

INTRODUCCIÓN

A partir de mediados de los setentas da inicio la vertiente que estudia la relación capital trabajo desde una perspectiva estructural. Con el ascenso de las luchas obreras de mediados de los setenta, los temas más importantes de la investigación laboral estaban relacionados con el movimiento obrero (explicación de sus ciclos, causas de la movilización, explicación del inmovilismo sindical frente a las irrupciones de los trabajadores). También un tema importante fue el control del proceso de trabajo, en especial la crítica del taylorismo, fordismo, y adicionalmente el de la migración del campo a la ciudad. Datan de aquella época los análisis que buscan relacionar los tipos de obrero, profesional y masa, con los tipos de sindicatos y con los tipos de trabajo industrial y calificación, entre otros no menos importantes. Estas investigaciones, vistas como prácticas “casi obvias”, se ajustaban a las acciones ejecutadas por los actores como resultados inevitables, como composición de un conjunto de acciones laborales que marcaron la objetividad y determinación que ofrece la perspectiva estructural.

En cuanto a las estructuras, podríamos mencionar las que presionan a la empresa, externas o internas, hacia el cambio. Pero la apertura del concepto de estructura implicaba su redescubrimiento en cada situación concreta, más que referirla a una teoría general de las estructuras.

El concepto de estructura estuvo relacionado con el holismo¹: porque *la estructura se impone al individuo; la subjetividad es un hiperfenómeno de la estructura; el cambio social es por desajuste de estructuras.*

Los cambios estructurales son productos y productores de la acción, sin embargo la acción no surge como resultado mecánico del cambio estructural sino que pasa por un proceso de dar sentido y de interacción entre actores que también determinan el curso de la acción

¹ Garza Toledo, Enrique de la, “Subjetividad, cultura y estructura”, CLACSO en <http://www.clacso.edu.ar>.

La hermenéutica, como reacción al estructuralismo y al positivismo, despreció el concepto de estructura y han sido las nuevas teorías, especialmente las de la *Agency*, las que la han recuperado sin reducir subjetividad a estructura. En Giddens “...*las estructuras son directamente prácticas ordenadas recurrentes, es decir no existen en sí al margen de la praxis, de tal forma que la continuidad de la estructura necesita del concepto de estructuración como reproducción de relaciones sociales negociadas a lo largo del tiempo...*”² De ésta manera Giddens trata de resolver la dualidad entre estructura y acción: las estructuras acondicionan la acción y a la vez son resultados o se actualizan por las prácticas, el centro es, por tanto, la *praxis*, no la conciencia ni la estructura.

Alrededor de 1980 inicia una nueva vertiente que estudia la relación capital trabajo, entre estructura, subjetividad y acciones, con profundas implicaciones para mercados y procesos laborales, así como para la organización de los actores productivos y de éstos con los Estados. Las transformaciones del mundo del trabajo, pero sobre todo de las relaciones entre organizaciones obreras empresariales y el estado han influido en forma importante el ánimo de los investigadores en sus evaluaciones sobre el trabajo humano, su futuro, su importancia, así como de los actores colectivos de la producción.

En los últimos años Zemelman argumenta que “...*las ciencias sociales han vuelto crecientemente su mirada hacia los estudios de los valores, las creencias, las ideas, el conocimiento, el sentido común u ordinario que trasciende a los trabajadores pero que está presente en ellos y que resulta decisivo en la comprensión del otro, y en la construcción laboral del mundo. Todo esto es lo que de alguna manera esboza el campo de la subjetividad...*”³. Posiblemente este giro de las ciencias sociales se relaciona con la complejidad que muestran las empresas “modernas”, los actores laborales emergentes, las nuevas formas de organización del trabajo para construir los vínculos laborales.

² Cohen, Ira, *Teoría de la estructuración Anthony Giddens y la constitución de la vida social*, Ed. UAM, México, 1996, pp.226-266.

³ Zemelman, Hugo; León, Emma, “Sujetos y subjetividad en la construcción metodológica”, en *Sujetos y subjetividad*, No. 6, UAM-X, México 1997, p. 21.

Para el sociólogo, para el investigador de la sociedad, la subjetividad es un ángulo particular desde el cual podemos pensar la realidad laboral; pero para el trabajador común, para el trabajador de la vida cotidiana, la subjetividad son los ojos con los cuales ve el trabajo, lo interpreta, y en consecuencia, actúa en él. Nuestras acciones, nuestro obrar, no son independientes del pensar, del valorar, del imaginar, en suma, no es ajeno a un conjunto de procesos ligados a la conciencia. Por eso creemos que este giro y desafío que enfrentan actualmente las ciencias sociales se asocia con la preocupación metodológica de constituir en el objeto de estudio el vínculo entre el hacer banal y cotidiano y el pensar del trabajador común.

De esta forma, una perspectiva de investigación de la realidad desde la subjetividad implica ubicarnos en el saber hacer de los trabajadores, en sus experiencias laborales, en la forma de organizar su trabajo, en las prácticas laborales, en los tipos de control en el proceso de trabajo, en la movilización de recursos de poder para negociar el trabajo, en los valores, las creencias, ideas, imágenes, y en el conocimiento ordinario.

El saber hacer, en vez de limitarnos a lo que se exterioriza de cada acción laboral, crea la ilusión de que puede ser observable desde un pretendido lugar externo. Una mirada sociológica desde la subjetividad nos lleva a conocer la realización de las acciones, las formas de obrar, dentro del entramado de sentidos y significados en el cual surge cada acción. Aunque la acción siempre emerge de manera espontánea, no se produce en un vacío de sentidos. Un mismo obrar puede tener distintos sentidos en diferentes contextos laborales o incluso puede cambiar su sentido en un mismo contexto a través del tiempo. Ya dijo Weber “...que la acción lleva consigo sentido; ahí está el desafío que con facilidad olvidamos, estudiar el sentido de la acción: La actividad humana se orienta según un sentido que se trata de comprender para hacerla inteligible...”⁴ Es por todo esto que para el sociólogo la subjetividad supone estudiar la acción laboral, con toda la complejidad de sentidos y significaciones que la acompañan.

⁴ Weber, Max, “Concepto de la Sociología y del “significado” en la acción social”, en *Economía y sociedad*, Ed. FCE, México 1984, pp. 18-21.

La acción laboral A. Heller es entendida “... como proceso de dar sentido a las propias prácticas que no se agotan en el significado de la práctica misma como resultado, porque el producto existe dos veces, uno como resultado y otro en la subjetividad del actor...”⁵ De tal forma, que *praxis* y subjetividad están conectadas desde el momento en que la subjetividad que da significado antecede a la práctica, pero el significado la acompaña en su transcurrir y en los resultados. Por otro lado, a diferencia de los fenomenólogos y etnometodólogos y las teorías del discurso que reducen las prácticas a su aspecto discursivo o significativo, diríamos que la *praxis* es principalmente práctica interactiva con otros hombres y con la naturaleza, que es asimismo significativa, pero que la significación no agota al contenido material de la práctica sino que es una de sus dimensiones; no la *embebe* sino que es parte constitutiva de la misma, le da un sentido humano, que a su vez es transformación material del mundo y lo laboral. Los que ven este problema dice E. de la Garza “...como embebimiento significativo de la práctica tendrían que considerar que los embebimientos no se agotan en la significación, otra dimensión del calidoscopio es el Poder...”⁶ Es decir, se practica para convencer, para influir, para engañar, pero también para vencer, para ganar, para dominar, para tener, en forma reproductiva o productiva.

La subjetividad está relacionada con el discurso, pero no se reduce al mismo, los discursos expresan significados, pero no los agotan, desde el momento en que la vaguedad subjetiva también puede ser cierta y no puede descartarse la posibilidad de que haya estados de ánimo que no lograron expresarse en discursos. En esta medida tendríamos que pensar los campos de la subjetividad no reducidos a los discursos manifiestos o contenidos en las prácticas de manera implícita. Además, cuando aludimos a la subjetividad no nos interesa como proceso fisiológico ni como proceso psicológico, sino como proceso social, entendido por Piaget “...como proceso de dar sentido que puede trascender lo individual; no se trata de los sentidos acumulados sino del proceso mismo...”⁷ En esta medida es posible hablar de los campos de la subjetividad, espacios diversos que permiten dar sentido

⁵Heller; Agnes, *El hombre del renacimiento*, península, Barcelona 1980.

⁶ Garza Toledo, Enrique, *La subjetividad en la toma de decisiones, diversidad en las estrategias de modernización empresarial en México*, internet, www/cemanahua.ac/numero41/empresa.htm.

⁷ Piaget, Jean, *El estructuralismo*, Buenos Aires, Proteo 1968.

porque contienen elementos acumulados para dar sentido socialmente, no a través de la identificación de códigos que reduciría la subjetividad a la cultura, sino como proceso que incorpora los códigos acumulados creando configuraciones subjetivas para la situación concreta. Campos como el del conocimiento, en tanto cognición y que incluye la información, su jerarquización, el de las normas y valores a la manera de las teorías tradicionales de la cultura, el del sentido estético, el del sentimiento como fenómeno social, el del razonamiento cotidiano y el de las prácticas laborales.

¿Cómo es el proceso de dar sentido? El punto de partida es la relación con el mundo externo al sujeto, con otros sujetos, con la naturaleza. La conciencia siempre es de algo, así el sentido siempre es de algo, es concreto, de tal forma que las presiones del mundo en cuanto a darle sentido, respuestas prácticas y soluciones movilizan el aparato de dar sentido llamado subjetividad. Este aparato no es un sistema sino que es heterogéneo, Luhman dice al respecto que “...*tiene partes conectadas con relaciones duras, causales o blandas, de contigüidad, o bien discontinuidades, contradicciones y la posibilidad de la polisemia del significado...*”⁸ Además, hay procesos rutinarios de dar sentido, la reproducción del sentido en lo cotidiano que acciona elementos normales de la subjetividad; otros elementos permanecen sumergidos, aparentemente inactivados, pero que en situaciones extraordinarias pueden emerger y otorgar sentidos que eran poco imaginables en la simple reproducción social.

El proceso de dar sentido no es por identificación con códigos, sino que moviliza códigos en un proceso análogo al inferencial, o mejor dicho, a la argumentación. Se trata de un proceso de autojustificación o autoexplicación del por qué, del cómo, del cuándo, de con quién. Este proceso seudoinferencial se distingue de la deducción porque en primer lugar algunas premisas pueden estar ocultas u omitidas; en segundo, conocimientos, valores, normas estéticas, sentimientos pueden jugar el papel de premisas y, por lo tanto, tienen que ver con el sentido subjetivo más que con la epistemología; en tercero, la forma de combinación de las premisas es en parte a partir de formas del razonamiento cotidiano como serían el principio, la analogía, la metáfora, tan analizadas por las corrientes

⁸ Luhman, N, *Sistemas sociales*, Alianza editorial, México, 1994.

hermenéuticas y la sociología de la vida cotidiana, y por las teorías de las representaciones sociales.

Los procesos de reproducción de relaciones sociales implican regularidades en las formas de dar sentido; sin embargo, con la posibilidad de la ruptura en la intersubjetividad, la desviación y la incomprensión no quedan anuladas. Pero es en los procesos extraordinarios, que no pueden asimilarse más que como analogías muy libres a los reproductivos, en los que pueden emerger estratos fosilizados de la subjetividad que pudieron formar parte de memorias colectivas y trastocarse los sentidos cotidianos por otros aparentemente inusitados, abriéndose la posibilidad de rupturas entre códigos subjetivos, rearticulaciones, asimilaciones o creaciones.

A lo anterior se puede agregar otro desafío más específico: la exploración de los sentidos y los significados entretejidos en torno a cada acción particular que se haya decidido indagar; es un momento analítico. Otro momento es aquel en el que nos preguntamos cómo se constituyen y reconstruyen esos contextos laborales de sentido en que los trabajadores desarrollan sus tareas, incorporándolos y, al mismo tiempo, modificándolos. ¿Cómo es que los trabajadores se apropian de ciertas ideas, ciertas formas de organización del trabajo, creencias, imágenes, de cierto saber hacer y experiencias laborales de su localidad y no de otro? Los procesos de socialización entendidos de manera amplia abren respuestas a estos interrogantes.

La comprensión de la sociedad desde la subjetividad trae consigo la consideración del punto de vista del trabajador como agente social, además de la concepción de la realidad laboral como una construcción siempre inconclusa; en términos metodológicos supone la revalorización de la interpretación. Desde esta perspectiva, el espacio del proceso de trabajo constituye un terreno fértil para el sociólogo, aunque con facetas difíciles de procesar en cuanto a metodología.

El interés de organizar la reflexión sobre subjetividad es que permite establecer un puente entre las nuevas formas de organización del trabajo y las prácticas laborales cotidianas.

Pero ¿Qué es la subjetividad?

La respuesta a esta cuestión define la especificidad del trabajo a realizar. La subjetividad se concibe como la capacidad de interacción, intencionalidad, negociación, pero también como capacidad para pensar. ¿Pensar qué? Básicamente las prácticas laborales cotidianas desde el espacio del proceso de trabajo. Nos interesa en esta investigación analizar las interrelaciones y la negociación que van de lo individual a lo colectivo y que se cristalizan en organización informal del trabajo.

¿Cuál es la utilidad que tiene repensar la subjetividad en las investigaciones laborales? En primer lugar, permite incluir el trabajo de reflexión que realiza el investigador sobre sí mismo (autoconocimiento), de manera simultánea al reconocimiento del otro y de los otros. Esta actividad que hace posible, a su vez, distinguir criterios de identificación y de pertenencia a distintos grupos de trabajadores. La subjetividad es, asimismo, una guía para descubrir el origen de los sentidos que los actores laborales producen históricamente para responder a las preguntas: ¿Qué somos? ¿Qué necesitamos? ¿Qué queremos? ¿Qué podemos ser? La subjetividad, finalmente, es útil para hacer una lectura metodológica de los proyectos de investigación: ¿Con qué tipo de sujetos se está trabajando? ¿Cuáles son sus mediaciones, sus ejes temporales y su articulación? ¿Cuál es la relación entre subjetividad y prácticas? ¿Cómo se articulan prácticas, potencialidades y subjetividades?

La subjetividad configura sentidos: ¿Qué ver? ¿Qué registrar? ¿Qué buscar? Como instrumento de análisis, la subjetividad proporciona criterios metodológicos para buscar la especificidad, desmontar mecanismos: ¿Cómo hacen determinados actores laborales lo que hacen? ¿Cómo se construyen los atributos, capacidades y potencialidades de los actores laborales que participan activamente en el proceso de trabajo? ¿Cuáles son las expresiones de la subjetividad?

Tal vez esta manera de plantear la discusión sobre subjetividad laboral no cuente con una legitimidad instituida, pero da la suficiente libertad para vivir y repensar preguntas primordiales que funden lo individual con lo colectivo: ¿Qué somos? ¿Qué podemos saber? ¿Qué nos es dado esperar?

Para Hugo Zemelman “...la subjetividad nos remite a una amplia gama de aspectos de la vida social (espaciales, económicos, políticos, culturales, laborales, corporales), ritmos temporales y escalas espaciales diferentes, desde los cuales se producen y reproducen redes de relación laboral más o menos delimitadas que desarrollan prácticas laborales distintivas a partir de los cuales los trabajadores refuerzan sus vínculos internos y construyen una colectividad laboral que tiende a ser contrastante frente a otras...”⁹

La subjetividad, además de alimentar y expresar la colectividad laboral emergente, también es el terreno de producción de nuevos sentidos de lo laboral. Como plano no totalmente subordinado a la determinación del trabajo, la subjetividad además de ser memoria, conciencia y cultura es una dimensión donde se cuece y se expresa lo incierto, lo inédito; por ello hay que considerarla, no como un lugar laboral delimitado, sino como un continuo, un proceso dinámico que se concreta, se cristaliza en concepciones, en instituciones, en colectivos laborales, pero como un “magma”; la subjetividad vuelve a desbordarlas, generando nuevos aglutinadores laborales.

Por eso, la reivindicación de la subjetividad nos conduce a otra concreción de lo laboral más allá de las colectividades laborales: el de los actores. Esta categoría - aún en formación- ha sido reivindicada por diversos científicos sociales, por tener una amplitud y flexibilidad a otras como clase o movimiento social, propios de los paradigmas “clásicos” de análisis social que los asocian a la existencia de un lugar o conflicto laboral que les otorga identidad y a un sentido histórico emancipador preexistente.

La categoría de actores laborales busca expresar la multiplicidad de esferas del trabajo donde se evidencian conflictos y posiciones de actuación laboral, las cuales no tienen una direccionalidad susceptible de ser preestablecida *a priori*. Entenderemos por “actores laborales” a todos aquellos agrupamientos más delimitados y cohesionados que una población o una colectividad; no todo grupo social, así posea identidad, deviene en sujeto, en actor social; ser actor laboral implica una construcción histórica que requiere de la existencia de una memoria, una experiencia y unos imaginarios colectivos (identidad), de la elaboración de un proyecto (utopía) y de una “fortaleza” para realizarlo.

⁹ Zemelman; León, op. cit., p 22

De este modo, la identidad laboral es una de las condiciones para la construcción de actores laborales; esta modalidad de identidad laboral supone una memoria histórica, unas experiencias y espacios de interacción laboral y un horizonte compartidos que ha venido definiendo, por parte de las diferentes categorías laborales que habitan en los actores laborales, lo propio, frente a lo ajeno. Esto posibilita la capacidad de definición de intereses propios y el despliegue de prácticas dotadas de sentido y de poder.

Por eso, en procesos de configuración de un nuevo actor laboral se requiere hacer visibles, reconocibles y reflexivas dinámicas de construcción de sentido de pertenencia laboral. Por eso, es necesario propiciar en los espacios del proceso de trabajo los estudios de prácticas laborales que activen la memoria, propicien el encuentro y reconocimiento de los actores laborales.

El tema de representaciones sociales nos sitúa en la necesidad de conocer los procesos sociales de construcción de la realidad y la manera como el conocimiento se construye y reconstruye en ella. La representación social se sitúa como una forma de conocimiento social, por lo que su estudio en relación con la construcción y reconstrucción de las explicaciones que sobre las prácticas laborales tienen los actores es para nosotros el eje de la investigación.

Los actores laborales, dice E. de la Garza “...no actúan ni dan significado sólo por su situación en las estructuras, pero para actuar pasan por el proceso de dar sentido y decidir los cursos de la acción...”¹⁰ La subjetividad no es una estructura que da sentido de uno a uno, sino un proceso que pone en juego estructuras subjetivas parciales en diferentes niveles de abstracción y profundidad que se reconfiguran para la situación y decisión concreta. Es decir, no cabe hablar del contenido abstracto de la subjetividad sino de la subjetividad como proceso de dar sentido para determinadas situaciones. La subjetividad, en otras palabras, puede reconocer la discontinuidad, la incoherencia y la contradicción.

¹⁰ Garza Toledo, Enrique de la “El papel del concepto de trabajo en la teoría social del Siglo XXI”, en *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Ed. CM, FLCS, UAM y FCE, México 2000, pp 15-33.

En otras palabras, no hay determinismo en cuanto a que a una situación le correspondiera un solo significado por un sujeto; sin embargo, los significados posibles en la coyuntura se mueven en un espacio finito, con límites definidos por las estructuras transubjetivas, y las de la propia cultura y la subjetividad, posteriormente estos significados traducidos y formando parte de las *praxis* tendrán que enfrentarse a su prueba. Aunque las pruebas nunca son en este aspecto definitivas, a lo sumo satisfactorias material y/o subjetivamente. Porque no se trata de una epistemología de la correspondencia entre pensamiento y realidad externa, sino de la significación como dimensión de las *praxis* y sus resultados que tienen también significado subjetivo.

La representación social plantea la configuración social de unos marcos interpretativos y de un mundo simbólico que expresa una construcción social en la historia; es este mundo socialmente compartido que garantizaría la comunicación, la interacción y cohesión social. Se constituyen a su vez como sistemas de códigos, valores, lógicas clasificatorias, principios interpretativos y orientadores de las prácticas, que definen la llamada conciencia colectiva, la cual se rige con fuerza normativa en tanto instituye los límites y las posibilidades del hacer laboral. La institución del mundo común es necesariamente institución de lo que es y de lo que no es, de lo factible y de lo imposible, así como de lo "exterior" a la empresa como de lo "interior" de ella.

La sociología reconoció el papel de las representaciones sociales como estructuras simbólicas encargadas de atribuir sentido a la realidad, definir y orientar los comportamientos; dichas representaciones se presentarían al sujeto, sin embargo, en la forma de un mundo instituido, ya dado, que de alguna manera ejercería una sobredeterminación social de él.

Podemos entonces definir una representación social como la reproducción mental de un objeto, donde se reproduce algo que está ausente; como la versión simbólica de la relación entre el objeto y el sujeto. Así, cuando una persona ve un objeto, la mente lo que hace, además de relacionar el sujeto con ese objeto, es fusionar lo percibido, con lo que se integra el conocimiento previo que se tiene de un objeto con las señales percibidas, produciendo

como efecto la "realidad inmediata", que no es otra cosa que el resultado de la interacción constructiva del sujeto con la estructura ambiental.

Como forma de pensamiento, la representación social es un modelo interno que tiene por función conceptualizar lo real a partir del conocimiento previo, por esto las representaciones designan una forma específica de conocimiento: "el saber de sentido común", en el que el contenido significa una forma particular de pensamiento social.

Esta connotación social del pensamiento no permite lo estático y por el contrario, plantea la percepción de la vida cotidiana como un continuo intercambio entre las personas; cómo conocen, cómo explican y cómo comunican las vivencias. Esto es lo que le da carácter particular de conocimiento con un origen y una expresión social práctica, que se hace evidente en los comportamientos y en las prácticas laborales.

Las representaciones sociales nos llevan a un sistema de pensamientos que permite la relación con el proceso de trabajo y con los trabajadores; a entender los procesos que facilitan interpretar y construir la realidad laboral; a los fenómenos cognitivos que aportan elementos afectivos, normativos y prácticos que organizan la comunicación social y finalmente constituyen una forma de expresión que refleja identidades individuales y laborales.

Lo social en una representación hace referencia a si las creencias son compartidas por un grupo social y si son elaboradas por éste. Las creencias son un elemento clave en la comunicación de los trabajadores (grupos). Funcionalmente las representaciones sociales clasifican los objetos sociales, los explican y los evalúan a partir del discurso y de creencias de sentido común, es este conocimiento el elemento base de la interacción. Por último, las representaciones se constituyen en realidad social en tanto conforman y se apoyan en fenómenos recurrentes y considerados colectivamente como reales.

Las representaciones sociales siempre hacen referencia a un objeto, no existen representaciones en abstracto. Mantienen una relación de simbolización e interpretación con los objetos. Hacen visibles y legibles los objetos, por tanto implican elementos lingüísticos conductuales o materiales. Y son una forma de conocimiento práctico que lleva

a preguntar por los procesos de trabajo de su forma de organización y por su función laboral en la relación con los trabajadores en la vida cotidiana.

Las representaciones sociales se plantean como miniteorías explícitas (almacenadas en la memoria) que organizan y estructuran internamente los contenidos de la realidad identificando los objetos.

Toda empresa posee, como expresión de los objetos, símbolos, signos, que no son otra cosa que la marca, la identidad, de los que forman parte en un grupo de trabajo. En este orden de ideas, y siguiendo a Castoriadis en su planteamiento respecto al Imaginario Social, tenemos que *“... todo lo que se nos presenta en el mundo social histórico pasa por la urdimbre de lo simbólico, se encuentra en primer lugar en el lenguaje...”*¹¹ pero se encuentra igualmente en las prácticas laborales de la empresa, las cuales no se reducen a lo simbólico pero sólo pueden existir en lo simbólico

La empresa constituye cada vez su propio orden simbólico, en un sentido muy distinto de la manera en que lo puede hacer el individuo, pero esta constitución no es libre; su materia la habrá de sacar de lo que ya está ahí. Así mismo, la empresa constituye su propio simbolismo pero no en total libertad, pues se prende de lo natural y lo histórico y, por último, participa de lo racional.

Se habla de lo imaginario cuando nos referimos a "algo inventado". Lo imaginario tiene que utilizar lo simbólico no sólo para expresarse sino para existir. En este sentido el simbolismo supone la capacidad de establecer entre dos términos un vínculo permanente, de modo que uno de estos "represente" al otro.

Esta red de símbolos expresa un *consensus* normativo que es establecido y regenerado en prácticas laborales, arquetipo del proceso de formación de la identidad colectiva.

LAS REPRESENTACIONES SOCIALES SEGÚN MOSCOVICI Y JODELET

¹¹Castoriadis, en Colombo, 1993, p. 7

La conceptualización de las representaciones sociales planteada por Moscovici¹² como Jodelet¹³ es pertinente en esta investigación para continuar fortaleciendo la parte teórica, así como para dar sustento a los resultados empíricos, analizados en los siguientes capítulos de la presente investigación.

Moscovici retoma la representación individual y colectiva propuesta por Durkheim¹⁴ y acoge el término de representaciones sociales, porque considera que éstas son más apropiadas para ser comprendidas por las sociedades modernas.

Es Moscovici, quien trae a las sociedades modernas el concepto de representaciones, en el sentido de entenderlas como nociones generadas y adquiridas, cubriendo el carácter preestablecido y estático que tenían en la visión clásica. Las representaciones, que en el inicio definió Durkheim como colectivas, pasan a ser sociales; donde lo que cuenta son las interacciones, los procesos de intercambio a partir de los cuales se elaboran dichas representaciones confiriéndoles su carácter social.

Con los aportes de la psicología social, fundamentalmente a partir de las investigaciones de Moscovici, las representaciones sociales se representan como una noción que "*... antes que nada conciernen a la manera en que nosotros, sujetos sociales, aprendemos los acontecimientos de la vida diaria, las características de nuestro ambiente, las informaciones que en él circulan, identificamos a las personas de nuestro entorno próximo o lejano...*"

Las representaciones sociales de Moscovici son sistemas cognitivos con una lógica y un lenguaje propio. No representan simplemente opiniones acerca de "imágenes de", "actitudes hacia", sino que representaban "teorías o ramas del conocimiento".

¹² Moscovici, S., *Psicología social*, II, ed. Paidós, España 1988, pp 469-494, 495-505.

¹³ Jodelet, Denise, "La representación social: fenómenos, concepto y teoría", en *Psicología social*, II, ed. Paidós, España 1988, pp 469-494.

¹⁴ Durkheim, Emilo, *Représentations individuelles et représentations collectives*, Revue de Métaphysique et de Morale, 1898, VI, pp. 273-302.

Las representaciones sociales como sistemas sociales de valores, ideas y prácticas, cumplen dos funciones: orden y comunicación. Nosotros recuperamos la función de orden con la capacitación que sirve a los trabajadores para orientarse a sí mismos, con su mundo social, laboral y material, y dominarlo; y la función de la comunicación la aplicamos entre los miembros de una empresa proveyéndolos de un código de intercambio laboral y otro para nombrar y clasificar sin ambigüedades los varios aspectos de su mundo y su historia individual y grupal.

En la concepción de Moscovici se plantean cuatro elementos constitutivos de la representación social: La información, que se relaciona con lo que "yo sé"; la imagen que se relaciona con lo que "veo"; las opiniones, con lo que "creo"; las actitudes, con lo que "siento", elementos éstos que tomamos como guía para el análisis de la información.

La representación es una acción psicológica que posee una función simbólica, ya que implícitamente contiene un significado y éste tiene que ver directamente con la situación del sujeto frente al mundo en que vive y con el que se relaciona. Por eso Moscovici considera la representación como una organización psicológica, una modalidad de conciencia particular.

Para un individuo o para un grupo, una representación del trabajo es el significado, el lenguaje que los trabajadores elaboran a partir de las relaciones que se establecen con la empresa y que parten de la experiencia previa, la cual, puede ser propia o ajena.

La representación se define como un proceso que media entre el concepto y la percepción, pero que no es simplemente una instancia intermediaria, sino un proceso que convierte el concepto (instancia intelectual y la percepción) instancia sensorial en algo intercambiable, de tal manera que se engendran recíprocamente.

En consecuencia, conocer o establecer una representación social implica determinar qué se sabe (información), qué se cree, cómo se interpreta (campo de la representación) y qué se hace o cómo se actúa (actitud).

La actitud nos expresa el aspecto más afectivo de la representación por ser la reacción emocional acerca del objeto o del hecho. Es el elemento más primitivo y resistente de las representaciones y se halla siempre presente aunque los otros elementos no estén. Es decir, la reacción emocional que puede ser tenida por una persona o un grupo sin necesidad de tener mayor información sobre el hecho a estudiar.

Moscovici considera que no debe hacerse una división tajante entre el universo interior, así como tampoco concibe que la relación entre el sujeto y el objeto se reduzca a una relación entre un estímulo y una respuesta: "representarse algo es darse conjunta e indiferenciadamente el estímulo y la respuesta".

Esta función dinámica de la representación social a diferencia de otras categorías usadas con frecuencia en psicología social, tales como actitud (que es una parte) y la opinión.

Según J. Morales en su definición clásica, acerca de las actitudes dice que son *"...predisposiciones a actuar positiva o negativamente frente a los objetos, la actitud constituye un estado hipotético con el que se pretende explicar cierta consistencia en el comportamiento de los trabajadores y cuyo carácter principal sería la evaluación o afecto hacia un determinado objeto.."*¹⁵

La concepción unidireccional de las actitudes considera que ellas se componen básicamente de un elemento afectivo; por otro lado, la concepción bidimensional añade al anterior el elemento cognoscitivo; finalmente, un punto de vista tridimensional la complementa con una tendencia comportamental.

Es ésta última visión sobre la actitud la que más se aproxima al concepto de representación social. Sin embargo, el origen del término actitud es eminentemente psicológico y aunque se usa en el campo social no ofrece la estructura dinámica que tiene la representación. Podríamos decir entonces que las representaciones sociales contienen las actitudes y no a la inversa; ya que aquéllas van más allá del abordaje tradicional de las actitudes y acercan mucho más el concepto al campo laboral.

¹⁵ Morales, F. Javier; Moya, Miguel, et.al. *Psicología social*, Ed. McGraw Hill, España 1995, pp. 815-840.

Las raíces últimas de las actitudes no están en los individuos sino en las estructuras y de grupo de las que los trabajadores forman parte. Por ello, el conjunto de actitudes fundamentales de las personas puede concebirse como la estructura que en cada individuo, articula psíquicamente la ideología social.

El campo de la representación: es la forma mediante la cual se organiza el contenido de una representación según los patrones de jerarquización, clasificación y coherencia que los actores laborales han construido. Esta expresión es empleada por Moscovici como equivalente de "imagen" y remite a los elementos figurativos de la representación.

En Jodelet las representaciones se presentan como una forma de conocimiento social, un saber del sentido común constituyéndose para él en *"...modalidades de pensamiento práctico orientado hacia la comunicación, la comprensión y el dominio del entorno laboral, social, material e ideal..."*¹⁶.

Estas representaciones permiten a los actores laborales interpretar, dar sentido a lo inesperado, clasificar las circunstancias, los fenómenos y los individuos, permitiendo actuar en consecuencia, plantear teorías que permiten establecer hechos sobre ellos; a menudo, cuando se los comprende dentro de la realidad concreta de nuestra vida social las representaciones sociales son todo ello junto.

Las representaciones tienen que ver con la forma como los trabajadores, actores laborales, aprehenden los acontecimientos de la vida diaria, lo que sucede en el ambiente laboral, las informaciones que circulan. Son conocimiento que se constituyen a partir de nuestras experiencias, pero también de las informaciones, conocimientos y modelos de pensamiento que recibimos y transmitimos a través de la tradición, el saber la experiencia y la trayectoria laboral y de vida. Dichas representaciones, sin embargo, no ejercerían de manera absoluta la determinación empresa-trabajador, en tanto que no se trata simplemente de una reproducción, sino más bien de una reconstrucción o recreación mediada por la experiencia laboral del actor en un ámbito de trabajo determinado.

¹⁶ Jodelet, Denise, op. cit., p. 475.

Para decirlo en otras palabras, son ese conocimiento espontáneo, ingenuo, intuitivo, que generalmente se denomina sentido común, distinto entre otros al conocimiento científico. Por su importancia en la vida laboral, por el esclarecimiento que aporta a los procesos cognitivos y a las interacciones laborales, las representaciones sociales han sido consideradas como un objeto de estudio tan legítimo como el del conocimiento científico.

Esta clase de conocimiento lo van construyendo los trabajadores a partir de sus experiencias, pero como se trata de un conocimiento socialmente elaborado y compartido; también surge a partir de las informaciones, modelos de pensamiento que se reciben, se transmiten mediante la tradición, la trayectoria laboral y la comunicación social, por ejemplo.

Una representación no es la reproducción pasiva de un exterior en un interior, en ella participa también el imaginario individual o social. Es el representante mental de algo: objeto, trabajador acontecimiento, idea, etc. Por esta razón la representación está emparentada con el signo, con el símbolo; como ellos, la representación remite a otra cosa. No existe ninguna representación social que no sea la de un objeto, aunque éste sea mítico o imaginario.

Jodelet¹⁷ propone cinco maneras para formular la construcción psicológica y social de una representación social.

La primera se refiere a la actividad puramente cognitiva, con una dimensión de contexto y una de pertenencia. El trabajador se halla en situación de interacción laboral o ante un estímulo y la representación aparece como un caso de cognición social.

La segunda pone énfasis en los aspectos significantes de la actividad representativa. Se considera que los actores laborales expresan el sentido que da su experiencia en el mundo del trabajo. Por consiguiente la representación es considerada la expresión de una sociedad determinada. Cuando es propia de sujetos que comparten una misma experiencia social, o una misma condición social, la representación frecuentemente se relaciona con una dinámica que hace que intervenga lo imaginario. En nuestro caso se refiere al control en el

¹⁷ Ibid., pp. 472-480.

proceso de trabajo, lo que permite compartir y crear formas de explicación o imaginarios frente a ellos.

Un tercer elemento trata la representación como una forma de discurso y desprende sus características de la práctica laborales de los trabajadores situados en el proceso de trabajo. Sus propiedades provienen de la situación de comunicación, de la pertenencia laboral de los trabajadores que hablan y de la finalidad de su discurso. Este elemento puede referirse a los discursos laborales de los trabajadores, de los directivos y a la influencia de los mandos medios.

El cuarto elemento hace referencia a la práctica laboral de los trabajadores, la cual está influenciada por el lugar que ocupan éstos en el proceso de trabajo.

El quinto elemento plantea las relaciones intergrupales, las cuales determinan la dinámica de las representaciones. Parafraseando a Moscovici, lo laboral transforma un conocimiento en representación y esta representación transforma lo laboral enfatizando la interdependencia entre la actividad psicológica y sus condiciones sociales de ejercicio.

Por ser las representaciones sociales mecanismos necesarios para el establecimiento de identidades colectivas y, por ende, para la coexistencia y estabilidad social, se les plantea cierta continuidad en el tiempo, sin que por ello se conviertan en nociones estáticas.

La interpretación y renegociación les confiere también un carácter dinámico en la medida que construye permanentemente nuevos códigos y marcos interpretativos orientados a que ellas cambien o se modifiquen. El proceso de cambio representacional implica una afectación de cada uno de los elementos que, las construye.

Esta reflexión sobre la subjetividad desde la representación social nos sirve como escenario teórico a partir del cual explicamos cómo los cambios en la organización del proceso de trabajo incorporan acciones de los trabajadores que trastocan las relaciones laborales en relaciones de poder, por el tipo de prácticas laborales cotidianas y por la movilización de recursos que los actores laborales utilizan para negociar su trabajo, lo que da lugar al manejo subjetivo del control en el proceso de trabajo, tema de esta investigación.

ORGANIZACIÓN DEL PROCESO DE TRABAJO

Los últimos cambios en la organización del trabajo son reflejos de cambios globales en los flujos económicos, sociales y laborales; sus formas de manifestarse se han dado a través de la incorporación de tecnologías, maquinarias modernas, métodos de trabajo y procedimientos distintos de jerarquía, estilos de mando, actitudes y acciones de los trabajadores.

El papel activo de los directivos es el análisis de la interacción entre los trabajadores y los intercambios que éstos sostienen con su medio, considerando la centralidad de las prácticas laborales, las relaciones de poder y la movilización de recursos en la negociación del trabajo, que dan origen al manejo subjetivo del control en el proceso de trabajo.

Por tanto, desde esta perspectiva, la organización es un mosaico diverso en el que se aprecian inconsistencias derivadas de la presencia de percepciones y valores distintos que hacen imposible un solo orden laboral. El orden de la organización será concebido ahora como un orden negociado en el se que confrontan valores divergentes; esta formulación resulta claramente compatible con las propuestas del primer eje que reconocían la centralidad de los procesos decisorios, las relaciones de poder y el papel activo y reflexivo de los actores laborales que participan en ella.

Los ejes del estudio de la organización del trabajo han ido cambiando. La mirada se focalizó primero en los cambios tecnológicos “duros”, luego en la introducción y características de implementación de la tecnología de gestión. Hoy los cambios se refieren a modificaciones en las acciones y comportamientos de los trabajadores, ya que ahí radican los últimos cambios en materia de organización del proceso de trabajo.

Se están analizando la apertura de los mercados, los cambios en las reglas del juego en la economía de la mayoría de los países, las políticas de ajuste y la necesidad de construir estrategias para afrontar los nuevos parámetros de competitividad que llevaron a los empresarios a introducir nuevos métodos de gestión y de organización del trabajo ligados al “modelo japonés”.

Los sectores de punta y más dinámicos, así como las empresas con mayor inserción en el mercado internacional o de mayor desarrollo tecnológico, comenzaron a aplicarlos en forma parcial y aislada, los métodos de gestión que más auge tuvieron son: círculos de calidad, trabajo en equipo, polivalencia, flexibilidad, rotación y enriquecimientos de tareas: inspección de calidad, control estadístico de calidad, mantenimiento, control de inventarios, programación de equipos, etcétera.

Los comportamientos que se observaron, en relación con el enriquecimiento de tareas en las investigaciones realizadas por L. Abramo en América Latina “...*apuntan más a una polivalencia multitareas que a una polivalencia multicalificada...*”¹⁸ Con la introducción de nuevas formas de organización no quedó claro si detrás de estas estrategias se encontraba una verdadera y genuina búsqueda de mayor competitividad o si se trataba de algunas mejoras en períodos de baja inversión o de fuerte especulación financiera. Los estudiosos del tema detectaron búsquedas más sistemáticas de incorporación tecnológica y organizacional que transforman de manera más integral no sólo la organización del trabajo, sino a los trabajadores en su totalidad.

Queda pendiente, como paso adelante investigar las configuraciones subjetivas predominantes entre los diferentes agrupamientos de trabajadores, las relaciones entre ellos y las formas de razonamiento con la vida del trabajo y de cómo las configuraciones pueden estar cambiando a través de la gran reestructuración del mundo del trabajo, que no se reducen a la introducción de nuevas tecnologías o formas toyotistas de organización, sino que implican un recambio más amplio en el mercado de trabajo.

Con todo y sus transformaciones el trabajo capitalista, argumenta E. de la Garza, “...*sigue caracterizado por el comando (aunque con nuevas formas) del capital, por la división del trabajo (aunque diferente a la taylorista) y por la cooperación entre hombres en el proceso*

¹⁸ Lais Abramo, “Origen y evolución de la Sociología del Trabajo en América Latina”, en *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Eds. C.M., FLCS., UAM Y FCE, México, 2000, pp 65-90.

*productivo para lograr los objetivos de la producción...”*¹⁹ Es decir, la empresa capitalista, con todo y las concepciones toyotistas, implica una distribución asimétrica de beneficios y de poder que abren la posibilidad de un control subjetivo del proceso de trabajo. Además, la producción capitalista implica una disciplina y una cooperación como aspectos importantes de la experiencia en este mundo de vida. Con el toyotismo -continúa diciendo E. de la Garza- *“...surge una nueva ética del trabajo, se busca una nueva identidad y la empresa se extiende a la sociedad intentando articularla en torno a los objetivos de la producción...”* No por eso la empresa se vuelve totalitaria, pero sí expresa contratendencias a la fragmentación postmoderna, aunque no por iniciativa de los trabajadores sino del capital.

La reestructuración capitalista está significando dos tipos de grandes cambios en los mundos del trabajo. Por un lado, en el trabajo formal la introducción de nuevas tecnologías, nuevas formas de organización del trabajo, la flexibilidad interna y cambios en calificaciones; por otro, la precarización de una parte del mercado de trabajo: empleo informal, tiempo parcial, subcontratación, etcétera.

E. de la Garza, en el mismo artículo citado, escribe *“...queda de esta historia del trabajo como concepto que dependiendo de la teoría de la organización, y de la etapa histórica el trabajo ha sido destacado a veces como objetividad y otras como subjetividad...”*

Pero el trabajo es actividad transformadora de la naturaleza, que se extiende al hombre mismo, en su físico, pero sobre todo en su conciencia; es creador o circulador de riqueza y de objetos que satisfacen necesidades humanas, sean estas materiales o inmateriales. El trabajo, como las propias necesidades, pueden tener un substrato objetivo (alimentarse) pero son construcciones sociales también. El trabajo como actividad es por tanto objetivo y subjetivo, como en Marx el proceso de producción es proceso de valorización (creación de valor) y proceso de trabajo. Este último no se reduce a las actividades físicas, ni siquiera mentales que desempeña el trabajador, porque es una relación social; como tal es interacción inmediata o mediata con otros hombres que ponen en juego relaciones de poder,

¹⁹. Garza Toledo, Enrique de la, “El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX,” en *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Eds. CM: FLCS: UAM Y FCE, México, 2000, pp.

dominación, cultura, discursos, estética y formas de razonamiento. En particular el proceso de trabajo capitalista es creación o circulación de valor pero también es poder y dominación, consenso o coerción, autoritarismo o convencimiento, fuerza o legitimidad, instrumentalismo o involucramiento, individualismo o identidad colectiva.

Pero el trabajo es también mercado de trabajo, es decir, el encuentro entre una oferta y una demanda de trabajo que no necesariamente llegan a coincidir; y, relacionado con el proceso de trabajo, instituciones y relaciones de fuerza; es salario y empleo. Es decir, en otro nivel el trabajo es también instituciones de regulación del conflicto laboral; y, en un caso extremo, el trabajo es movimiento laboral y sujeto social. Cada uno de estos niveles reconoce mediaciones y determinaciones que no se reducen a las actividades de transformación de un objeto de trabajo, pero parten de ahí aunque se compliquen a medida que el trabajo se pueda convertir en movimiento laboral. Es decir, frente a la historia compleja del concepto de trabajo es mejor reivindicar su contenido multidimensional, reconociendo también sus determinantes históricas y sociales. Además que el trabajo no es sólo el industrial, ni el asalariado, que se mezcla con la etnia y el género y que sigue teniendo sus vínculos con el no trabajo, que no es sólo el trabajo del trabajador sino en todos los niveles organizacionales.

CONCEPTOS BÁSICOS PARA LA COMPRENSIÓN DEL MANEJO SUBJETIVO DEL CONTROL EN EL PROCESO DE TRABAJO

La puesta en juego de las prácticas laborales necesarias para cualquier acción exige capacidad de decisión de los trabajadores. Ahora bien, las formas en que se toman las decisiones varían dentro de un espectro muy amplio, no sólo de un tipo de trabajadores sino en el interior de cualquiera de ellos, según el nivel de las acciones consideradas.

La toma de decisiones formal en las organizaciones está estructurada por procedimientos y reglas que especifican roles, métodos y normas, cuya función estaría basada en el aligeramiento de procedimientos de información para problemas complejos, incorporación

de técnicas eficientes aprendidas de la experiencia y coordinación de acciones y resultados de grupos diferentes de la organización.

La toma de decisiones, además, tendrá que identificar todas las alternativas disponibles, pronosticar qué consecuencias produciría cada una de ellas y evaluar esas consecuencias de acuerdo con objetivos y preferencias.

Las decisiones son compromisos para emprender una acción. Si bien las acciones son concretadas por los actores laborales en la cotidianeidad del trabajo, también es cierto que su configuración y afectación no se agota en el interior de esta esfera social, sino que debe aceptarse que la trasciende al formar parte, determinarse y coparticipar de y con una realidad laboral más amplia y compleja.

Al estar comprometidos entre ellos en el espacio del proceso de trabajo, las acciones de los trabajadores actúan de una forma determinada. En nuestra investigación la explicamos a través de la decisión que los trabajadores deben tomar para resolver imprevistos laborales o bien en los momentos de negociar su trabajo ante las nuevas formas de organización. La toma de decisión es una acción que proponemos parta de la experiencia laboral de los trabajadores, pero que considera, además, los elementos objetivos, el nivel formal de la empresa, considerando el sentido y comportamiento dinámico, dialéctico y contradictorio que surge en el espacio de lo laboral y, en particular, de los trabajadores, la organización y los procesos que la integran.

Cuatro son los aspectos en la toma de decisión que pueden suscitar fuertes reacciones laborales. En primer lugar, la complejidad del problema y la falta de claridad acerca de la organización del trabajo, provocan incertidumbre, lo que conduce a sentimientos de duda y confusión. En segundo lugar, las decisiones más consecuentes implican una cantidad de riesgo debido a la incapacidad de pronosticar o controlar el trabajo. Cuanto mayor sea esta percepción del riesgo mayor será el sentimiento de estrés. En tercer lugar, la selección que ha de hacer la organización afronta por lo común una multiplicidad de intereses personales distintos, lo que exige la creación de alianzas y negociaciones entre las partes interesadas.

Cuando el “estira” y “afloja” es intenso o lleva a una confrontación los sentimientos de frustración o impotencia pueden hacer que quienes toman las decisiones entren en conflicto. En cuarto lugar, una brecha entre las aspiraciones personales y las trazadas por la organización pueden generar sentimientos de descontento o decepción

El conjunto de niveles, formas e instancias de decisión en la organización conduce a los trabajadores a la movilización de recursos de poder que le dan sentido a las prácticas laborales en una empresa, constituyéndose un sistema global de relaciones de poder que caracterizan al manejo subjetivo del control en el proceso de trabajo.

Las prácticas laborales pueden ser propias y ajenas. Son prácticas ajenas aquellas que indican el procedimiento y métodos de trabajo, así como las que conforman políticas laborales de trabajo. Son prácticas propias aquellas que forman parte del conocimiento, experiencia y habilidades de los trabajadores, construidas o aprendidas en la cotidianeidad del trabajo.

Si se relaciona el universo de prácticas laborales propias y ajenas, que caracterizan el manejo subjetivo del control en el proceso de trabajo en un momento dado, con la condición propia y ajena de las decisiones sobre esas mismas prácticas laborales, es posible establecer cuatro espacios dentro de las relaciones de poder diferenciadas en función del sistema del control en el proceso de trabajo. El siguiente cuadro muestra de manera sintética este planteamiento:

TIPOS DE CONTROL DEL PROCESO DE TRABAJO EN FUNCIÓN DE LAS PRÁCTICAS LABORALES Y LA TOMA DE DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES

PRÁCTICAS LABORALES	TOMA DE DECISIONES	
	PROPIAS	AJENAS
PROPIAS	CONTROL CONSENSADO	CONTROL ENAJENADO
AJENAS	CONTROL REAPROPIADO	CONTROL BUROCRÁTICO

Conviene precisar el significado de cada uno de los tipos de control resultantes:

Control consensado. En este campo los trabajadores toman decisiones propias sobre prácticas laborales propias porque las producen o porque las conservan de experiencias laborales anteriores. El consenso en este campo del control consiste precisamente en que los trabajadores, directivos, mandos medios, sindicato y administrativos marcan simbólicamente sus límites de negociación laboral cotidiana a través de sus prácticas laborales propias y ajenas, reinterpretadas por la utilización o no de sus recursos de poder.

Control burocrático. Este es el campo en el que ni las prácticas ni las decisiones son propias de los trabajadores; obedecen más a políticas laborales globales (industriales y sindicales) que se imponen en el espacio del proceso de trabajo al conjunto de trabajadores.

Control reapropiado. Este campo se forma cuando los trabajadores adquieren la capacidad de decisión sobre las prácticas laborales ajenas y las usan en acciones que responden a decisiones propias. Las prácticas laborales siguen siendo ajenas en tanto los trabajadores no adquieren la capacidad de producirlas o reproducirlas por sí mismos; por lo tanto, hay dependencia en cuanto a la disponibilidad de esas prácticas ajenas pero no en cuanto a la decisión sobre su uso. Un ejemplo sencillo puede encontrarse en el empleo de las herramientas y métodos de trabajo. El uso de herramientas ajenas implica en cada caso concreto la asimilación y el desarrollo de ciertos conocimientos, saberes y habilidades para su manejo, la modificación de ciertas pautas de organización laboral y/o la incorporación de otras nuevas, el reajuste de aspectos simbólicos y emotivos que permiten el manejo subjetivo de prácticas apropiadas, etc. Son esos cambios en el **control consensado** los que hacen posible la formación de un campo de control reapropiado.

Control enajenado. Este campo se forma con las prácticas propias de los trabajadores, pero sobre las cuales ha perdido la capacidad de decidir; es decir, son prácticas propias que se ponen en juego a partir de decisiones ajenas. Un ejemplo lo encontramos en las normas de calidad, en la intervención de los comités administrativos del grupo empresarial, quienes deciden la planeación y dirección de la organización del trabajo para que las empresas tengan presencia y puedan competir y permanecer en el mercado global; en consecuencia, forman parte del espacio del control enajenado.

Los contenidos de cada uno de los espacios corresponden a un modelo analítico que busca interpretar relaciones de poder, en tanto una misma práctica laboral puede estar, para ciertas acciones, sujeta a decisiones propias, para otras acciones puede ser puesta en juego en función de decisiones ajenas.

Esto es, una misma práctica laboral puede formar parte de dos espacios distintos de control porque interviene en acciones diferentes que responden unas a prácticas ajenas y otras a prácticas propias.

Los espacios de control consensado y reapropiado forman el campo más general de la práctica propia; es decir, aquél en que las prácticas laborales están bajo control de los trabajadores. El control burocrático y enajenado, a su vez, forma el campo de la práctica ajena en el que las prácticas laborales están bajo control de las grandes capitales; sin embargo, implícitamente en la cotidianeidad del trabajo los trabajadores intervienen en los cuatro campos, lo importante es que a través de la investigación empírica podemos analizarlos de manera explícita, mediante del tipo de recursos de poder que movilizan los trabajadores.

La negociación es pertinente en este estudio porque los trabajadores movilizan recursos de poder que entran en juego para hacerla posible; sólo pueden conocerse a través de la investigación empírica. Es necesario prestar atención no sólo a las prácticas laborales sino también a los recursos de poder con que se negocia.

Los recursos de poder son instrumentos efectivos que aumentan o disminuyen relativamente la capacidad de acción de A y B y que les permite regular las conductas ajenas. Son acciones y actitudes que A y B controlan para manipular las acciones y actitudes propias y ajenas, y lograr que el conflicto laboral no aflore. Se obtiene a través de la experiencia y se diferencian dependiendo de la jerarquía y *status* de los actores laborales en la organización del trabajo.

Desde esta perspectiva el conflicto laboral es inherente a las relaciones de poder y por su naturaleza no se puede eliminar, sólo se mantiene latente a través de la movilización y control de los recursos de poder que los actores laborales realizan para poder ejecutar su trabajo.

Para cualquiera de estos campos es indispensable la concurrencia de los siguientes seis **recursos de poder**, los que serán tomados en cuenta por su importancia en esta investigación:

1. **Material**. Son todos los objetos laborales que los trabajadores aprovechan para realizar y negociar su trabajo, algunos de ellos son: maquinaria, instrumentos de trabajo, materia prima, métodos, reglamentos, contrato colectivo de trabajo, prestaciones, salario, etcétera.
2. **De organización**. Son formas de relación laboral sistematizadas que hacen posible la participación de los trabajadores para cumplir la práctica laboral.
3. **Grupos de trabajo**. Formas de estructuras internas de los trabajadores, de donde fluye la toma de decisiones y los canales de expresión, de tal manera que sus acciones no sólo se manifiesten en los momentos de conflicto abierto sino también en los de la cotidianidad del proceso de trabajo.
4. **De conocimiento**. Son el conjunto de experiencias y saberes acumulados y sistematizados que se transmiten en la cotidianidad del proceso de trabajo y en el marco del cual se generan o incorporan nuevos conocimientos.
5. **Emotivos**. Son los sentimientos, ilusiones, deseos, logros, satisfacción y los valores integrados que motivan la participación y/o aceptación de las prácticas laborales: la subjetividad como un elemento laboral indispensable.

6. **Simbólicos.** Son los diferentes códigos que permiten la comunicación necesaria entre los trabajadores en los diversos momentos de una práctica laboral. El código fundamental es el lenguaje, pero además hay otros sistemas simbólicos significativos que también deben ser comprendidos para que sean posibles ciertas prácticas y resulten eficaces.

Por ser un rasgo distintivo de los seres humanos para emitir e interpretar gestos, la capacidad simbólica, también la encontramos en los otros cinco recursos de poder propuestos, pues observan una dimensión simbólica por la adopción de roles básicos de interacción, autorreflexión y definición de cada situación laboral.

En las prácticas laborales los trabajadores echan mano de éstos y otros recursos de poder disponibles, porque así se manifiesta que poseen una condición común que permite establecer una relación laboral entre ellos. No se trata de una relación armónica, al contrario, es posible encontrar inconsistencia y contradicciones entre los recursos de poder movilizados que permiten, precisamente, entender la dinámica de las nuevas formas de organización del trabajo.

Estos seis recursos de poder son los que más movilizan los trabajadores para negociar su trabajo; reflejan su estado emocional y sentimental a través de sus acciones, reacciones y comportamiento laboral en el proceso cotidiano del trabajo.

Los trabajadores movilizan estos recursos de poder desde su estado emocional sentimental. Un ejemplo lo observamos en el acto ritual, parafraseando a Saint-Exupery, de la espera de la fiesta; “...es lo que hace que un día sea diferente a otro, una hora diferente de las otras horas; consiste en gozar y disfrutar el momento tan esperado..” ²⁰, no les importa si los castigan, les descuentan o si los corren del trabajo con tal de estar presentes el día de la fiesta.

²⁰ Saint-Exupery, Antonie de, *El principito*, Ed. V siglo, México, 1980 p. 78 p.

El tiempo de espera significa para los trabajadores prepararse para el disfrute, el goce y celebrar con gusto; es suspender su trabajo para degustar. Durante la espera los trabajadores, movilizan sus recursos de poder, tantos como sean necesarios para realizar la fiesta; el mismo comportamiento observan los trabajadores cuando organizan un baile.

Por lo anterior la negociación del trabajo descansa más en la lógica de lo simbólico, según apuntan los estudiosos del tema. Nosotros consideramos importante dejarla señalada de la siguiente manera.

Las experiencias, saberes, emociones y símbolos son trasmitidos a través del sentimiento del ser: la fantasía, el respeto y la imaginación; es lo interno del ser humano que por muchos años estuvo enclaustrado para desarrollar la parte “científica del trabajo”.

La fantasía requiere una reflexión callada del deleite o dolor que manifiesta el ser humano y sus resultados naturales: organización de las ideas, actividad de la imaginación, pensamiento crítico menos histórico; sin entender que el hombre olvide su pasado sino que lo recuerde y lo reconstruya.

El respeto, basado en la toma de decisiones, la participación y el trabajo, requiere del desarrollo de la fantasía, del uso de la imaginación del ser humano para poder proyectarse a su alrededor con claridad precisión y entendimiento.

W. Mills señala acertadamente “...*que la imaginación se hace imperiosa ya que la mayoría de los hombres se sienten incapaces de trascender los límites de su propia personalidad, no tanto por una orientación egoísta o desinteresada, sino porque no puede comprender el nexo existente entre su propio yo y la sociedad circundante...*” ²¹

La imaginación, entonces, es importante para entender el comportamiento emocional que los trabajadores reflejan en la movilización de recursos de poder que utilizan en la

²¹ Wright, Mill, *La imaginación sociológica*, Ed. FCE, México 200, pp 17-20.

negociación de su trabajo, dando lugar a un tipo de relaciones laborales llamadas en esta investigación relaciones de poder.

Para Foucault “...*el poder es un conjunto de prácticas y dispositivos de dominación que tienen que ver con la voluntad o la ideología de los sujetos sociales...*”²² Se trata de “lugares” específicos y en constante movimiento que se construyen y funcionan a partir de multitud de cuestiones y efectos de poder.

Por lo tanto los actores laborales se encuentran atrapados en la misma red, en esa vasta tecnología que atraviesa el conjunto de las relaciones laborales; es esa maquinaria que produce poder y dominación a partir de determinadas estrategias específicas, en este caso vinculadas al saber; por lo tanto no, existe el poder como esencia que alguien poseería en forma permanente, sino estrategias de poder que conducen a entender la otra cara de ese poder en movimiento permanente; aquel que no pesa sólo como potencia, que dice no, sino que cala de hecho, produce cosas, induce placer, forma saber, produce discursos; hay que considerarlo como red productiva que pasa a través de todo el cuerpo social en lugar de una instancia negativa que tienen por función reprimir.

Las relaciones de poder resultan fundamentales para interpretar el pensamiento de los actores laborales y visualizar mejor cuál podía haber sido su abordaje en relación con la solución del problema a resolver. Para Foucault “...*las relaciones de poder son intrínsecas a muchos tipos de relación, es un modo de acción que sólo existe en acto, un conjunto de acciones sobre acciones posibles...*”²³.

De tal suerte que el poder que ejercen los actores laborales se encuentra en lo que percibe el individuo como su propio ser interno, lo que percibe en el mundo que lo rodea y la forma en que relaciona estas percepciones para establecer sus relaciones laborales con otros

²² Foucault, Michel, “El discurso del poder”, Folio, México, 1983.

²³ Perrés, José, *El poder. Las relaciones de poder y los mecanismos de poder institucionales, algunas reflexiones teóricas-epistemológicas*, UAM-X, México, 1995, pp.41-49.

trabajadores, que deben entenderse en función de los siguientes procesos principales que dan sentido a *las relaciones de poder*.

Resistencia. Los directivos imponen políticas, normas y formas de hacer el trabajo. La resistencia de los trabajadores consiste en negociar esa imposición, manteniendo sus “costumbres”, cualquiera que éstas sean; pueden ser una forma de resistencia explícita e implícita, consciente e inconsciente, por ejemplo, el ausentismo es explícito y consciente; la fiesta, el baile son implícitas e inconscientes. En todo caso el ejercicio de acciones de control consensado en forma abierta o clandestina es objetivamente una práctica de resistencia.

Innovación. A través de la innovación los trabajadores crean nuevas prácticas laborales que en primera instancia pasan a formar parte de su campo de reappropriación, para después formar parte del campo consensado; la innovación debe interpretarse en términos de la lucha por el control del proceso de trabajo. La innovación sucede únicamente cuando la reappropriación de una tecnología, un objeto, una idea, etc., modifica prácticas y representaciones simbólicas previas.

La creatividad se expresa en los procesos de innovación de las prácticas laborales y más particularmente en el control reappropriado. Este es el marco que posibilita y al mismo tiempo pone límites a la capacidad de innovación.

Imposición. Es el proceso mediante el cual los directivos introducen prácticas ajenas en el espacio de trabajo. Las formas de imposición pueden ser muy variadas y obedecer a diferentes mecanismos: desde la fuerza, amparada o no en argumentos legales, laborales, hasta la imposición por vías más sutiles, aunque no menos eficaces, a través de la creación de un clima laboral que favorece la introducción de prácticas laborales.

Complicidad. Es el proceso por el cual los directivos modifican las prácticas laborales de los trabajadores. Puede consistir en influenciar nuevas prácticas laborales de cualquier clase, en influenciar las capacidades de decisión o en influenciar ambas simultáneamente en

el espacio de las relaciones de poder. Como en el proceso de imposición, puede darse formal e informalmente, por la fuerza directa o por un acondicionamiento indirecto.

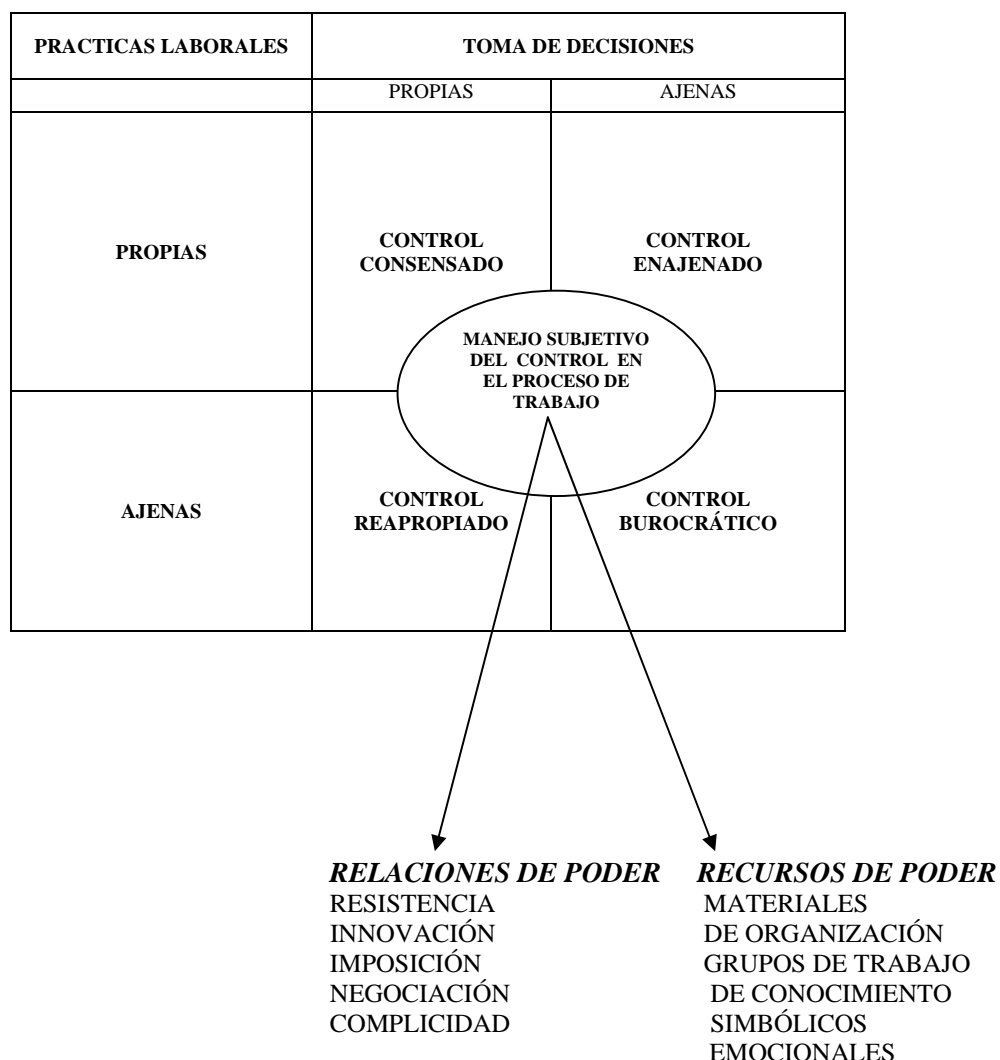
Negociación. Mediante el proceso de negociación los directivos aumentan su control al obtener capacidad de decisión sobre prácticas laborales de los trabajadores. No prohíben ni eliminan tales prácticas, únicamente desplazan los mandos medios como instancia de decisión y ponen las prácticas laborales al servicio de los intereses de los trabajadores, quienes las aprovechan para satisfacer sus propias necesidades de trabajo y de vida. También en este caso los mecanismos concretos de la negociación pueden resistir formas muy variadas.

Los cambios en la amplitud relativa y en los contenidos concretos en los cinco espacios de las relaciones de poder en función de las prácticas laborales y la toma de decisión pueden entenderse como resultado de la acción de uno o algunos de estos cinco procesos. Por supuesto, no todos los cambios de las prácticas laborales obedecen a los procesos de relación entre los trabajadores, algunos otros resultan de factores internos, endógenos, que actúan permanentemente en cualquier práctica laboral cotidiana. Pero aquí se colocan los primeros en el foco central de atención porque se trata precisamente de estudiar las relaciones entre el conjunto de trabajadores y no el cambio de las relaciones laborales en general.

Al definir a los trabajadores en relación con un repertorio de prácticas laborales que consideran como ejercicio común propio y sobre los cuales reclaman el derecho exclusivo de tomar decisiones, la práctica adquiere relevancia como categoría analítica y el estudio de los procesos de trabajo, superando las limitaciones y distorsiones de los enfoques laborales como una totalidad sin diferencias internas significativas.

Se distinguen ámbitos pertinentes en términos de una relación específica, que nos permiten analizar el manejo subjetivo del control en el proceso de trabajo, a través del siguiente esquema:

ESQUEMA DE CONCEPTOS BÁSICOS PARA LA COMPRENSIÓN DEL MANEJO SUBJETIVO DEL CONTROL EN EL PROCESO DE TRABAJO



Siguiendo a J. Melgoza, “...se trata de evidenciar la importancia del estudio del manejo subjetivo del control en el proceso de trabajo, a partir de la experiencia productiva que permite estudiar a los actores laborales como personas que viven situaciones laborales dependiendo de sus necesidades, intereses y deseos...”²⁴, en el marco de la subjetividad por las vías más complejas que van más allá de lo teóricamente previsible.

²⁴ Melgoza Valdivia, Javier, “ Subjetividad en lo social”, en *Revista sociológica*, año 5, núm. 14, septiembre-diciembre 1990, pp. 171-187.

Esto significa que determinaciones objetivas no se imponen a un material desnudo o en blanco, sino a seres humanos, con tradiciones, valores, sentimientos, pautas simbólicas e imaginarios colectivos; con conocimientos, experiencias, saberes y trayectorias laborales, que utilizan para interpretar sus tareas y funciones en cada cambio de la organización del trabajo.

Por eso consideramos importante en esta investigación explicar las condiciones en que se realizaron los cambios en la organización del trabajo, las características de las prácticas laborales a través del análisis de los tipos de relaciones de poder con que interactúan los trabajadores y la movilización de recursos de poder. Todo eso para construir empírica y analíticamente la explicación del manejo del control subjetivo en el proceso de trabajo.