo como es el de competencias, ya que se visualiza como el que mejor responde a las demandas de una sociedad que cada vez está más consciente de que la educación debe mejorar, ya que no sólo se habla de competencias que debe poseer el docente y el alumno, sino, por otro lado, las competencias que el tutor debe poseer.

Una de las alternativas que más consenso ha merecido es la que propone conducir la educación sobre presupuestos morales y éticos; es decir, fomentar las tesis de la educación en valores, la educación moral y educación para la vida, incluyendo una de las más importantes que se busca en un tutor: las competencias éticas. Dirigir la educación bajo competencias éticas requiere a los investigadores y docentes penetrar en los ámbitos del desarrollo moral, principios de la axiología y códigos deontológicos.

Como acertadamente señala Kliksberg (2009), refiriéndose a los desafíos éticos de la Universidad contemporánea:

> (...) junto con su rol científico y tecnológico, y su gran importancia como centro de cultura, la Universidad tiene en este siglo una responsabilidad social clave que debe asumir a plenitud. Tiene que estar en la avanzada de la lucha por enfrentar los desafíos éticos de nuestro tiempo. No puede ser una entidad más en ese esfuerzo, ni seguir a los otros actores; debe marcar caminos. Esta responsabilidad social debe materializarse en políticas concretas con expresión institucional. Entre ellas, en primer lugar, hay un tema central, que es el de la formación ética de los jóvenes que acuden a ella. (p.79)

El plantel Adolfo López Mateos de la Escuela Preparatoria de la UAEmex no escapa a esta crisis y planteamientos; aun cuando constituye una institución de prestigio, en sus estructuras organizativas, administrativas y académicas no se observa ningún basamento legal que regule el comportamiento axiológico de sus profesores. Por tanto, el interés central de este estudio se dirige a reflexionar sobre la posibilidad de promover programas de desarrollo profesional, personal y de evaluación que conduzcan, en primer lugar, a fortalecer la imagen y el prestigio del tutor del plantel y en segundo lugar, adelantar criterios que conlleven a promover a corto plazo el establecimiento

de códigos deontológicos para los tutores. De ahí la importancia de acceder al campo de la ética y la moral dentro de un proceso de formación en valores para la convivencia humana.

El Plan y Programas actuales de Educación Media Superior recogen el propósito de formación de juicio ético y cambio de actitud que le permitirá al alumno aportar beneficios a la colectividad y estar en mejores condiciones para desarrollarse en libertad y transformar su sociedad con responsabilidad y apego a los derechos humanos.

Ello implica que el alumno, partiendo de sus conocimientos y experiencias, asimile conceptos conjugándolos en una actitud positiva para desenvolverse en su entorno y contribuir con una participación activa en la toma de decisiones individuales y colectivas, logradas mediante la conciliación entre sus derechos y obligaciones para hacerles cumplir con responsabilidad y brindar al mismo tiempo la posibilidad de ejercer los derechos de los otros; es decir que la educación cívica y ética enaltece al individuo en cuanto está implícita la obligación de contribuir a partir del desenvolvimiento de las facultades del sujeto, al desarrollo y mejora de la sociedad.

En el caso particular de esta investigación, se estudiaron las competencias éticas de los tutores del plantel, para comprender su desempeño ético en dicha institución. Por ello see realizaron una serie de cuestionarios abiertos para aproximarnos a la configuración de sus competencias éticas, y cuáles hacen falta para que las puedan desarrollar, ya que son fundamentales en su desempeño profesional. El supuesto central que se manejó fue el de creer que para que exista una mejora institucional, es necesario desarrollar las competencias éticas de los tutores a fin de que las mismas se constituyan en un recurso válido que facilite la consecución de tan anhelados propósitos.

El tema de investigación encuentra su justificación desde un punto de vista teórico-práctico en virtud de que los principios éticos deben ser la línea rectora de la acción tutorial, ya que el desarrollo de competencias éticas es fundamental para que exista una formación integral en los alumnos y de esta manera poder lograr transformar e innovar su desempeño al enfrentarse a retos y problemas de la sociedad actual, partiendo de la toma de decisiones reflexivas, críticas y asertivas.

Todo lo anterior con el propósito de mantener un ambiente ordenado y respetuoso en todos los ámbitos de interacción en los que participemos, de lograr los objetivos de un plantel de calidad, dentro del marco de las prioridades institucionales.

Desarrollo:

Fundamentación teórica

En el presente apartado se desarrolla el marco teórico conceptual que sustenta la investigación, transitando de las teorías generales a las específicas. En primer lugar se abordan las Teorías sobre la ética y el desarrollo moral; posteriormente

se exponen los aspectos conceptuales del Enfoque de Competencias en Educación, incluyendo las Competencias Docentes y las Competencias Éticas, para finalizar con los enfoques conceptuales sobre la Tutoría Académica.

Ética: Una aproximación conceptual

Etimológicamente Ética deriva de la palabra griega ethos, que significa "carácter", "costumbre"; así algunos autores sostienen que la Ética "es la disciplina que estudia las reglas morales como un medio para orientar las acciones a través de la racionalidad de los individuos, es decir que a través de su estudio las personas pueden aprender a guiar sus actos en función de sus valores" (Izarra, 2006, p.13).

Por otra parte diversos investigadores relacionan de manera directa a la ética con la moral, debido a que si bien la ética es una disciplina, tiene un carácter de cuestión moral; sin embargo existen diferencias muy marcadas, ya que la ética es una ciencia que estudia el comportamiento moral de los hombres en sociedad, y por su parte la moral es el conjunto de normas que regulan el comportamiento del hombre en una sociedad y época determinadas; por consiguiente el objeto de estudio de la ética es la moral.

Entre ética y moral existen diferencias y similitudes. Mientras que la moral es entendida como reglas y códigos de acción; la ética en su sentido más originario se concibe como carácter propio que diferencia e identifica a las personas, un modo de ser o de estar en el mundo; actitud peculiar y "segunda naturaleza" que el ser humano crea desde su interioridad trascendiendo su naturaleza dada, constituyéndose por ello en sujeto. (Rodríguez, 2005)

La ética, como parte del sistema de conocimientos de la humanidad y, por ende, de su cultura, contribuye a la conformación de una visión más integral de la realidad social, del ser humano y de su contexto, de su forma de ser y de su educabilidad moral, como elemento que está en la base de la autodeterminación y la autorregulación de las conductas por excelencia de las personas, en la dialéctica de lo interno y de lo externo.

La moral no es única, pues en cada momento histórico y en cada cultura existe una moral aceptada. Por esto puede decirse que hay numerosas morales en la historia y que las morales son relativas. Aunque aceptadas por todo el mundo en un momento dado, las morales también pueden cambiar, pueden ser trascendidas. Sin embargo, la ética es una y absoluta, pues sus principios son válidos para todas las épocas, es decir, son principios universales. Ejemplo de ello son el derecho a la libertad, o el derecho a la vida. (Santander, 1998)

La ética ha sido definida como la reflexión crítica respecto de los valores y principios que guían las decisiones y comportamientos humanos; es decir como "el conocimiento organizado de la moral", puesto que la moral hace referencia a los hechos, mientras que la ética se refiere a la reflexión. (Sapag, 2009)

América Latina tiene relevantes aportes al desarrollo conceptual de la ética. Autores como Paulo Freire y Enrique Dussel han fundamentado los principios de una Ética de la Liberación, como perspectiva latinoamericana; uno de cuyos imperativos o normas éticas básicas es el reconocimiento y respeto del "Otro": "¡Libera al Otro negado en su dignidad!; sea el pobre, la

mujer, la clase obrera, la nación periférica, la cultura popular dominada, la raza discriminada, las generaciones futuras, etc.)" (Dussel, 1996, p. 139). Tal como señala Maritza Montero (2010):

El diálogo propuesto por la corriente de la liberación reconoce al Otro como actor social y respeta su condición de constructor/a de conocimientos, de productor/a de una historia. Y esa relación de respeto mutuo debe enriquecer no sólo a los miembros de la relación en sí, sino a la totalidad constituida por esa relación en la cual se construyen nuevas formas de conocimiento y se transforman personas y acciones, cambiando también la relación. Pero no debe pensarse que es esta una relación de perfecta simetría, meta al parecer imposible en las relaciones humanas (...) (p.85)

El reconocimiento se da con el otro, con el diferente, con el semejante, y en el caso de la educación, con el alumno. Es pensar con él, acerca de él, por lo que el reconocimiento es el primer paso del diálogo y el encuentro pedagógico, brindando la posibilidad de construir una práctica educativa dialógica y liberadora, que facilite, por una parte (la del alumno), interpretar, significar, decir, expresar; y por la otra (la del maestro) resolver, generar respuestas y poner en la práctica acciones alternativas. (Ghiso, 1996)

> Otro elemento de las propuestas latinoamericanas es que incluye como epicentro de su concepción ética el principio de Responsabilidad, el cual posee un alto componente ecológico, aplicable a diversas dimensiones y actividades humanas. La noción de responsabilidad es central dentro de la ética, pues la responsabilidad alude directamente a la alteridad (se es responsable siempre de algo o de alguien), y "la persona responsable lo es desde su compromiso social, desde la defensa del bien común y desde la actitud permanente de reflexión sobre las consecuencias y efectos de sus acciones sobre ella misma, los demás y lo que la rodea". (Vila Merino, 2004, p. 51)

El concepto de responsabilidad es relacional, se da siempre en la acción, como (co) responsabilidad, en función del dominio emocional desde donde se concreta. Es así que la definición de la responsabilidad como cualidad moral debe darse de forma contextualizada y en función de tres atributos: el papel social que se desempeñe, la situación relacional en la cual se dé dicho rol, y las peculiaridades personales de los individuos que interactúan en la misma. (Maturana, 1994, citado en Vila Merino, 2004)

En el contexto escolar, ello supone que no debe hablarse de grados de responsabilidad desde los distintos papeles sociales (docente, alumno, familias), de la situación relacional (clase, recreo...) o las peculiaridades que son inherentes a la persona, sino que en tal contexto somos o no responsables desde la confluencia de esas tres dimensiones que le dan sentido y significado a la práctica y configuran una responsabilidad social frente al otro y al entorno donde se interrelacionan. En este sentido, por tanto, no puede hablarse de más o menos responsabilidad en la acción por parte de distintas personas, sino de diferentes responsabilidades para la búsqueda de convivencia y justicia en

la misma, convirtiéndose así la responsabilidad en una especie de cualidad de la praxis que posibilita la acción ética, e incluso la demanda de la misma por parte del otro o la otra, en la forma de una ética discursiva en la cual racionalidad y conducta moral se encuentren y confluyan. (Vila Merino, 2004)

Ética profesional

La ética profesional constituye una rama de la ética y puede ser definida como:

> El conjunto de principios morales y modos de actuar éticos en un ámbito profesional, forma parte de lo que se puede llamar ética aplicada, en cuanto pretende –por una parte– aplicar a cada esfera de actuación profesional los principios de la ética general pero paralelamente –por otra– dado que cada actividad es distinta y específica, incluye los bienes propios, metas, valores y hábitos de cada ámbito de actuación profesional. (Bolívar, 2005, p.96)

En cuanto a la ética específica de los tutores, Martínez Navarro (2010) destaca que esta:

> Puede ser una interesante aportación a la mejora de la práctica docente, siempre y cuando logre estimular la reflexión, personal y compartida, sobre la propia actitud vital, sobre las propias actitudes morales como profesionales sobre el contexto moral que rodea a la enseñanza y sobre las posibilidades que tenemos de cambiar en positivo lo que nos parezca mejorable para la sociedad. (p. 13)

El estudio de los valores es motivo de reflexión en la filosofía, en la psicología y en la pedagogía, y es en esta en donde la enseñanza-aprendizaje permitirá el proceso de socialización de los valores y particularmente los que permitirán la relación entre los hombres que se desarrollan en un tiempo y en un espacio determinado; es decir, los valores universales que tienen vigencia en cualquier tiempo y en cualquier espacio, pues hacen referencia al vínculo específico de los hombres en cuanto a seres humanos: la sociabilidad.

Para ello la escuela es una estructura de vital importancia, dado que es un espacio institucionalizado de la socialización, que desarrollará la función del fortalecimiento de la práctica de valores que permita la convivencia humana. Al participar en la dinámica social la institución educativa debe abordar e involucrarse en aquellas referencias axiológicas más inmediatas a la práctica social cotidiana. Y es en este orden institucional donde la escuela tiene como función específica transmitir e inculcar, es decir formar en valores.

Los valores son la base de toda sociedad humana ya que llevarlos a la práctica permite mejorar la calidad de vida y lograr una mejor convivencia. Al hablar de educación nos referimos necesariamente a los valores morales. Los valores guían la conducta de los hombres de manera razonada, dialogada y universal, les permite actuar con calidad humana a partir de una concepción determinada por una realidad y orientada por un sistema de valores; esto significa concebir la relación humana dentro de un marco de libertad, tolerancia, solidaridad y convivencia.

Es a partir del ser humano que la educación debe fundar toda su actividad. Ha de conducir así la humanización de la vida, se dice que humanizar es volver a la persona. El ser humano es una totalidad que excede a la suma de sus partes y que tiende en forma natural, consciente de sí mismo y de su existencia hacia su autodeterminación, autorrealización y trascendencia. Lo hará con un sentido ético, altruista y social en la medida en que le ambiente de la organización comunitaria sea propicio para ello; para esto se tendrá que fundamentar su cuestión humana a partir de una perspectiva de valores y virtudes tales como: la libertad que es el derecho de todo ser humano a tener la oportunidad de realizarse plenamente por el solo hecho de haber nacido.

La educación moral apuntará a la construcción de una forma personal que permita vivir consciente, libre y responsablemente. Brindar a nuestros alumnos oportunidades de elección no significa ausentarse de las necesidades e impulsos propios, es asumir esas necesidades y circunstancias de acuerdo a nuestro proyecto de vida.

Teoría del desarrollo moral de Kohlberg

En el intento de comprender los aspectos morales del comportamiento, cada enfoque ha enfatizado diversas facetas y factores determinantes de la moralidad. En este estudio nos concentramos en la teoría del desarrollo moral de Kohlberg (1983, 1987) considerado como una de las figuras más importantes en el campo de la psicología moral en la actualidad, debido a que este autor ha elaborado la teoría más completa sobre el desarrollo del razonamiento moral, en cuanto a la descripción y fundamentación de sus postulados, y también en cuanto abarcar el razonamiento del niño, del adolescente y del adulto, proporcionando las bases para una teoría y una práctica de la educación moral evolutiva que tiene como meta el desarrollo moral.

El enfoque cognitivo de Kohlberg (1987) plantea que la moralidad no es simplemente el resultado de procesos inconscientes o de aprendizajes tempranos (condicionamiento, refuerzo y castigos), sino que existen algunos principios morales de carácter universal, que no se aprenden en la primera infancia y son producto de un juicio racional maduro.

La contribución especial de esta teoría a la psicología moral ha sido aplicar el esquema de desarrollo en estadios que elaboró Piaget para estudiar el pensamiento, al estudio de cómo evoluciona el juicio moral en el individuo. El juicio moral es un proceso que permite reflexionar sobre los propios valores y ordenarlos en una jerarquía lógica, especialmente cuando se enfrenta un dilema moral "(...) el ejercicio de la moral no se limita a raros momentos en la

vida; es integrante del proceso de pensamiento que empleamos para extraer sentido de los conflictos morales que surgen en la vida diaria". (Hersh, Reimer & Paolitto, 1984)

A partir de sus investigaciones, Kohlberg (citado en Hersch, Reimer & Paolitto, 1984), distingue tres grandes niveles de desarrollo moral, cada uno de los cuales se compone de dos estadios de desarrollo moral. Mientras que los niveles definen enfoques de problemas morales; los estadios especifican los criterios por los que el sujeto ejercita su juicio moral.

Las etapas del desarrollo moral según Kohlberg son: Primer nivel Preconvencional; en el cual los actos son "buenos" o "malos" para el niño sobre la base de sus consecuencias materiales o las recompensas o castigos que le reportan. El segundo nivel es denominado Convencional, donde la actitud global de la persona se encuentra en conformidad a las expectativas y el orden social. En este nivel, se considera que el mantenimiento de las expectativas de la familia, el grupo o la nación del individuo es algo valioso en sí mismo.

Por su parte, en el tercer nivel o Postconvencional, los principios y valores morales se conciben independientemente de los grupos sociales que los profesan. Este nivel también es denominado autónomo o de principios. En él, hay un esfuerzo claro por definir los valores y los principios morales, que tienen validez y aplicación con independencia de la autoridad que los grupos o personas que mantienen tales principios y con independencia de la identificación del individuo con tales grupos.

El enfoque de Competencias en la Educación

Una aproximación al concepto de competencias como primer punto se refiere a actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer.

Las competencias son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado. Una competencia hace referencia a "un saber hacer de manera eficiente, mediante desempeños observables". Toda vez que ayuda a resolver problemas acordes al contexto y a las demandas del mismo. (Díaz Barriga y Rigo, 2000, p. 79)

Mertens (citado en Barrón, 2000), por su parte define las competencias como el acervo de conocimientos y habilidades para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada, es decir, la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado (p. 26). La educación por competencias, de acuerdo a Jaques Delors (1996) es:

> (...) la encargada de la transmisión eficiente de los conocimientos y logros de la ciencia adaptados a las necesidades sociales", así como de ofrecer las herramientas que permitan la incorporación de los grupos humanos a las exigencias de un "mundo complejo" y en permanente transformación. (p. 30)

Competencias Docentes:

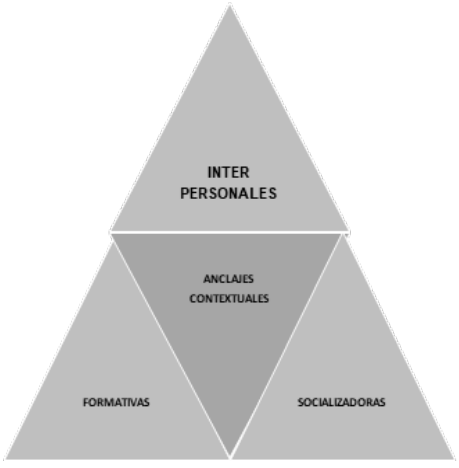
La perspectiva de las Competencias Docentes se expresa en diversos enfoques de la política educativa centrados en la categoría de competencias y plantea que el "docente deseado" o el "docente eficaz" es caracterizado como un sujeto polivalente, profesional competente, agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador". (Torres, 1999, p. 2)

Perrenaud (1999, 2007) aborda la profesión del docente a partir de un inventario de las competencias que contribuyen a redefinir su profesionalidad en un contexto de cambio, que implica un gran dinamismo en dicha profesión. Este autor no se centra en las habilidades tradicionales, sino en las nuevas competencias, en lo que cambia y, por consiguiente, representan un horizonte, más que capacidades ya consolidadas. Las competencias fundamentales del docente definidas por este autor son:

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje; 2. Gestionar la progresión de los aprendizajes; 3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación; 4. Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo; 5. Trabajar en equipo; 6. Participar en la gestión de la escuela; 7. Utilizar las nuevas tecnologías; 8. **Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión**; 9. Organizar la propia formación continua.

Como se aprecia, Perrenaud (2007) incluye los deberes éticos como una de las competencias del docente actual. Por su parte el enfoque de competencias docentes en la tutoría de De la Cruz y Abreu (2011); clasifica las competencias en tres ámbitos: formativas, socializadoras e interpersonales; en los que el desarrollo de dichas competencias requiere de anclajes contextuales o situacionales. Es decir, su puesta en marcha depende en gran medida de las características de la profesión, de las demandas institucionales, de las problemáticas que se pretendan abordar y de la forma en que se incorporen dichas competencias al quehacer académico, tal como se muestran en la siguiente figura:

Figura I. Competencias docentes para la tutoría en Educación Superior



Fuente: De la Cruz y Abreu (2011)

Las Competencias interpersonales aluden a las interacciones entre tutores y alumnos basadas en el respeto, el compromiso, la responsabilidad y la comunicación. Dentro de ellas el Comportamiento ético es la principal competencia señalada por estos autores, la cual definen como: Fomentar la autonomía y libertad de los estudiantes, favoreciendo el respeto a su intimidad e individualidad. Para alcanzar esta competencia, se espera que los tutores conduzcan su actuar basados en valores tales como la honestidad, la transparencia, la libertad y el respeto.

Competencia Ética

La competencia ética es una capacidad que integra las competencias que debe desempeñar un profesional, a saber: a) Cognitivas: «saber» (conocimientos científicos, metodológicos, instrumentales, legales, etc.), b) Técnicas: «saber hacer» (habilidades técnicas para aplicar los conocimientos), c) Sociales: «saber estar» (habilidades sociales, capacidades de interacción, colaboración con personas e instituciones), d) Éticas: «saber ser profesional» (valores, actitudes y estilos de comportamiento). (García y otros, 2009)

La competencia ética incluye la capacidad de deliberar y analizar la propia conducta. Supone la reflexión crítica y el estudio de los aspectos éticos y técnicos.

Es una competencia transversal interpersonal esencial que ha de aprenderse para saber hacer, ser y estar desarrollando cualquier profesión de una manera adecuada. Significa inclinarse positivamente hacia el bien axiológico de uno mismo y de los demás, y preservar dicho bien. Está relacionada con otras competencias como el pensamiento crítico, comunicación interpersonal, autonomía, responsabilidad, etc. Los indicadores son: adecuación ética, deliberación, comportamiento orientado al contexto común y asunción normativa (principios y valores).

Frade (2009) afirma que la Competencia ética del docente es la toma de decisiones conscientes sobre un determinado proceso de enseñanza- aprendizaje al elegir el contenido que garantiza el mejoramiento de la calidad de vida para los sujetos que aprenden.

Las competencias ético profesionales permiten despertar en los educandos la voluntad y el interés profundo y nato de su ser por el bien, condición básica y determinante para la posibilidad de la educación integral humanista. En ellas se integran el conocimiento científico y el humanístico.

La tutoría académica: breve aproximación conceptual

Por tutoría académica se entiende el acompañamiento docente, realizado de manera individual o en grupos reducidos, ofrecido a los estudiantes como una actividad más de su currículo formativo, cuyo objetivo es propiciar una transformación cualitativa del proceso educativo y que realiza un profesor con la finalidad de abatir tres fenómenos negativos que afectan la trayectoria universitaria: La reprobación, la deserción y el rezago académico.

El enfoque tradicional de tutoría la aborda solamente en el ámbito cognitivo. Ejemplo de este enfoque es la definición de Lázaro y Asensi (1987), quienes la conciben como un proceso auxiliar de la orientación educativa y ocupacional que "retoma los aspectos relacionados con el contexto escolar, con el objetivo de apoyar a los estudiantes que presenten problemas de diversa naturaleza, siempre y cuando se relacionen con su rendimiento y adaptación al ambiente, ritmo escolar y académico".

En enfoques más actuales, la tutoría hace referencia a la formación de la *persona*, de manera que su actividad es una instancia sistemática y continua, y se concibe como un proceso educativo orientado al desarrollo integral de los estudiantes, y no únicamente referido al rendimiento en áreas y actividades de naturaleza cognoscitiva e intelectual.

La tutoría es un proceso complejo y multidimensional. Como señala Canales (citado en García Cabrero y otros, 2016), para que el tutor pueda cumplir satisfactoriamente sus funciones, debe poseer cualidades humanas que le permitan establecer una comunicación efectiva con el estudiante, tales como empatía, autenticidad, madurez cognitiva y volitiva, responsabilidad y sociabilidad, así como cualidades científicas provenientes de la Psicología, la Pedagogía y la Filosofía, además de las cualidades técnicas que le permitan desarrollar la acción tutorial.

Diversos autores (Redondo y otros, 2012; Arnaiz e Isus, 2009; citados en García Cabrero y otros, 2009) señalan que el tutor debe favorecer el desarrollo afectivo, intelectual y social del alumno. Por lo que los objetivos de la acción tutorial trascienden el aspecto cognitivo y de aprendizaje escolar y pueden ser mucho más amplios, a saber:

> (...) conocer y valorar al alumno como persona, dinamizar la vida socio-afectiva de la clase, orientar de forma personal a los alumnos atendiendo a los principios de individualización, orientar el proceso evolutivo del aprendizaje, orientar al alumno desde el inicio hasta el final de su vida académica, y detectar y realizar las adecuaciones curriculares correspondientes; además, puntualizan que los objetivos específicos para la educación media y superior por parte de los tutores son: constatar si la selección que realizó el alumno es acorde a las capacidades que requiere tal elección, y aprovechar las sesiones y los tiempos de evaluación para orientarlos. (pp. 108-109)

La labor tutorial va dirigida a todo el ciclo escolar del alumno, no se limita únicamente a motivar su mejor desempeño académico, sino que considera los aspectos de su desarrollo personal y social. Se trata de lograr que el alumno sea responsable de su propio aprendizaje, en una actitud proactiva y no reactiva como estudiante, al percibir las deficiencias del sistema educativo, para transformar el círculo vicioso de su relación con la escuela, en un círculo virtuoso de aprovechamiento de oportunidades.

La Tutoría puede y debe por tanto:

1) Apoyar a los alumnos en el desarrollo de una metodología de estudio y trabajo apropiado para un buen desempeño escolar.

2) Crear un clima de confianza que permita conocer otros aspectos de la vida personal que influyen directa o indirectamente en su desempeño escolar.

3) Señalar y sugerir actividades extracurriculares para favorecer un desarrollo profesional integral.

4) Brindar información académico - administrativa pertinente y oportuna.

5) Orientar a los estudiantes para que puedan resolver sus problemas dentro del contexto escolar.

6) Ayudarlos a comprender las características del plan de estudios y las opciones de trayectoria.

7) Inducirlos a que adquieran técnicas adecuadas de lectura, comprensión y redacción; aprendan a desarrollar sus propias estrategias de estudio y sepan superar las dificultades en el aprendizaje.

8) Apoyarlos para organizarse de acuerdo con los recursos, capacidades y expectativas personales, familiares y de la universidad.

9) Recibir retroalimentación en aspectos relacionados con su estabilidad emocional.

10) Planificar la adecuada distribución del tiempo de acuerdo a sus necesidades y capacidades.

Metodología

Se partió de las siguientes premisas: Las competencias éticas del tutor constituyen una dimensión fundamental para un desarrollo tutorial integral.

En los tutores de la escuela preparatoria Adolfo López Mateos de la UAEmex no existe un reconocimiento del valor de las competencias éticas para un desarrollo integral de la tutoría, al predominar una visión de la práctica tutorial como apoyo institucional y académico.

La categoría Competencia ética fue definida como: El conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que el profesional debe poner en práctica de manera articulada, de tal forma que esta articulación conforme su práctica profesional y guíe sus acciones dándole identidad profesional. (Sáenz y Malpica, 2017)

Los rasgos que integran la competencia ética son la responsabilidad, honestidad, ética profesional y personal, prestar el mejor servicio a la sociedad, respeto, y actuar con principios morales y valores profesionales, conjuntamente constituyen el código ético, permean la identidad y el actuar profesional. Este conjunto de rasgos, refiere al conocimiento, modos de actuar

y actitudes propias de la persona en relación con su dimensión profesional; al tiempo que como ciudadano, da un sentido social y un desarrollo moral a su ejercicio profesional.

Las Subcategorías consideradas fueron: Concepciones sobre la Ética, Concepciones sobre la tutoría; Papel de la ética en la práctica de la tutoría; Autovaloración del tutor sobre sus competencias; Conocimientos de ética; Teorías en las que sustenta su práctica; Funciones de la tutoría; Experiencias positivas y negativas; Valoración de los resultados de su práctica tutorial; Evaluación de su práctica tutorial y los Valores Morales que debe poseer y que posee el tutor

En este trabajo se utilizó el Estudio de casos, método de investigación cualitativa usado principalmente en las ciencias sociales que se orienta al estudio de los significados de las acciones humanas y de la vida social. Utiliza la metodología descriptiva e interpretativa y se basa en principios teóricos tales como la observación, la fenomenología, la hermenéutica, la interacción social, empleando diversas técnicas de recolección de datos, con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentan sus correspondientes protagonistas. El instrumento utilizado fue un Cuestionario abierto a tutores y alumnos.

Para la investigación se conformó con una muestra de estudiantes, los cuales fueron seleccionados por grupos del turno matutino y vespertino; y de tutores, utilizando el muestreo teórico. Este tipo de muestreo permite finalizar la investigación cuando se cuenta con la información suficiente (saturación teórica). De acuerdo a lo anterior se entrevistaron 15 estudiantes y 10 tutores.

Análisis de los Resultados: Cuestionario a tutores

Concepciones de la Ética

Los tutores entrevistados expresan diferentes concepciones de la ética, pero en líneas generales la asocian con los valores y la moral: “La forma de ser buena de una persona”, “Conjunto de valores que regulan el comportamiento humano”; o como los Principios y Normas que regulan el comportamiento docente: “Nos permite regular las normas y reglas de convivencia”, “Son las normas que rigen el buen comportamiento”. Muy pocos conocen que es una rama de la Filosofía que estudia “el bien y el mal”, “Es la forma positiva de comportamiento para con la naturaleza y los individuos”, “Ciencia que se encarga de estudiar la relación entre el comportamiento del individuo y el medio que le rodea, con implicación de los valores”.

Es de destacar que otros tutores la asocian con la ética aplicada o profesional, lo que se expresa en los siguientes testimonios: “Es el proceder profesional que busca el beneficio propio y el colectivo”, “Es la calidad con que una persona se desempeña profesionalmente”.

Como puede apreciarse existe una confusión entre Ética y Moral, ya que la moral es la disciplina que estudia las normas que regulan el comportamiento; mientras que la ética desborda este carácter instrumental, es el estudio y reflexión sobre lo moral. En general predomina una concepción instrumental desde una perspectiva normativa.

Concepciones sobre la Tutoría

La tutoría es concebida en líneas generales como "Acompañamiento", "Guía", "Soporte" a los estudiantes, sobre todo relacionado con el "recorrido" o "trayectoria" académica de los mismos. Otros tutores la perciben como un "servicio" o "programa" para ayudar a los alumnos en su desempeño escolar.

Es posible apreciar que la tutoría se enfoca esencialmente a los aspectos de rendimiento académico, por lo que no tiene un carácter integral, ya que como se señaló en la fundamentación teórica, este acompañamiento no se limita a lo cognitivo. Como señala Tinto (citado en Narro y Arredondo, 2013), lo importante no es establecer un programa especial de tutoría para garantizar la retención de los estudiantes y su permanencia en la institución, sino fundamentalmente asegurar el pleno desarrollo intelectual y social de todos ellos.

Al referirse a la importancia de la tutoría, los docentes entrevistados señalaron:

- Mejorar el rendimiento escolar
- Guiar, Orientar y dirigir la trayectoria académica
- Colaborar en la formación
- Prevenir que el alumno se salga de su trayectoria
- Relevante para motivarlos a que cumplan con su plan de estudios.

De igual forma, al referirse a los beneficios de la tutoría, los profesores reconocieron los siguientes:

Tabla I. Beneficios de la Tutoría académica

Relacionados con el Proceso de enseñanza aprendizaje y el y aprovechamiento escolar	Da soluciones a las problemáticas de los estudiantes Guía el proceso de enseñanza aprendizaje Mejora el proceso de enseñanza aprendizaje Mejora el nivel de aprovechamiento, desempeño Mejora las herramientas académicas de los alumnos Alerta ante situaciones académicas especiales Facilita el logro de los objetivos académicos
Relacionados con la educación integral	Facilita la comunicación Amplía las perspectivas psicosociales de los alumnos Da más seguridad Identifica necesidades de los estudiantes Propicia la empatía y la expresión de las emociones

La mayor parte de los beneficios de la tutoría se relacionan con el proceso de enseñanza aprendizaje y el rendimiento académico del estudiante. Según evidencian estas respuestas, sigue prevaleciendo el enfoque tradicional de la tutoría y la consideración de los jóvenes exclusivamente en su rol de alumnos, no en la persona de los estudiantes, como sujetos integrales cuyo proceso formativo rebasa la adquisición de conocimientos disciplinarios o profesionales (Narro y Arredondo, 2013); no se enfoca la tutoría como una

modalidad de orientación educativa desde el currículo, que se encarga del acompañamiento socioafectivo y cognitivo de los estudiantes dentro de un marco formativo y preventivo, desde la perspectiva del desarrollo humano (Delgado y Barrenechea, 2005, citados en Gallarday-Morales y otros, 2019).

Teorías en que se sustenta la tutoría

Al ser cuestionados sobre las teorías en que sustentan su práctica, la mayoría de los tutores señalaron teorías Constructivistas como el enfoque Psicogenético de Piaget, la Zona de desarrollo próxima de Vigotsky o el Aprendizaje Significativo de Ausubel; un maestro señaló la teoría de las necesidades de Maslow, otro refirió que sustenta su práctica en el humanismo, el cognoscitivismo, la teoría de la Gestalt y el enfoque de competencias; asimismo un tutor señaló el enfoque de Jhon Biggs y Manzano y tres tutores no pudieron mencionar ningún enfoque conceptual.

En general se aprecia una falta de precisión en esta respuesta, pues mencionaban el nombre de algún autor, pero no su teoría. Por otra parte, el enfoque humanista axiológico no es señalado por los docentes, perspectiva que debería integrarse a una práctica que considere una influencia integral del proceso de tutoría.

Lo anterior se corresponde con las respuestas dadas a la pregunta sobre la importancia de la ética para la labor del tutor, donde ofrecieron ideas vagas o poco específicas, tales como: "Es definitivamente primordial para desempeñar esta actividad"; "Básica, para desarrollarnos acorde a las necesidades de la sociedad"; "Pilar fundamental para conducirse con los alumnos".

Funciones del tutor

Las principales funciones de la tutoría que señalaron los docentes fueron, en orden según la cantidad de veces que se plantearon:

- Guiar, asesorar, aconsejar, orientar , acompañar, mediar, apoyar (12)
- Diagnosticar al alumno, Llevar un plan de trabajo, Dar seguimiento, Evaluar, Monitorear (3)
- Informar, difundir (3)
- Canalizar (2)
- Dialogar, escuchar (2)
- Implementar estrategias de mejora (1)

Una vez más se aprecia la tendencia hacia la orientación de carácter académico, centrada en el acompañamiento en el proceso de enseñanza aprendizaje y mucho menos la función de comunicación orientada a las habilidades socioemocionales. Lo emocional y axiológico no forma parte de las funciones que los docentes reconocen. En algunos casos se vislumbra la tutoría como

dispositivo institucional, dirigido a diagnosticar, dar seguimiento y evaluar al estudiante, lo cual ha sido referido en otros estudios sobre el rol del tutor, que evidencian la implementación de la tutoría como una medida o programa remedial institucional para evitar que los alumnos abandonen los estudios, incrementando así la eficiencia terminal (Capelari, 2007 ; Narro y Arredondo, 2013; Moreno, Sandoval y Valdés, 2015); lo que comporta el riesgo de que se adopte la tutoría solamente de manera formal, es decir, únicamente para cumplir o para cubrir las apariencias, y no por convicción y decisión propias. (Narro y Arredondo, 2013)

Competencias éticas

Al preguntárseles a los entrevistados sobre las competencias en general que debe poseer el tutor, señalaron las siguientes:

- Habilidades comunicativas, interpersonales, saber escuchar, negociación (10)
- Competencias técnicas: Conocimientos, Organización, Aprendizaje, Solución de problemas, Trabajo en equipo, negociación (7)
- Competencias éticas: Compromiso con el grupo, responsabilidad, respeto, congruencia, ética, objetividad (6)
- Actitudes de ayuda, positivas, propositivas, dedicación, cariño (5)
- Empatía (4)

Es interesante apreciar cómo las principales competencias señaladas se relacionan con el ámbito comunicativo y emocional, con la empatía, así como con la ética, no con las competencias técnico- pedagógicas, si bien estas también se consideran relevantes.

Cuando se indagó directamente por la importancia de la ética dentro de la tutoría, casi todos los docentes reconocieron el valor de este tipo de competencias, por la gran responsabilidad que implica el proceso tutorial y la necesaria coherencia y congruencia que exige la práctica de la tutoría. Si un tutor no tiene competencia ética tampoco podrá trasmitirlas a sus estudiantes. Solamente un tutor expresó abiertamente que la competencia ética: No es más importante que las otras competencias.

Se indagó qué acciones realizan los tutores para desarrollar sus competencias éticas. Las respuestas de los docentes fueron agrupadas en los siguientes códigos:

- Estudiar, investigar. Estudiar las situaciones, diagnosticar al alumno (4)
- Poner en práctica los valores (3)
- Cumplir con las funciones, Conocer y respetar los valores institucionales (2)
- Comunicación asertiva, ser empático (2)

- Excelencia en el trabajo, Buscar formas de resolver los problemas (2)
- Capacitación (1)

Como se aprecia, los tutores buscan estudiar e investigar sobre la tutoría para poder implementar una práctica coherente. De igual forma, se basan en sus propios valores morales y en una comunicación abierta con sus tutorados. En sus comportamientos valorales predomina lo normativo (los parámetros de conducta establecidos por los individuos u organizaciones) y lo afectivo (relaciones en la implementación de las normas, tanto formales, como informales); mientras que no se destaca lo procedimental (medios y estrategias para la implementación).

En cuanto a los principales valores que debe tener un tutor, señalaron los siguientes:

- Honestidad (6) Respeto (6)
- Responsabilidad (4) Amor (4)
- Solidaridad (3)
- Compromiso (2) Tolerancia 2 Empatía 2
- Bondad (1) Justicia (1) Equidad (1) Igualdad (1) Transparencia (1)
- Conocimientos (1) Atención (1) Perseverancia (1) Objetividad (1)
- Credibilidad (1) Ética (1) Dedicación (1)

Como puede apreciarse, los tutores enfatizan en Cualidades Humanas, mucho más que en cualidades científicas o técnicas, lo que se encuentra en sintonía con la actividad tutorial, que implica una interacción humana de alta responsabilidad, donde se maneja información privada entre los actores de diferentes generaciones, lo que exige respeto, empatía, etc.

Aplicación de los valores éticos

Se indagó cómo los tutores aplican los valores éticos en su práctica de la tutoría. Al respecto, los docentes señalaron la necesidad de aplicar esos valores en el proceso de tutoría, como actividad que exige del comportamiento ético:

- Dándole lugar al estudiante
- En la congruencia con la práctica, de la teoría a la práctica
- Dejando de lado los prejuicios
- En el trato, relación y acompañamiento a los alumnos
- Con actividades que muestren resultados positivos
- Tratando de entender las necesidades de los alumnos

Problemas de la Práctica de la Tutoría

Se indagaron los problemas que enfrentan los tutores en su práctica, los cuales fueron según la percepción de los docentes:

- Cuestiones administrativas, Escaso tiempo (5)
- Indiferencia, irresponsabilidad de los tutorados (2)
- Costumbres y tradiciones de los hogares de los tutorados (1)
- Falta de constancia (1)

Por el contrario, al señalar las principales satisfacciones que reviste la acción tutorial, los docentes expresaron las siguientes:

- Que el estudiante se sienta acompañado (2)
- Reconocimiento de los alumnos (2)
- Crecimiento de los alumnos (1)
- Realización profesional y personal (1)
- Progreso de los alumnos en sus actividades académicas (1)
- Que la familia se interese por los problemas de los estudiantes (1)

Autoevaluación de la práctica de la tutorial

Los docentes autoevaluaron su propia práctica tutorial, expresando los aspectos positivos y negativos de la misma. Los tutores evalúan su práctica fundamentalmente a través del resultado académico de los estudiantes y la eficiencia terminal, con la realización de actividades que les ayudan a mejorar y con habilidades emocionales: "Soy muy apapachadora y empática".

En los aspectos negativos volvieron a señalar la falta de tiempo o la inadecuada organización del proceso tutorial y la poca cooperación de los estudiantes, algunos de los cuales no le dan credibilidad a la Tutoría.

Al preguntárseles cómo sería un Tutor Ideal, señalaron:

- Alguien que esté todas las horas escolares disponible y tenga la oportunidad de buscar más alternativas de crecimiento del estudiantes
- Aquel que verdaderamente llega a las metas planteadas respecto a crecimiento y permanencia de los alumnos
- Capacitado y efectivo
- Con responsabilidad y trabajo

- Los alumnos de esta generación tienen muchos conflictos sociales, económicos, familiares, violencia, etc.
- Tener un tutorado desde 1º hasta que saliera

Cuestionario a estudiantes

Concepciones de la Ética

En los estudiantes aparecen también diversas concepciones sobre la ética. Una parte de ellos (cinco estudiantes) la conciben como una ciencia o disciplina que estudia la moral; ejemplo de ellos son las siguientes expresiones:

- Es una Ciencia que estudia la moral de los actos humanos
- Ciencia que estudia el comportamiento del hombre para juzgar/clasificar sus acciones como buenas o malas, según normas morales;
- Ciencia social que estudia el comportamiento humano desde el enfoque moral;
- Ciencia de estudio de la moral humana y de sus acciones;
- Disciplina filosófica que estudia la bondad y maldad de los actos humanos

En otro grupo de estudiantes encontramos el enfoque normativo de la ética que también se expresó en los tutores: "Normas y valores que identifican a un individuo"; "Respetar las normas morales"; "Desempeñarse de acuerdo a normas profesionales".

En un último grupo de jóvenes se evidenció un enfoque de la ética en su relación con Valores Morales: "Es el comportamiento de un individuo en cuanto a la aplicación de valores que parten de su moral"; "Básicamente los conjuntos de valores que nos inculcan desde pequeños, con los cuales seguimos trabajando y aplicando a lo largo de la vida"; "Conjunto de lineamientos morales que establece una sociedad para que cada uno de los individuos la conformen en armonía".

Concepciones sobre el tutor

También en los estudiantes se expresó la noción de tutor como: Guía (3), Ayuda (2), Orientador (3), Responsable legal (4), Asesor, Apoyo (2), Apoyo académico (3). Sin embargo en los alumnos no se apreció una relación tan estrecha con lo académico, sino que también se evidenció una visión más amplia, como es el caso de los siguientes testimonios:

- "Aquella persona que tiene a cargo a una o más personas con el fin de orientar y de mejorar sus capacidades"

- "Aquella persona, mayor a ti, que procura orientarte y aconsejarte en las decisiones y fenómenos de la vida"
- "El encargado de guiar a un alumno o alumnado para estabilizar y mejorar sus hábitos"
- "Una persona que apoya a otra persona con respecto a alguna situación que se pueda presentar"

Al indagarse sobre las Actividades que realiza un tutor, los estudiantes señalaron:

Asesoramiento 7; Apoyo 4; Guía 3; Aconseja 3; Ayuda 2; Orienta 2; Aclaración de dudas; Estímulo; Supervisa; Cuida; Enseña; Atiende, etc. Nuevamente apareció una concepción más amplia de la orientación, no solo dirigida al rendimiento académico:

"Orienta a un grupo para que exista una mejora en el ámbito social, educativo y personal"; "Hacerse cargo de una persona o varias, orientándolas por un buen camino".

Cualidades que debe poseer un tutor:

Al expresar las cualidades que debe poseer el tutor, los jóvenes entrevistados señalaron las siguientes: Responsabilidad (10), Liderazgo (3), Actitud asertiva (2), Paciencia (2), Respeto (2), Seguridad (2), Confiabilidad (2), Empatía (2), Autosuficiente (1), Madurez (1), Amabilidad (1), Amigable (1), Disciplina (1), Tacto en su trato (1), Organización (1), Solidaridad (1), Consciente de su impacto (1), Honestidad (1), Justicia (1), Tenacidad (1), Habilidad Comunicativa (1).

Llama la atención que dentro de las principales cualidades se encuentren valores humanos y no cualidades científico profesionales.

Competencias éticas que debe poseer el tutor

Se indagó específicamente en las competencias éticas que según los estudiantes debe poseer el tutor. En tal sentido, tres alumnos señalaron desconocer dichas competencias; mientras que el resto consideró las siguientes:

Responsabilidad 7, Práctica de valores 3, Honestidad 3, Respeto 3, Bondad 2, Saber escuchar 1, Compromiso 1, Cumplir las normas 1, Empatía 1, Equidad 1, Competencia disciplinar 1, Apoyo para la toma de decisiones 1.

Al mismo tiempo se precisó en que los estudiantes evaluaran cuáles son las competencias éticas que **posee** su tutor. Al respecto señalaron:

Práctica de valores 3, Perseverante 2, Responsable 6, Competencia moral 2, Sociable 2, Respetuoso, Cumplimiento de normas, Cumplimiento de obligaciones, Equidad, Apoyo moral, Autonomía, Madurez. Si relacionamos las competencias que DEBE POSEER el Tutor con las que POSEE, se encuentra lo siguiente:

Tabla II. Competencias éticas que Debe poseer y posee el Tutor

Competencia ética	Debe poseer	Posee
Responsabilidad	7	6
Práctica de valores	3	3
Honestidad	3	
Respeto	3	1
Bondad	2	
Saber escuchar	1	
Compromiso	1	
Cumplir las normas	1	1
Empatía	1	
Equidad	1	
Competencia disciplinar	1	
Apoyo para la toma de decisiones	1	
Cumplimiento de obligaciones		
Sociable		2
Perseverante		2

Por último, los estudiantes evaluaron las competencias éticas de sus tutores, evaluación que alcanzó la medida de 7.38, en una escala del 1 al 10 (tres estudiantes dijeron que no tenían criterios para poder evaluarlas). La valoración estudiantil se sustenta en los siguientes criterios:

Aspectos críticos:

- En ocasiones no están presentes los tutores (2)
- Falta de atención de los tutores a los alumnos (2)
- Escasa solución a las situaciones de sus tutorados (2)
- Los tutores no te enseñan nada (1)
- Falta de sistematicidad (1)
- Escasa importancia otorgada a los problemas de los alumnus (1)
- Falta de comunicación con los alumnos (1)
- Les falta autonomía (1)
- No siempre son responsables (1)

Al referirse a la falta de sistematicidad de la práctica de la tutoría, un estudiante expresó: “Los tutores que he tenido solo inician bien con sus funciones, pero al cabo del semestre no se lleva a cabo ninguna actividad, por lo que creo que es deficiente este servicio”.

Como aspectos positivos se señalaron: Hacen un buen trabajo; Poseen buenas competencias; Ayudan en la vida diaria; Son muy responsables; Son buenos moralmente.

Es posible apreciar la diferencia entre los tutores y los estudiantes al evaluar la práctica de la tutoría. Mientras que los docentes adjudican los problemas a la falta de tiempo y el desinterés de los tutorados, estos últimos culpan a sus tutores de falta de presencia o escasa atención a los estudiantes.

Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos se constata que los docentes tienen ideas vagas de la Ética y de su aplicación al ámbito de la profesión académica y la tutoría, asociándola con aspectos preferentemente normativos, lo que le resta profundidad en su valoración.

No obstante, aprecian altamente el papel que le corresponde a las competencias éticas dentro de la práctica de la tutoría, considerando la complejidad de esta labor, por la interacción que se establece entre tutor y tutorado, y el alto grado de responsabilidad que implica.

Se presenta la tendencia a una concepción tradicional de la tutoría, que la asocia con acompañamiento académico, es decir con una acción orientada al ámbito cognitivo fundamentalmente, para mejorar el desempeño escolar del alumno. Sin embargo como han señalado diversos investigadores educativos, la tutoría debe estar centrada en la persona de los jóvenes alumnos, asumiendo que no son solamente estudiantes y que la formación va más allá de la adquisición de conocimientos disciplinarios o profesionales. La tutoría debe abordar al estudiante de manera integral, e incluso preocuparse por sus problemas personales.

En cuanto a las competencias éticas, existe coincidencia entre los valores morales que tanto los tutores como los tutorados señalan como principales en la práctica de la tutoría; estos son: la Honestidad, el Respeto y la Responsabilidad, elementos que coinciden con las propuestas conceptuales de la ética en Latinoamérica, en las que el reconocimiento y respeto del OTRO es el principio básico y epicentro de toda ética.

De igual forma, la Responsabilidad es una cualidad que cobra gran importancia ética en el contexto educativo. Si en toda relación social resulta imprescindible la responsabilidad de los actores frente a otros individuos, en la relación pedagógica o educativa, ya sea desde el papel de docente o de estudiante, se convierte en uno de los pilares de la educación. De esta forma, el hacer personas responsables desde la vivencia de ese sentido de la responsabilidad en la propia interacción educativa debe constituirse en eje primordial de la pedagogía de la ética, fuertemente articulada a la presencia del otro o la otra. (Vila Merino, 2004)

De acuerdo a la evaluación de los tutores, los problemas de la tutoría se limitan al poco tiempo y espacios con que cuentan para ejercer esta práctica; sin embargo desde la perspectiva de los estudiantes se expresa en cierta insatisfacción con algunos docentes que no desempeñan adecuadamente esta función, al darles escasa atención o desarrollar una práctica asistemática.

Aquí emerge el concepto de alteridad como epicentro de la ética; pues como señala Lévinas (citado en Vila Merino, 2004), la exigencia ética no emerge del yo sino del otro o la otra cuya presencia nos 'obliga'. Podemos considerar que en la tutoría se da una relación asimétrica con el otro o la otra como otro diferente, el cual, desde su misma presencia, nos solicita y nos afecta. Es por eso que el rol del tutor se define desde su responsabilidad para con los tutorados como algo inherente a su presencia y no sujeta a libre elección, sólo después desde la respuesta que exige la llamada del otro o la otra y el sentido de la justicia que brota de la misma. No obstante, como la alteridad es siempre relacional, puede analizarse también la responsabilidad inherente al alumno.

En virtud de estos resultados puede afirmarse que existen diversas áreas de oportunidad para mejorar la función de la tutoría académica en el plantel estudiado, lo cual contribuiría a la formación integral de los estudiantes.

Recomendaciones

La ética del tutor se puede y debe orientar para que estos asuman toda la responsabilidad que les corresponde en la educación del alumno como persona integral, ya que ellos son el modelo que los alumnos toman como guía; por lo que el tutor debe ser capaz de conocer y de amar, de comprometerse con los valores realmente significativos.

Se recomienda realizar un trabajo reflexivo sobre la importancia del Reconocimiento y Respeto al otro, como principios éticos básicos de la relación tutorial, que deben expresarse en el Diálogo entre profesor y estudiante; ya que así lo señalan los actores investigados y se corresponde con los fundamentos éticos de avanzada de las teorías latinoamericanas.

La Ética debe articularse de manera transversal en el currículo del bachillerato, no solo como una asignatura, sino en todas las materias y actividades extracurriculares que desarrolle el plantel.

Se sugiere solicitar a todos los tutores identificar las competencias éticas, ya que se observó que hay desconocimiento de las mismas.

Se recomienda capacitar a los tutores acerca de cómo aplicar los valores dentro de las actividades de tutoría.

Que las autoridades apoyen a los tutores con instalaciones, espacios y tiempos para poder llevar a cabo estas actividades.

Se sugiere la elaboración de un código de ética de la tutoría en la UAEmex

Desde el punto de vista investigativo, el campo de la ética en la formación de los docentes y los estudiantes constituye una línea relevante de estudio; uno de cuyos temas a investigar puede ser la elaboración de un modelo integral de tutoría académica, así como un modelo de evaluación de las competencias éticas de los tutores. El presente trabajo constituye una modesta aproximación a este objeto de estudio.

Referencias Bibliográficas

Barrón, C. (2000). "La educación basada en competencias en el marco de los procesos de globalización", en Valle, M. A. *Formación en competencias y certificación profesional,* pp. 17–44. México: Universidad Nacional Autónoma de México

Bolívar, Antonio (2005). El lugar de la ética profesional en la formación universitaria. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 10 (24), 93-123. Recuperado de: http://comie.org.mx/documentos/rmie/v10/n24/pdf/rmiev10n24scB06n01es.pdf

Capelari, Miriam Inés (2007). Las configuraciones del rol del tutor en la universidad argentina: aportes para reflexionar acerca de los significados que se construyen sobre el fracaso educativo en la educación superior. Revista Iberoamericana de Educación. Recuperado de: www.oei.es/cienciayuniversidad/spip.php?article443

De la Cruz Flores, Gabriela y Abreu Hernández, Luis Felipe (2011). Competencias docentes para la tutoría en nivel superior. Ponencia en el XI Congreso Nacional de Investigación Educativa / Sujetos de la Educación. Memoria electrónica. Recuperado de: *http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_16/0438.pdf*

Delors, J. (1996.): "Los cuatro pilares de la educación". En *La educación encierra un tesoro.* Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, pp. 91-103. Madrid: Santillana/ UNESCO.

Díaz Barriga, F. y Rigo, M. (2000). "Formación docente y educación basada en competencias", en M. A. Valle *Formación en competencias y certificación profesional* (pp. 76–104). México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Dussel, Enrique (1996). La ética de la liberación ante la ética del discurso. ISEGORÍA, Revista de Filosofía Moral y Política, No. 13, pp. 135-149. Recuperado de: http://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/view/229/229

Frade, Laura (2009). Desarrollo de competencias en educación: desde preescolar hasta bachillerato. México: Inteligencia Educativa.

Gallardayd-Morales, S., Flores-Asencios, A., PadillaGuzmán. M., López-Novoa, I., y Norabuena-Figueroa, E. (2019). Acción tutorial y el desarrollo de las competencias del ejercicio ciudadano democrático e intercultural. *Propósitos y Representaciones*, 7 (2), 457-478. doi: http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.330

García Cabrero, Benilde (2016).Las competencias del tutor universitario: una aproximación a su definición desde la perspectiva teórica y de la experiencia de sus actores. Perfiles educativos 38 (151), 104-122. Recuperado de:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000100104#B26

García García, Emilio (2010). Competencias éticas del profesor y calidad de la educación. *REIFOP*, 13 (4). Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217015570003

García, Rafaela, Sales, Auxiliadora, Moliner, Odet y Ferrández Reina (2009). La formación ética profesional desde la perspectiva del profesorado universitario. *Teoría Educativa* 21 (1), 199-221. Recuperado de: *http://www.ub.edu/obipd/docs/la_formacion_etica_profesional_desde_la_perspectiva_del_profesorado_universitario._garciar.pdf*

Ghiso, Alfredo (1996). Cinco claves ético-pedagógicas de Freire. Medellín.

Hersh, Richard H., Reimer, Joseph & Paolitto, Diana P. (1984). *El crecimiento moral: De Piaget a Kohlberg*. Madrid: Narcea Ediciones.

Izarra, Douglas (2006). Ética en la formación docente. *Revista de Educación,* 12 (21), 9-22. Recuperado de: *http://bdigital.ula.ve/storage/pdf/laurus/v12n21/articulo1.pdf*

Kliksberg, Bernardo (2009). Los desafíos éticos pendientes en un mundo paradojal: el rol de la universidad. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (43), 63-82. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3575/357533674003

Kohlberg, L. (1987). El enfoque cognitivo-evolutivo de la educación moral. En J. A. Jordán y F. F. Santolaria (Eds.). *La educación moral hoy. Cuestiones y perspectivas*, pp. 85-114. Barcelona: PPU.

Kohlberg, L., Levine, C., Hewer, A., Nucci, L. (Editors) (1983). Moral Stages: A Current Formulation and a Response to Critics (Contributions to Human Development, Vol. 10).

Lázaro, Ángel y Asensi, Jesús (198). *Manual de Orientación Escolar y Tutoría*. Madrid: Narcea.

Martínez Navarro, Emilio (2010). Ética profesional de los profesores. Madrid: Desclée De Brouwer.

Montero, Martiza (2010). De la ética del individualismo a la ética de la otredad: La noción de Otro y la liberación de la psicología. *Postconvencionales* No. 1, pp. 83-97. Recuperado de: https://pdfs.semanticscholar.org/417c/8f5c132de075125085d1e31626a403bef825.pdf

Moreno Guzmán, Beatriz, Sandoval Montenegro, María del Socorro y Valdés Camarena, Ricardo (2015). Las concepciones de los docentes sobre la tutoría. Un estudio en el nivel medio superior de la Universidad Autónoma del Estado de México. *Revista Dilemas Contemporáneos* (II) 3. Recuperado de: https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/_files/200002076-023bb042f6/Mayo%202015%2C%20art.5%20Las%20concepciones%20de%20los%20docentes%20sobre%20la%20tutor%C3%ADa...pdf

Narro Robles, José y Arredondo Galván, Martiniano (2013). La tutoría: un proceso fundamental en la formación de los estudiantes universitarios. Perfiles Educativos XXXV (141). Recuperado de: *http://perfileseducativos.unam.mx/iisue_pe/index.php/perfiles/article/view/40528/36896*

Rodríguez Aguilar, María del Carmen (2005). Sobre ética y moral. Revista Digital Universitaria 6 (3). Recuperado de: http://www.revista.unam.mx/vol.6/num3/art19/mar_art19.pdf

Pereira, M. (1997). Educación en valores: metodología e innovación educativa. México: Trillas

Perrenoud, Philippe (1999) *Construir Competencias desde la Escuela*. Paris: Dolmen Pedagogía.

Perrenoud, Philippe (2007). Diez nuevas competencias para enseñar. Cuarta edición. Barcelona: Graó.

Rodríguez, María del Carmen (2005). Sobre ética y moral. Revista Digital Universitaria (6) 3, pp. 1-5. Recuperado de: http://www.revista.unam.mx/vol.6/num3/art19/mar_art19.pdf

Sáenz, Diana Karent y Malpica, Susano (2017). Competencia ética y valores profesionales en los posgrados de la Universidad Veracruzana. Ponencia en el XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa. San Luis Potosí: COMIE. Recuperado de: http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2898.pdf

Santander, Jesús Rodolfo (2009). Ética de la liberación: en la edad de la globalización y de la exclusión, Enrique Dussel. Presentación realizada Universidad Autónoma de Puebla, México. Recuperado de: shorturl.at/acftx

Sapag-Hagar, Mario (2009). Ética, bioética, moral y ley: conceptos básicos. En Garbi, María Rita, Novaes, Fernando y Quezada, Álvaro (editores). ÉTICA Y FARMACIA. Una Perspectiva Latinoamericana, pp. 25-43. Monografías de Acta Bioethica Nº 2. Recuperado de: http://libros.uchile.cl/files/presses/1/monographs/248/submission/proof/files/assets/basic-html/index.html#page3

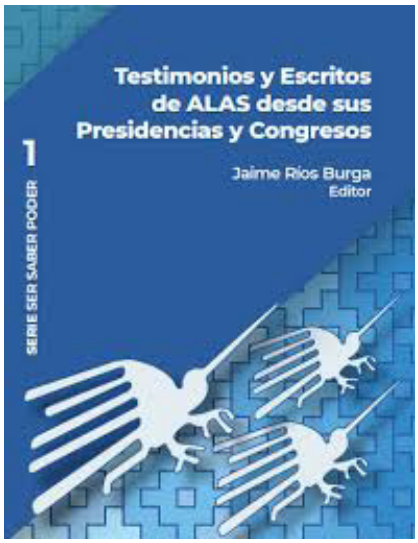
Torres, Rosa María (1999). Nuevo rol docente ¿Qué modelo de formación, para qué modelo educativo? En: Aprender para el futuro: Nuevo marco de la tarea docente, Madrid: Fundación Santillana, 1999. Recuperado de: http://www.ses.unam.mx/curso2011/pdf/M5_Lecturas/M5_S2_Torres.pdf

Vila Merino, Eduardo S. (2004). Pedagogía de la ética: de la responsabilidad a la alteridad. *Athenea Digital*, núm. 6, 47-55. Recuperado de: https://atheneadigital.net/article/view/n6-vila/147-pdf-es

Reseñas

RESEÑA: Testimonios y Escritos de ALAS desde sus Presidencias y Congresos

Jaime Ríos Editor - ALAS-CLACSO 2019 Lima-Perú



El presente libro: Testimonios y Escritos de ALAS desde sus Presidencias y Congresos, es un homenaje a la Comunidad Sociológica de la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS) en un momento de transición y de crisis de horizonte histórico de la modernidad/colonialidad. Reflexiona y reconstruye las vivencias y experiencias generacionales en sus diferentes tiempos y espacios creativos, comprendiendo y explicando vitalmente cada coyuntura en todo su significado social que les tocó vivir. Un reconocimiento a su dedicación, tareas y desafíos que tuvieron que cumplir a nivel institucional e internacional.

Podemos considerarlo como un libro homenaje a nuestros 70 años de vida como asociación. Pues ALAS desde su creación en 1950 albergó siempre un pensamiento crítico y transformador dando cuenta de las problemáticas centrales que se le plantean a nuestras sociedades en lo económico, social, jurídico, político y cultural. Un diálogo en debate con los diferentes enfoques y tendencias teóricas presentes en el mundo de las ciencias sociales.

Como anota en el Prólogo nuestra ex presidenta Ana Rivoir, "este libro es el fiel reflejo de la evolución de la sociología latinoamericana que se condensa en buena parte en los Congresos de ALAS que, a su vez, han ido creciendo en cantidad y calidad. Estos tienen la virtud de su continuidad a lo largo de los años de existencia de la Asociación. Los textos incluidos en este libro nos permiten conocer la visión de los distintos presidentes y presidentas y la catalización de debates por etapas del desarrollo de la sociología latinoamericana".

En este sentido, el libro prospectivamente se ubica hoy en un nuevo momento de amenazas que se ciernen sobre las ciencias sociales y las humanidades. Como destaca también en el Prólogo Karina Batthyány, Secretaria Ejecutiva de CLACSO, "el papel de CLACSO y ALAS en tanto organizaciones que trabajan en el campo de las ciencias sociales críticas, adquiere aún más relevancia aportando una visión crítica plural, integradora, tolerante, respetuosa de las diferencias en el marco del compromiso con la justicia social, la igualdad, la democracia y el Estado de derecho".

El libro nos lleva a conocer los testimonios, las memorias y los escritos de los Presidente/as ALAS como producción científica social penetrando en sus vivencias en cada una de sus coyunturas. Nos introduce en los desafíos institucionales y el diálogo con otras experiencias institucionales como la labor creativa conjunta con la Asociación Internacional de Sociología (ISA) a lo largo de estos 70 años de vida. En este curso el editor del presente libro reconstruye bajo el título: "Hacia una sociología de la sociología de ALAS", las trayectorias y experiencias en cada una de sus etapas; es decir, desarrolla una sociología de la sociología de las trayectorias creativas e institucionales, desde la etapa fundacional en 1950 hasta la actualidad.

Daniel Camacho, bajo el título: "El congreso de la diáspora: ALAS Costa Rica 1974", nos recuerda la valiosa experiencia del XI Congreso Latinoamericano de Sociología celebrado en San José de Costa Rica del 8 al 12 de julio de 1974. Recuerda los objetivos de considerar críticamente el desarrollo de la sociología y a su vez, determinar el grado en que la disciplina ha mantenido su papel de conciencia científica de la realidad social. Resalta el papel y la presencia de esa "diáspora", integrada entre otros por Gérard Pierre-Charles, Agustín Cueva, Fernando H. Cardoso, Enzo Faletto, Guadalupe Acevedo, Theotónio dos Santos.

En este curso, el texto recoge la coyuntura de la Presidencia de Agustín Cueva (1977 - 79), un momento histórico de polarización política global. La herencia de la Guerra Fría, las revoluciones de China, Cuba y Vietnam, entre otras, juntamente con el Movimiento de Mayo del 68 en Paris y el movimiento estudiantil en los Estados Unidos, donde se expresan críticamente posturas y corrientes al interior de ALAS, pero sin excluirse. Un pensamiento creativo transformador que une, no divide. La presencia de Cueva es un ejemplo relevante de esta postura en nuestra historia institucional. Su estudio sobre: "Problemas y perspectivas de la teoría de la dependencia" nos ubica frente a una de las problemáticas centrales en debate en esta etapa.

Así mismo, el libro presenta la labor creativa de Marco A. Gandásegui Jr., en su presidencia entre los años de 1979 – 1981, quien tuvo una influencia saltante en nuestra asociación. Bajo el título: "Un testimonio de medio siglo de ciencias sociales en América Latina" nos da a conocer el recorrido de la dinámica colonial y neocolonial de nuestras sociedades. En esta situación de dependencia, la colonización del saber se procesa bajo nuevas formas careciendo de una teoría de conjunto que dé cuenta de nuestras problemáticas reales como países dependientes. En tal sentido, se hace fundamental para él descolonizarnos superando toda imitación. ALAS tiene los desafíos teórico-prácticos no solo de dar cuenta de las nuevas estructuraciones que traen el capitalismo mundial en todos sus órdenes, sino ir más allá de la democracia liberal como régimen político capitalista.

La Presidencia de Manuel Maldonado Denis (1981 - 83) nos presenta uno de los momentos de mayor polarización sociopolítica. Su estudio muestra los incidentes del Proyecto Camelot en Chile y toda la región producto de las políticas de terror de las dictaduras militares, buscando afrontar las nuevas condiciones para el desarrollo de las ciencias sociales y la sociología. Su estudio saca a luz las profundas consecuencias que trajeron las dictaduras en América Latina y el Caribe.

Por su parte, Pablo Gonzales Casanova en sus dos periodos de presidencia tuvo una influencia central en el desarrollo del pensamiento crítico e institucional en ALAS. En su primera etapa (1969 – 1972) vemos cómo rescata la influencia de la sociología española, bajo principalmente José Medina Echevarría, que sentó las bases de la formación académica en su generación, llevando a un plano más elevado el diálogo y el debate teórico metodológico sociológico planteado por Gino Germani con relación a la sociología positivista. Junto con Aníbal Quijano y Orlando Fals Borda, entre otros, impulsan en ALAS el desarrollo de una ciencia social y sociológica transdisciplinaria y multidisciplinaria, guiados por un pensamiento crítico comprometido con la vida social y unidad de la ciencia. Esta postura planteaba la superación de toda visión y enfoque academicista y reduccionista de una "sociología científica neutral" de herencia weberiana. Generación creativa que bajo la influencia de C. Wright Mills y su crítica a la sociología norteamericana funcionalista apuesta por una sociología liberadora de nuestros pueblos. Como destaca Marcos Roitman, Gonzáles Casanova lleva el debate sociológico de la academia a la política planteando no solo un balance, sino una profunda autocrítica epistémico- teórica.

En su segunda Presidencia (1983 – 1985), con base en la experiencia del Congreso ALAS México, notamos una mayor ruptura teórico-práctica con la concepción y modelo civilizatorio euroanglocentrista colonial. La concepción descolonial toma cuerpo científico social, pues, según sus planteamientos, América Latina y el Caribe seguían «con el colonialismo y el darwinismo mitologizado (que) le asignan al hombre blanco, en especial al anglosajón la condición de una especie superior cuyo destino y 'carga' es dominar al mundo». "Un capitalismo totalitario y de una explotación global, que trasforma el orden mundial en un colonialismo global, cuyo efecto más relevante es la crisis de una democracia excluyente". Su escrito "Capitalismo corporativo y ciencias sociales", que publicamos, da cuenta de estos planteamientos.

Rescatamos también la contribución de la vicepresidencia de Aníbal Quijano (1964 – 1967) en la que -con su generación- dieron aportes sustanciales a la construcción de ALAS y las ciencias sociales y la sociología latinoamericana y caribeña. Publicamos uno de sus últimos aportes sobre el: "Bien vivir": Entre el "desarrollo" y la des/colonialidad del poder, donde nos muestra, que ante la crisis de horizonte de sentido histórico de la modernidad/colonialidad, se hace crucial construir nuevas prácticas sociales orientadas a la producción y reproducción democráticas en la sociedad. La crisis de la modernidad/colonialidad como patrón de poder hegemónico plantea un nuevo horizonte de sentido histórico de vivir y poder como "Bien vivir". Una nueva sociedad que, a la vez que resuelva "la explotación de la naturaleza" afirme nuevos lazos sociales configurando la igualdad social de individuos heterogéneos y diversos ante la creciente desigualdad e identificación racial/sexual/social de la población mundial. Es decir, una nueva cultura civilizatoria de vida donde las agrupaciones, pertenencia y/o identidades se vinculen por decisiones libres y autónomas en reciprocidad y redistribución.

La presidencia de Theotonio dos Santos (1985 – 1987) tuvo también una influencia destacada en la construcción institucional de ALAS. Su aporte llevó a que la sociología latinoamericana y caribeña se mantuviera siempre en debate con las ciencias sociales a nivel mundial. Su escrito "De la teoría

de la dependencia a la teoría del sistema mundial", nos muestra las áreas y problemáticas de interés en el debate de su tiempo. Entre sus propuestas destaca el planteamiento de la autonomía en una nueva interdependencia social mundial, negando toda sumisión al poder mundial del gran capital, por tanto, democratizando y socializando la sociedad contra el fascismo (Dos Santos y Camacho, 2015). Cabe resaltar que Dos Santos desarrolla el diálogo en América Latina y el Caribe sobre el feminismo, la descolonización del ser, el saber, el poder y el indigenismo.

La presidencia de Gerónimo de Sierra (1987 – 1991) enriquece la construcción institucional de ALAS. Experiencia que se ve reflejada en su testimonio: "Los congresos de ALAS en mi experiencia: Desde el Congreso de Montevideo 1987, La Habana 1991 y Uruguay 2017". Como destaca Alberto Riella:

> Los periplos de su carrera lo llevaron a transitar desde un pensamiento crítico de cuño católico, a una perspectiva marxista que incorpora los debates fundamentales de la década de los sesenta en Francia. En este camino intelectual (...) irá incorporando las ideas nacientes de Touraine y, luego, abrirá un diálogo con el marxismo de Althusser y Poulantzas. Este último, ya en sus primeras reflexiones postestructuralistas, centradas en la conceptualización de las relaciones de poder, influirá particularmente en la formación de su pensamiento. Pero, en medio de estos debates teóricos y políticos, De Sierra no dejará nunca de confrontar a estas escuelas, buscando dar respuesta a su gran preocupación: los problemas de la formación histórica y social de América Latina y las trabas para su desarrollo. Con esta impronta, su trabajo se interna en un intercambio fecundo con el enfoque de la dependencia, las alternativas del desarrollo y el papel de las élites dirigentes. En esos años, establece un diálogo y debate permanente con las ideas de la CEPAL y varios colegas destacados de su generación como Cardoso, Faletto, Gunder Frank, González Casanova, Quijano, Stavenhagen y Dos Santos, entre otros". (De Sierra, 2017)

La etapa de la presidencia de Luis Suárez (1991 – 1993) se desarrolló en el marco de consolidación del neoliberalismo, unido a la caída del muro de Berlín y a la desintegración de la Unión Soviética. En este contexto su aporte a ALAS fue llamar la atención de estos cambios y su impacto en nuestras sociedades y organización. Su escrito, bajo la denominación "XVIII Congreso de ALAS en la Ciudad de La Habana: una mirada retrospectiva" da cuenta precisamente del triunfo hegemónico de Estados Unidos que llevaban a no pocos a pensar en el discurso ideológico del fin de la historia. La hegemonía imperial del único modelo económico, político e ideológico: el neoliberalismo. Por otra parte destaca que el Congreso ALAS en Cuba (1991) tuvo el desafío de repensar las nuevas situaciones y problemáticas en una geopolítica del saber donde cobra

importancia la polarización de sus campos entre el control o la liberación. La agenda ALAS se centra en el diálogo y debate de problemas estructurales de larga duración, como el significado de los procesos de independencia.

El libro resalta la participación de Heinz Sonntag quie asume la presidencia (1993 – 1995), profundizando el debate crítico al neoliberalismo. Propone un balance de estudio e investigación de las ciencias sociales, principalmente de los enfoques de la CEPAL, la dependencia y nuevos enfoques sistémicos, es decir, repensar los desafíos del desarrollo en América Latina y el Caribe. Es decir, el objetivo de construir una nueva agenda de diálogo y debate al interior de ALAS contra el pensamiento único neoliberal, sus impactos globales en la naturaleza (crisis climática), y las nuevas desigualdades y exclusiones. Planteando el debate y la crítica al interior de ALAS sobre el significado del pensamiento y práctica neoliberal.

En nuestra rica historia destaca también los aportes de Raquel Sosa en la construcción institucional de ALAS. En su presidencia (19995 – 1997) asume y radicaliza el discurso democratizador al interior de ALAS contra todo pensamiento burocrático centralista. Ubicando el contexto y la coyuntura que le tocó vivir, escribía:

Una de las derrotas más ominosas del movimiento progresista, democrático, revolucionario del mundo ha sido la instalación del individualismo como ideología social dominante, y en particular, su implantación en los centros de educación superior y en las universidades de todo el mundo. Muy grave es el predominio de esta ideología corrosiva, mientras que, en nuestros países, como acabamos de señalar, la lógica de la lucha por la supervivencia obliga cotidianamente a la sociedad a tejer estrategias colectivas. El desconocimiento de esta fuerza de masas, que impulsa los cambios de fondo y desde abajo, lleva a que intelectuales y académicos alejados de ellas confundan intenciones, objetivos y alcances de las movilizaciones que observan y pretenden analizar. (Sosa, 2009)

Plantea una agenda para ALAS donde se dialogue y debata sobre el sentido del ser como humanos naturales, el carácter de un modelo de desarrollo de vida, la problemática de la desigualdad, el papel del Estado, la reconstrucción de los espacios públicos, un sistema de intercambios con calidad de vida, la formación de una cultura científica y humanista, la recuperación de soberanía en todos sus campos. Por tanto, la formulación de soluciones de presente y futuro principalmente desde nuestra propia historia. (Sosa, 2009). Su artículo "Pensamiento crítico y alternativas de transformación en América Latina" nos conduce a estas ideas centrales.

La Presidencia de Emir Sader (1997 - 1999) marca una relevante influencia teórica política institucional en ALAS. Al ubicar el contexto de la coyuntura que le tocó vivir destacaba:

> En estos años, el destino de América Latina se debate entre la decisión de cada gobierno de firmar Tratados de Libre Comercio con Estados Unidos o la de privilegiar los procesos de integración regional. Algunos países ya han optado: Chile y México lo han hecho por el libre comer- cio, mientras que Perú y Colombia lo

> están negociando. Costa Rica tuvo que convocar -como es justo hacerlo- un referendo nacional para que el pueblo decida qué destino quiere para su país. Brasil, Argentina, Uruguay, Paraguay, Venezuela, Bolivia, Ecuador y Cuba han optado por la reinserción internacional mediante procesos de integración regional. (Sader, 2009)

Un escenario donde en ALAS había que promover el diálogo y debate sobre estos hechos para luego abordar los procesos de democratización y descentralización pensando que: América Latina y el Caribe vivieron la soledad de los años noventa, cuando solo existían los procesos de privatización y las crisis financieras. Su testimonio "Un pensamiento desencontrado con la realidad" da cuenta de estas situaciones y problemáticas.

Eduardo Velásquez (2001 – 2003) y Jordán Rosas (2003 – 2005), con sus testimonios, nos dan a conocer las experiencias del XXIII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología en la Universidad de San Carlos de Guatemala y El XXIV Congreso ALAS Arequipa, respectivamente. Experiencias de una mayor descentralización y democratización de ALAS.

El libro reconstruye también la labor de José Vicente Tavares-dos-Santos (2005 – 2007) quien inscribe la presencia de ALAS en el diálogo global de las ciencias sociales y la sociología. Su testimonio: La experiencia latinoamericana de una sociología crítica cosmopolita: mundialización, violencia y democracia - legados de ALAS Porto Alegre (2005) nos recuerda la coyuntura de crecimiento y generalización del modelo extractivista en América Latina y el Caribe, teniendo como temática central el "Desarrollo, crisis y democracia en América Latina". Coyuntura que ubicaba dos desafíos teóricos a resolver:

> O tema do XXV Congresso da ALAS – Associação Latino-americana de Sociologia realizado em Porto Alegre em agosto de 2005 tem como tema: "Desenvolvimento, crise e democracia: participação, movimentos sociais e teoria sociológica". Os eixos centrais são: 1) os dilemas e as possibili- dades da democracia na América Latina, Centro-América e no Caribe: entre a violência política e a ética; e 2) os desafios teóricos, clássicos e contemporâneos, da Sociologia na América Latina. (Tavares, 2005).

Jaime Preciado Coronado (2007 - 2009) eleva todo este esfuerzo creativo a un plano mayor, enriqueciéndolo con las nuevas situaciones y problemáticas. Afirma en ALAS una postura descolonial con rigurosidad científico social. De ahí que en el XXVI Congreso de ALAS de Guadalajara bajo el lema: "Latinoamérica en y desde el Mundo. Sociología y Ciencias Sociales ante el Cambio de Época: Legitimidades en Debate", internacionaliza el diálogo de ALAS con el mundo académico científico y social. Como nos recuerda en su testimonio "Mis reflexiones ALAS Guadalajara, México 2007":

> Si pudiera definir una metáfora para precisar el carácter que tuvo el Congreso de ALAS en Guadalajara, diría que fue un congreso bisagra, pues estuve entre dos colegas, amigos, hermanos: fui vice-presidente de ALAS durante los dos años en que lo organizamos, entre 2005 y 2007, bajo la Presidencia de José Vicente Tavares dos Santos, quien tenía y tiene una energía inagotable, que le dio un impulso novedoso a nuestra asociación. En 2005 se celebró el XXV Congreso, en la ciudad de Porto Alegre, Brasil, donde nació emblemáticamente el Foro Social Mundial; asimismo, ese año fue la histórica reunión de Mar del Plata, donde el 5 de noviembre de 2005, una feliz convergencia en la negativa frente al ALCA de los presidentes Néstor Kirchner (Argentina), Lula da Silva (Brasil), Hugo Chávez (Venezuela), Nicanor Duarte Frutos (Paraguay) y Tabaré Vázquez (Uruguay), quienes se opusieron al Área de Libre Comercio de las Américas, impulsada por el presidente de Estados Unidos, George W. Bush. La IV Cumbre de las Américas de Mar del Plata, conocida como 'No al ALCA', o más coloquialmente "el ALCA ALCARAJO", marcó un hito histórico en la región, pues también convergieron movimientos sociales que iban desde la escala americana, como la Alianza Social Continental o las Cumbres de los Pueblos, quienes se oponían al libre comercio como forma de ex- clusión, explotación, desigualdad social y pobreza. (Preciado, 2019)

Vemos cómo el pensamiento crítico presente en ALAS no se integra al sistema del modelo hegemónico ni se encierra en sí misma, sino que, de manera creativa, desde adentro y desde afuera, como diría Quijano, busca construirse como comunidad académico científico social profesional. Las herencias de pensamiento y acción son procesadas democráticamente en su interior desde nuestras diversidades creativas "desafiantes" en un encuentro siempre colectivo.

La Presidencia de Alberto L. Bialakowsky (2009 - 2011) marca la afirmación de un paso más en nuestra construcción institucional global. La organización del XXVII Congreso ALAS 2009 bajo el lema: "Latinoamérica interrogada. Depredación de recursos naturales y conflicto ecológico, ciudadanía y democracia participativa, nuevos escenarios productivos en América Latina" unido al II Foro de Sociología ISA: "Justicia social y democratización", ubican a ALAS directamente en diálogo con la sociología mundial. Sus reflexiones en el presente libro bajo el título "Testimonio, teoría y praxis con ALAS" nos dan toda una historia de los aportes de ALAS como coproducción de conocimiento social.

Paulo Martins (2011-2013) recoge toda esta experiencia y la eleva aún más creativamente en la internacionalización de ALAS. Como podemos leer en su testimonio: "Fronteiras atlânticas da América Latina" propaga una definida postura descolonial como heterotopía de una comunidad de destino solidaria. Su discurso, como destaca Adrián Scribano, "aborda sistemáticamente algunos de los desafíos centrales para la elaboración de teorías sociales desde el sur.

Más allá de los acuerdos y desacuerdos que podamos tener con el fondo de las ideas aquí vertidas, este libro trae a discusión ejes y nodos conceptuales-prácticos que consideramos de la mayor relevancia para pensar e interpretar el hoy en el Sur Global en general y en Latinoamérica en particular (Scribano, 2012). ALAS enriquece su mirada inter civilizatoria en diálogo global bajo una mirada decolonial en debate teórico al interior y exterior de ALAS, contribuyendo a unir el diálogo teórico entre el sur y el norte globales.

Así, hemos avanzado progresivamente en la sistematización de una teoría general de la decolonialidad del saber crítico siempre considerando la producción para el debate de investigadores clásicos que tienen reflexio- nes consolidadas respecto a los estudios sociológicos decoloniales desde décadas, como son los casos de A. Quijano, P. González Casanova, E. Lander, E. Dussel, P. Chaterjee, I. Wallerstein, entre otros. Sin embargo, desde nuestra propia experiencia, sugerimos que el plantea- miento de nuestras ideas sobre los temas de la colonialidad, anticolonia- lidad, poscolonialidad y decolonialidad en la perspectiva de organización de un entendimiento teórico de síntesis de la sociología latinoamericana que buscamos desde hace dos décadas, involucra dialógicamente la producción poscolonial crítica en el Sur Global y la producción anti- utilitarista y anticapitalista en el Norte Global. (Martins, 2012)

Se desarrolla por tanto con mayor fuerza la centralidad académico- científica al interior de ALAS buscando afirmar una legitimidad institucional acorde con las demandas democratizadoras presentes en nuestras sociedades. Una transición que busca dar sentido a la sociología como profesión sin renunciar a la reflexión crítica y comprometida con la vida social.

El XXIX Congreso Latinoamericano de Sociología bajo la Presidencia de Marcelo Arnold-Cathalifaud (2013-15) bajo el lema: "Crisis y emergencias sociales en América Latina" desarrollado en la ciudad de Santiago entre el 29 de septiembre y el 4 de octubre del 2013, marca en nuestra cultura organizacional una continuidad y cambio hacia una nueva etapa. Las preocupaciones por la institucionalización de ALAS heredadas de la Presidencia de Paulo Martins adquieren el sentido de "formalizar los procedimientos de la institución" con políticas cada vez más definidas buscando una mayor centralización bajo el papel saltante de una secretaría general. (Arnold, 2015). Nos recuerda:

Los objetivos específicos quedaban definidos por el reforzamiento institucional de ALAS a nivel de la región buscando la formalización institucional, establecimiento de alianzas estratégicas con los actores institucionales (Colegios Profesionales, Escuelas o Departamentos, Centros de Investigación) y el desarrollo de una agenda común con actores académicos comprometidos; además, el reconocimiento de los campos de investigación y Grupos de Trabajo en red diseñando un modelo de trabajo para identificar los campos de estudio e investigación en la región, el desarrollo de actividades de presentación de los Grupos de Trabajo identificados; y la divulgación y difusión de los productos en la página web, el Boletín, la revista, el desarrollo de diplomados y la Cátedra de los expresidentes ALAS (Arnold, 2015).

Precisamente es aquí donde toma fuerza la mirada e influencia sistémica de la propuesta teórica de Marcelo Arnold en ALAS. Sus aportes Luhmannianos enriquecen el diálogo y debate al interior de nuestro colectivo. En la complejidad

de la modernidad global dependiente y en la unidad y la diferencia presente, lleva a impulsar una perspectiva organizacional sistémica. Ese pensar un mundo sin Dios desde la singularidad de las situaciones como una organización que se reproduce con operaciones conformadas por comunicaciones de decisiones bajo lineamientos de un programa sociopoiético de investigación. Su testimonio "Apuntes sobre el Congreso ALAS Chile 2013" nos recuerda toda esta experiencia. Razón que lo lleva a plantear al interior de ALAS la centralización mediante una reforma institucional teórico-práctica bajo el modelo sistémico de complejidad.

Vemos cómo ALAS en su continuidad procesa sus diferencias en un diálogo que apuesta siempre por una institucionalidad diversa creativa. La Presidencia de Nora Garita Bonilla (2015 - 2017) ubica definidamente una mirada y concepción descolonial en nuestra construcción institucional. El XXX Congreso Latinoamericano de Sociología, bajo el lema "Pueblos en movimiento: un nuevo diálogo en las ciencias sociales" integra la política científica social a la cultura de nuestros pueblos de América Latina y el Caribe, buscando construir inseparablemente con ellos un nuevo horizonte de sentido histórico de una civilización de vida. En la continuidad de la crisis, las herencias de las dictaduras y las guerras en la región centro americana, busca el diálogo y el debate global sobre cuestiones centrales como el vaciamiento de los derechos humanos en la estrategia de la globalización, los desafíos teóricos de la sociología en su interrelación y perspectivas entre lo global y local, el papel y carácter de las políticas sociales.

Asimismo, saca a la luz la cuestión de la modernidad y la colonialidad, la producción de las nuevas desigualdades y alternativas democráticas frente a las situaciones de violencia, seguridad y paz presentes en nuestras regiones. En síntesis, nos plantea el desafío de repensar e impensar con creatividad las nuevas situaciones y problemáticas desde nuestra rica tradición multiparadigmática y pensamiento crítico. Los Congresos ALAS aparecen no solo dando cuenta de las estructuras de poder sino como fuerza vital colectiva de vida dar respuesta al patriarcalismo y la creciente racionalidad instrumental. El desafío de optar históricamente por una episteme múltiple y multidimensional donde desde nuestras propias experiencias en la universalidad del cambio nos alejemos de todo pensamiento único. Su testimonio da cuenta de esta rica experiencia del ser y pensar descolonial construyendo una ciencia social al servicio de la vida.

Finalmente, el libro presenta la labor realizada en su presidencia por Ana Rivoir (2017-2019). En su testimonio "Encrucijadas de la sociología en tiempo de cambios. Testimonio Presidencia 2017 – 2019", nos recuerda el contexto de "ciclos de crisis y búsqueda de desarrollos alternativos en un contexto global convulsionado por el acelerado avance del capitalismo y los fuertes cambios en la geopolítica mundial" (Rivoir: 2016). Así destaca al respecto:

> Nuestro congreso buscó contribuir al debate acerca del futuro de América Latina, teniendo en cuenta su diversidad de pensamiento y de enfoques. Se buscó abordar los dilemas y principales debates de la sociología. Estos se plasmaron en conferencias que buscaron

> ser de intercambio y confrontación de ideas más que discursos únicos. Asimismo, se hizo convocatoria abierta a paneles, con el fin de que hubiera un espacio importante para colocar temas y problemas a partir de las elaboraciones y motivaciones existentes en la comunidad sociológica y de las ciencias sociales latinoamericanas. Se recibieron, asimismo, 146 propuestas de panel de las cuales fueron aceptadas 134. En estas convocatorias se pusieron criterios de equilibrio de diferentes países de la región, así como de género. (Rivoir, 2019)

En síntesis, el presente libro que presentamos es también un homenaje a nuestro 70 aniversario, pues presenta la rica trayectoria de ALAS en su larga duración. Su lectura y difusión permitirá consolidar creativamente no solo nuestra identidad creativa institucional y personal diversa y única, sino nuestro encuentro intracivilizatorio en diálogo global, apostando siempre por construirnos como una comunidad que día a día afirma democráticamente en autonomía los sentidos de libertad, igualdad, solidaridad y diferencias. Un nuevo horizonte de sentido histórico del ser, saber y poder como civilización transcultural de vida que une en el bien vivir lo que la modernidad/colonialidad separó: lo verdadero, lo bueno y lo bello.