

La reconfiguración de las identidades profesionales ante los cambios socio-técnicos:

La difícil tarea de construir una nueva "definición de sí"¹

GEYSER MARGEL²

Introducción

Este trabajo parte del supuesto de que los cambios socio-técnicos (incorporación de tecnologías duras u organizacionales), cuestionan y ponen en entredicho los referentes desde los cuales los sujetos se identifican profesionalmente, y generan las condiciones para que las identidades se expresen, siendo un momento más que oportuno para su observación.

Lo anterior nos lleva a referir al doloroso proceso de cuestionamiento de los espacios de pertenencia y de referencia de los sujetos laborales. Asimismo, nos ubica en un escenario donde —en principio— parecería posible que los sujetos reconfiguraran sus identidades profesionales.

Nuestro estudio se realizó en la papelería uruguaya Fábrica nacional de papel (FANAPEL) en un contexto en el cual la implementación de cambios socio-técnicos era un núcleo problemático para los trabajadores, el sindicato y la empresa. Estos cambios se realizaron a mediados de los años noventa.

FANAPEL es una empresa de capitales nacionales, y ha sido pionera en el país en términos de reconversión de su perfil productivo en el marco de las nuevas coyunturas económicas. Su planta industrial está ubicada en la ciudad de Juan Lacaze, departamento de Colonia. Los trabajadores están organizados en un sindicato de corte clasista —al igual que la mayoría de los sindicatos uruguayos—

denominado Centro Unión de Obreros Papeleros y Celulosa (CUOPYC).

Los sujetos sobre los que recayó la investigación eran trabajadores de segmentos del proceso de producción que estaban viviendo una serie de cambios socio-técnicos en sus lugares de trabajo o que pronto iban a vivirlos. Se seleccionó una muestra de trabajadores de los sectores de fabricación de papel, a saber: de las máquinas papeleras —llamadas continuas— y del equipo estucadora³; del sector de mantenimiento y de la planta de celulosa Kraft⁴ y de la planta de recuperación de soda⁵. A estos trabajadores les realizamos entrevistas en profundidad con perfil biográfico porque esta técnica es isomórfica con el tipo de problema que estábamos estudiando.

¹ Este texto tiene como base parte del trabajo realizado en el marco de la tesis doctoral.

² Socióloga. Candidata a doctor en Ciencia Social con Especialidad en sociología por El Colegio de México.

³ En este equipo el papel que viene de las continuas es estucado.

⁴ En la planta de celulosa Kraft (PCK) se elabora la celulosa que es la materia prima con la cual se fabrica el papel.

⁵ En la planta de recuperación de soda (PRS) se realiza un proceso por el cual se recuperan subproductos provenientes de la cocción de la madera que se realiza en PCK.

Caracterizamos tres tipos de cambios socio-técnicos: a) cambios de alta intensidad, que representaban la gran apuesta en el sector de producción en el marco de redefinición de la estrategia productiva de la empresa. Estos se dieron en la continua 3 y con la instalación del equipo estucadora. Suponían la incorporación de nueva tecnología dura y la estructuración de una nueva forma de organizar el trabajo en equipos; b) un ensayo de cambio: el equipo piloto de mantenimiento afectado a sector unificado⁶. Este era un equipo constituido en el marco del trabajo de una consultora contratada por la empresa y c) cambios de baja intensidad y cambios que vendrán: continuas 1 y 2, *plantas de recuperación de soda y celulosa Kraft*. En las máquinas papeleras, los cambios se centraron en la incorporación de un computador para el ingreso de los datos de los partes diarios de producción. Se preveía además organizar equipos de trabajo. Para los trabajadores de PCK y PRS, la instrumentación de una jefatura unificada había sido un cambio sustantivo.

Varias son las razones por las que nos hacemos la pregunta sobre las identidades profesionales.

En primer lugar, porque compartimos una visión antropocéntrica en la perspectiva de los estudios sobre el trabajo. En este estudio, ello implica que el trabajo y la empresa, pueden ser analizados como espacios culturales donde se despliegan y ponen en juego la afirmación y el reconocimiento de las identidades de los actores laborales. Para nosotros, el trabajo es una actividad generadora de sentido individual y colectivo.

Desde nuestra perceptiva, creemos que hoy se abre un campo de reflexión interesante y provechoso para las ciencias sociales, en el entendido de que es necesario desentrañar **qué significa** el trabajo para los trabajadores.

En segundo término, porque los obreros de FANAPEL estaban viviendo o

recibiendo señales de un proceso de cambio de los parámetros tradicionales del trabajo. Esto se realiza en el marco de una apuesta de la empresa a modelos innovadores en el trabajo y al ajuste de ésta a los nuevos parámetros de competencia regionales y mundiales.

Una tercera consideración vinculada a la anterior, refiere a la oportunidad para observar la "cuestión de las identidades". En efecto, si estaban habiendo cambios en la actividad laboral de los trabajadores: ¿Qué vivencia de ellos tenían los trabajadores? ¿Cómo se definían a sí mismos en tal situación?. Dubar y Tripier sostienen que "La cuestión de las identidades profesionales se sitúa en el corazón de esta sociología centrada en las dinámicas de estructuración y de reconocimiento social de las actividades de trabajo".⁷ Compartimos lo anterior, y es desde allí que nos planteamos la pregunta sobre las identidades de los trabajadores de FANAPEL.

En este trabajo presentamos una sintética referencia sobre la noción de identidad y de identidad profesional; las dimensiones desde donde se construyó la identidad profesional como definición de sí de los trabajadores de FANAPEL; las formas de movilización y expresión de dicha identidad ante los cambios, y reseñamos algunas cuestiones claves para comprender la posible reconfiguración de la identidad profesional.

Sobre la noción de identidad

Nosotros entendemos que la identidad, es un proceso a través del cual los sujetos intentan organizar desde el punto de vista subjetivo, los diferentes espacios y las diferentes lógicas desde las cuales se

⁶ Básicamente afectado a realizar mantenimiento en la *planta de recuperación de soda y planta de celulosa Kraft*.

⁷ Claude Dubar - Pierre Tripier, *Sociologie des professions*, Armand Colin, Paris, 1998, pág. 242. (la traducción es nuestra)

autoidentifican y desde las cuales reclaman ser reconocidos. Esa organización subjetiva la conceptualizamos como la "definición de sí" que se dan los sujetos. La identidad profesional la conceptualizamos como la definición de sí que se dan los sujetos respecto a sus actividades laborales. Recuperamos la idea de que la identidad no es algo innato en el individuo. La identidad es producto de una elaboración, de una creación, y parafraseando a Mead⁸, decimos que "la persona se crea, no se nace persona". La identidad se construye, y tal construcción supone "una acción" según Bizberg⁹ o un "trabajo del actor" en términos de Dubet¹⁰.

La identidad se construye y esto implica un proceso por el cual los sujetos o los actores sociales, elaboran definiciones de sí. En ese proceso, transforman la realidad social en la cual están insertos. Esa transformación está posibilitada porque sujeto y actor social producen significados propios sobre ella. Estas consideraciones que nosotros tomamos, tienen como vertientes teóricas de apoyo los aportes de la fenomenología y de la perspectiva interaccionista simbólica. Esta última vertiente teórica, que está siendo hoy retomada por la sociología francesa de las profesiones, tiene, a nuestro juicio, la gran virtud de desenfocar las perspectivas que conciben a las profesiones y la profesionalidad en un sentido estrictamente liberal, y dirigir la reflexión teórica y la investigación sociológica hacia el estudio del sentido que los actores sociales le dan a su trabajo.

La identidad implica para nosotros una elaboración subjetiva por parte de los sujetos sobre quiénes son ellos y quienes son los otros y hunde sus raíces en el entramado de las relaciones sociales en las que éstos se insertan. Dicha elaboración—que otorga significación a esa identidad—no es solipsista. Es a través de los acuerdos intersubjetivos con otros, donde ubicamos los procesos de significación. Para nosotros, la identidad siempre es social y relacional ya que se construye por y a través

de las relaciones sociales. El sujeto reclama el reconocimiento de esa elaboración y en tal reclamo, está poniendo y exponiendo la significación que él otorga a su identidad.

Como herramienta analítica, el concepto de identidad profesional remite a la construcción de categorías, construidas socialmente, de pensar y significar el trabajo. Desde esa perspectiva, es un componente de la realidad subjetiva del trabajador, pero también pasa a adquirir un lugar en la propia realidad objetiva.

La identidad profesional se construye en el tiempo. En efecto, la temporalidad de la identidad profesional nos remite a los procesos y mecanismos de su construcción en las trayectorias biográficas laborales.

La identidad profesional tiene espacios de construcción, por lo que sumamos el eje espacial a la versión constructivista longitudinal de la identidad. La identidad profesional se construye en relación con otros, en múltiples espacios con quienes se acuerdan los significados sobre la actividad laboral.

La identidad profesional es dinámica. Las identidades profesionales se

⁸ George Mead, *Espíritu, persona y sociedad. Desde el punto de vista del conductismo social*. Paidós, primera reimpresión, España, 1982.

⁹ Ilán Bizberg, "Individuo, identidad y sujeto", *ESTUDIOS SOCIOLOGICOS*, VII:21, El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos, México, 1989. La noción de identidad recuperada por este autor remite a "...una acción del yo sobre sí mismo y sobre el mundo" (pág. 501).

¹⁰ François Dubet, "De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto", *ESTUDIOS SOCIOLOGICOS*, VII: 21, El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos, México, 1989. El autor sostiene que "La identidad social no está dada, ni es unidimensional, sino que resulta del trabajo de un actor que administra y organiza las diversas dimensiones de su experiencia social y de sus identificaciones. El actor social es el que reúne los diversos niveles de la identidad de manera que se produzca una imagen subjetivamente unificada de sí misma" (pág. 536).

recomponen en función de los diferentes referentes desde donde se le asigna contenido. Al asumir que, en el entramado de las relaciones sociales en las que se inserta el trabajador, la identidad se conforma en torno a los grupos de pertenencia, a espacios de significación que adquieren relevancia en la definición de los sujetos laborales, y, que al cambiar éstos, es permeable a procesos de resignificación.

La identidad profesional se construye en tensión/conflicto. La construcción de significados sobre el trabajo, lejos de ser resultado de un proceso exento de tensión y conflicto expresa la constante lucha en el campo de las relaciones sociales que se entablan en torno al trabajo, para hacer reconocer una definición del mismo.

Entendemos que es a través de procesos de tensión entre diferentes significados, que se disputa el reconocimiento (y retomando a Hughes¹¹) de "la autorización para hacer y el mandato" de la identidad profesional.

Nosotros estudiamos la identidad profesional como la definición de sí que se dan los trabajadores respecto a su actividad laboral, porque consideramos que ahondar en el sentido que tiene el trabajo para los sujetos nos ubica en un eje central de la sociología, a saber, la construcción social de significados.

La "definición de sí" de los trabajadores de FANAPEL

Las nociones articuladoras de la "definición de sí" se estructuran en torno a: concepciones sobre el saber profesional; socialización profesional; carrera laboral; la percepción sobre el trabajo; la percepción sobre la relación entre la vida en la fábrica y la vida de extramuros y la percepción sobre la empresa. Los trabajadores se definen a sí mismos desde una serie de conceptualizaciones sobre el contenido de su identidad profesional, pero además, desde la constante referencia a alteridades problemáticas. Nosotros identificamos tres: los jóvenes que ingresan a trabajar en la

empresa (alteridad inclusiva), los supervisores y la empresa.

a) el saber profesional

El saber profesional constituye uno de los elementos centrales en la construcción de la definición de sí de los trabajadores. Este saber está hecho de un "saber hacer" que remite al tipo y nivel de calificación que requiere el trabajo, y de un "saber ser" que delinea un estilo y una serie de pautas de comportamiento en el espacio laboral. La conjugación de ambos aspectos del saber profesional tiene implicancias en tres planos de la actividad laboral y en el significado que los trabajadores le otorgan a esta última. En primer lugar, y en el sentido del trabajo como actividad por la cual se recibe una paga, el saber profesional es un parámetro desde donde se evalúa el monto salarial percibido por el trabajo que se realiza. En segundo término, y en el sentido del trabajo como actividad productora de referencias colectivas, el saber profesional constituye el corazón del "orgullo profesional" que afianza un sentimiento de pertenencia y comunión. Desde este ángulo, las dimensiones del saber profesional se conectan con una valoración sobre el "ser obrero". En tercer lugar, y en tanto el espacio de trabajo es un espacio relacional, el saber profesional constituye un componente clave de las relaciones sociales que en él se construyen, se cuestionan, en síntesis, se expresan.

b) socialización profesional

Usamos el concepto de socialización profesional para dar cuenta de los espacios en los que los trabajadores adquirieron sus saberes para el trabajo. Identificamos tres espacios sustantivos, a saber: la fábrica, la familia y Juan Lacaze y un cuarto espacio de menor relevancia para los trabajadores que es el sistema de educación formal.

¹¹ Dubar - Tripier, *op.cit.*, págs. 104 y 105.

En la fábrica, básicamente se adquirieron saberes prácticos, es decir, saberes que permiten el desarrollo de la tarea sin la comprensión teórico científica de los procesos que subyacen en los mismos. Los trabajadores aprendieron a trabajar trabajando, ensayando soluciones a problemas, equivocándose. Tienen además una dimensión colectiva y relacional de esta forma de adquisición del saber que se remonta a las etapas de iniciación en la carrera dentro de la empresa.

En la familia, se aprendieron una serie de comportamientos y valores constitutivos de un saber comportamental desplegado en el espacio de trabajo. Los trabajadores de FANAPEL vienen básicamente de familias obreras. Allí reciben como herencia cultural una serie de insumos sobre el papel del hombre como proveedor económico; pautas comportamentales obreras tales como la honradez, el compañerismo, la solidaridad, etc. y la motivación para el trabajo en tanto que el sacrificio y el esfuerzo que se realiza en este, tiene como contrapartida el mantenimiento económico de la familia. El proyecto profesional es un proyecto familiar.

En Juan Lacaze, ciudad donde nacieron y viven la mayoría de los trabajadores, se configura un espacio socio-geográfico donde la categoría trabajo ha sido un elemento articulador de la vida laboral, social, política y afectiva de los trabajadores de la fábrica. Juan Lacaze por lo que fue y por lo que es, representa un espacio de socialización profesional porque allí aprendieron pautas de comportamiento y valoraciones sobre el trabajo fabril. A pesar de las transformaciones que ha sufrido, el espacio comunitario sigue siendo obrero porque su historia fue obrera, porque su nacimiento y desarrollo fue en torno a las fábricas.

Un cuarto espacio de aprendizaje del saber movilizado en el trabajo para algunos trabajadores, lo constituye la formación escolar. Básicamente liceo o formación técnica.

c) la carrera laboral

El ingreso a la fábrica, como instancia iniciática en el espacio regulado del mercado de trabajo, está mediatizado básicamente por relaciones primarias y comunitarias.

En la trayectoria laboral se conjugan elementos que remarcan el intento de darle un sentido propio a la misma. "Lo propio" es el esfuerzo que hicieron y hacen por aprender, lo propio se expresa en la fuerte valorización sobre la socialización profesional en la fábrica, lo propio es lo que la empresa no les dio.

Respecto a la percepción sobre la relación entre carrera y ciclo de vida, la primera es resignificada en relación con dos momentos claves de la última: una es la etapa de la soltería y otra la de la constitución de una familia propia.

Si la trayectoria laboral como pasado estaba cargada de sufrimiento y esfuerzo, el futuro como perspectiva era inexistente. Esta percepción tenía referentes objetivos, ya que en función de la estructura escalafonaria que existía al momento en que los trabajadores dieron sus percepciones, en sus respectivos sectores no tenían la posibilidad de ascender a otro cargo.

d) percepciones sobre el trabajo: como actividad por la que se recibe un salario; como espacio de relaciones solidarias y como espacio de luchas y enfrentamientos

Desde el primer ángulo, el trabajo es una actividad en la que se gasta energía física o mental y por la cual se percibe una remuneración en términos monetarios. Desde esta dimensión económica del trabajo se evalúan las posibilidades de satisfacción de necesidades básicas y familiares.

Como espacio de relaciones solidarias, el trabajo se entiende como relación social entre pares que comparten la condición de desempeñarse en un mismo espacio productivo como obreros. Estas relaciones solidarias se emparentan con la referencia al "ser obrero", referencia

cargada de un sentimiento de pertenencia a un grupo social que vive del salario fabril y que se define en oposición a una alteridad de referencia constante: la empresa.

La otra cara de la anterior conceptualización es la consideración del trabajo como espacio donde se enfrentan y contraponen los intereses de los obreros y de la empresa. Desde esta perspectiva, el trabajo es el lugar donde la oposición¹² se moviliza reasegurando la identidad profesional de los trabajadores.

e) percepción sobre la relación entre la vida en la fábrica y la vida extramuros

Lo vivido en la fábrica y lo vivido fuera de ella, están en estrecha vinculación. En una ciudad chica como Juan Lacaze, donde las redes de comunicación son estrechas, la vinculación de lo vivido en el interior de la fábrica y fuera de ella, es un parámetro más para ubicar el trasiego de valores y comportamientos desde un espacio al otro. No interesa determinar la direccionalidad de lo vincular, ya que el trasiego se da en el doble sentido.

Otra perspectiva de lo vincular, refiere al manejo de las relaciones sociales en la fábrica, respetando los roles que se desempeñan en el espacio de trabajo.

Lo vincular también se expresa en el trasiego de esquemas y concepciones de funcionamiento en actividades no laborales para evaluar situaciones en el trabajo.

f) percepción sobre la empresa

Los trabajadores tienen una definición que comparten sobre la situación de la empresa. Perciben que está "sin rumbos claros", que no da directivas claras y que vive dando marchas y contramarchas en sus decisiones. Esta percepción es una definición común de la situación, y representa una construcción colectiva de un sentido que los trabajadores le otorgan al actor empresarial.

Las condicionantes que subyacen como dimensiones de trasfondo de los cambios socio-técnicos que pone en marcha

la empresa, no constituyen un insumo cognitivo generalizable a todos los trabajadores para evaluar esa caracterización que ellos denominan "sin rumbos claros". La información tiene pues un peso fundamental para la comprensión de la situación de la empresa. Hay quienes manejan tales dimensiones, pero hay quienes no. Los primeros, intentan estructurar explicaciones desde ellas. Los segundos, le imputan a la empresa una actitud antojadiza y hasta a veces caprichosa por la cual dan esas marchas y contramarchas. No obstante, todos comparten la definición de la situación.

Desde estos contenidos conceptuales, se estructuran las dimensiones desde donde los trabajadores se definen como papeleros. Ante los cambios socio-técnicos, estos contenidos conceptuales se confrontan con las nuevas exigencias del trabajo y las nuevas condicionantes que marca la organización empresarial. En tal sentido, y en tanto la característica relacional de la construcción de identidades, los trabajadores ubican a quienes les reclaman el reconocimiento de lo que para ellos constituye el cimiento de la identidad profesional.

a) los compañeros de trabajo: el autorreconocimiento como parte de la construcción de la definición de sí

El reconocimiento de los pares es un elemento constitutivo de la propia definición de sí. Las demandas de reconocimiento que se dirigen hacia otros compañeros de trabajo, constituyen formas de construcción y reforzamiento de la "autorización para ser y hacer en el trabajo". El autorreconocimiento es el que les permite hablar utilizando el "nosotros", más allá de las diferencias. En este nivel, el

¹² Esta oposición es irreconciliable si pensamos en términos de clases en el sentido marxista. No obstante, trabajos como los de Burawoy, señalan que existen niveles y espacios donde es posible construir algún tipo de consenso

autorreconocimiento es una autoexigencia del proceso de construcción de nociones compartidas y de la constitución de los órdenes internos entre los trabajadores.

b) los jóvenes, los nuevos: una alteridad problemática pero inclusiva en el "nosotros"

El ingreso de jóvenes con mayores niveles de escolaridad es un elemento disruptivo del orden interno construido por los trabajadores. Es un factor externo que cuestiona ese orden y que surge ante un cambio de política de la fábrica por la cual se privilegia el ingreso de personal con mayores niveles de formación.

Las diferencias de escolaridad, en principio, parecerían que no son un impedimento para la transmisión del saber profesional a los jóvenes. A los jóvenes se les enseña porque son pares, y son pares porque son obreros como ellos. Pero se les enseña si los jóvenes les demuestran que quieren aprender.

c) los supervisores

Para los trabajadores de FANAPEL, el saber profesional es fuente de legitimidad para el trabajo. El saber no sólo estructura el dominio de lo técnico y relacional del trabajo, sino que de él emana el reconocimiento de la autoridad.

El saber profesional funciona como un parámetro para categorizar el conocimiento que poseen las jefaturas.

El cuestionamiento del saber que poseen las jefaturas, es un eje articulador de la defensa de la profesión de papelerero.

d) la empresa

La dimensión económica del trabajo es una constante en el cúmulo de reclamos de reconocimientos que los trabajadores le hacen a la empresa. No obstante, reclaman ser reconocidos desde los elementos que articulan la autorización para ser y hacer en el trabajo, así como por el esfuerzo que han hecho para adaptarse a los cambios socio-técnicos.

La empresa es un referente sustantivo en la construcción de la identidad profesional, pero esta última no se elabora sólo desde la oposición. La definición de sí no es sólo una forma de réplica negativa, es decir, ellos, los trabajadores, se definen como profesionales porque poseen un saber propio, porque lo adquirieron en determinados espacios de socialización profesional, porque construyeron un sentido positivo de su labor y de sí mismos.

Tres formas de movilización de la identidad profesional

La "definición de sí" se movilizó desde tres dimensiones: como subjetividad integradora; como recurso para evaluar las situaciones de cambios socio-técnicos y como sentimiento.

a) la identidad profesional movilizada como subjetividad integradora.

La movilización de la identidad profesional como subjetividad integradora tenía un referente de alteridad problemático, constituido por la propia situación de incertidumbre y de cambio. Ante ella, la identidad se expresó con una apariencia de subjetividad relativamente compacta y homogeneizada que diluía las diferencias existentes entre las distintas situaciones vividas por los trabajadores, para presentarse como expresión colectivamente compartida. Lo anterior es explicable por el efecto multiplicador de las vivencias ante los cambios, que permeó las vivencias de quienes no estuvieron afectados a cambios de alta intensidad. Esto último habilitó a que se asumieran formas de anticipación de futuros cambios en las propias secciones, tomando como referencia las vivencias de los otros compañeros.

Esta expresión de la identidad como subjetividad integradora nosotros la conceptualizamos desde la construcción de una subjetividad compartida y elaborada por las relaciones sociales de los trabajadores. Esta forma de conceptualizar la identidad no es estrictamente aquella que

según Dubet¹³ representa la forma clásica de teorización sobre la misma, es decir, como vertiente subjetiva de la integración social, cuyos representantes básicos son Durkheim y Parsons.

Lo que para nosotros constituye el cimiento de la misma es la producción de un significado y un contenido propio sobre la identidad profesional. En tal sentido, la propia construcción de la subjetividad es parte de la construcción de la identidad. Esta subjetividad adquiere la connotación de construcción social porque en ella se resignifican los componentes heredados y aprendidos en los espacios de socialización de los sujetos. Por ello, la integración lograda a través de la construcción de esta subjetividad, no es estrictamente el reflejo de las estructuras normativas. Los aspectos dinámicos de la identidad se expresan en la resignificación de lo heredado para así, poder construir una subjetividad propia. Es precisamente esta capacidad de apropiarse de un sentido la que permite establecer las distancias con otros significados dados al trabajo por otros trabajadores. Sean estos últimos los maestros papeleros o los jóvenes que ingresan a trabajar a la empresa.

Dicha subjetividad es posible también gracias a la dimensión temporal de la identidad. Es decir, para que haya podido expresarse fue necesario que los trabajadores dotaran de un sentido particular a sus trayectorias laborales. La identidad como construcción de subjetividad implica necesariamente un proceso y un tiempo de construcción. Es preciso pues, hacer referencia a las dimensiones temporales y relacionales de su construcción. La temporalidad, retomando a Simmel¹⁴, es contenido de realidad condensado, es decir, el tiempo de construcción de la identidad no es un tiempo cronológico, sino un tiempo de sentido. Por ello, para analizar la identidad profesional como subjetividad integradora, más que las marcas cronológicas en las trayectorias de vida de los sujetos, lo que interesa es buscar

el significado que éstas tienen para los individuos.

Las dimensiones relacionales de la identidad adquieren también un status privilegiado en el análisis de la identidad profesional como subjetividad, porque es por intermedio de ellas que se elabora dicha subjetividad.

Al movilizarse la identidad como subjetividad integradora se expresaron los aspectos más conservadores de las referencias identitarias. Conservadores en el sentido de aspectos reaseguradores de un contenido que integra y que protege del cambio. Con esto último no estamos planteando que los trabajadores no hayan intentado adaptarse a las nuevas situaciones en el espacio de trabajo, sino que ante los cambios, la identidad profesional se movilizó para reasegurar una identificación que los coligaba.

La movilización identitaria desde los aspectos integradores, no debe opacarnos dos grandes problemas que estaban poniendo en cuestión las referencias identitarias de los trabajadores, a saber: los niveles de conocimiento que estaba exigiendo la empresa y el ingreso de jóvenes. Planteamos esto porque si bien es comprensible la expresión homogeneizadora de la definición de sí como respuesta ante los cambios y los mecanismos para justificar por ejemplo la inclusividad de los jóvenes en el "ser papeleros", objetivamente estos eran problemas que estaban cuestionando los componentes de esa subjetividad construida a lo largo de las trayectorias laborales.

b) la movilización de la identidad profesional como recurso para evaluar los cambios

Los contenidos que los trabajadores le dan a su identidad profesional es un referente con el cual evaluaron los cambios

¹³ Dubet, *op.cit.*, págs. 520-525.

¹⁴ George Simmel, *El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura*, Ediciones Península, Barcelona, 1986, pág. 77.

socio-técnicos que vivían en el propio sector de trabajo o en otros sectores. La identidad se movilizó como recurso para dar cuenta del sentido del cambio y el efecto que este tenía o podría tener en el trabajo propio.

En tanto que la identidad profesional se moviliza como recurso, constituye un referente de sentido para establecer confrontaciones entre la forma de hacer el trabajo antes de producido el cambio y la forma de realizarlo bajo las nuevas pautas que el cambio trae aparejado. Al movilizar la identidad como recurso, los trabajadores señalan los aspectos en los que perciben tener más problemas para la adaptación a los mismos. Las demandas de mayor capacitación son el eje principal de la confrontación entre el saber que se posee y el que requiere el cambio.

La identidad profesional movilizada como recurso es un insumo cognitivo para los trabajadores. Es decir, constituye un campo de referencia desde donde los sujetos construyen sus percepciones sobre los cambios. Movilizada de esta forma, desde la identidad se lee y se interpreta la nueva situación laboral. Nosotros tomamos aquí esta idea de estudiar la identidad como recurso pero nos distanciamos de la sistematización teórica que hace Dubet¹⁵ cuando refiere a la perspectiva de estudiar la identidad como recurso para la acción o como recurso de poder que es movilizad para el logro de un fin. Nos interesa pues rescatar un aspecto de esa noción de recurso, el que constituye para nosotros otro pilar de la construcción social de realidad por parte de los sujetos. En tal sentido, planteamos que la identidad es un recurso movilizad en el campo cognitivo.

Los cambios socio-técnicos son evaluados desde las referencias construidas a lo largo de la trayectoria, es decir, desde un sentido que los trabajadores elaboraron y que les da contenido a sus vivencias laborales. El problema que se planteó fue que la nueva situación, no era comprensible solamente desde tales referencias.

c) la movilización de la identidad profesional como sentimiento

La identidad profesional se movilizó como sentimiento. El sentir constituye una dimensión de la identidad profesional y ese sentir se movilizó en un momento en que por las características de los cambios, —especialmente los tecnológicos duros— es recuperado por los trabajadores como sentimiento de pertenencia a una categoría profesional: los trabajadores del papel.

Como expresión de quien uno es desde lo afectivo, la movilización de la identidad desde el sentir, supone una instancia de reflexión por parte de los sujetos. Tal como lo señala Heinich¹⁶, la expresión identitaria desde el sentimiento es posible a condición de un desdoblamiento reflexivo que hacen los sujetos sobre sus experiencias.

Los trabajadores de FANAPEL se autodefinen como profesionales en su labor. En tal sentido, su actividad laboral constituye una profesión. Los aportes de la corriente interaccionista simbólica en términos del establecimiento de no distinciones entre ocupaciones y profesiones nos dan un buen marco interpretativo de estas actividades de trabajo que son vivenciadas como profesiones. El ser papelerero constituye entonces una «categoría profesional» en el espacio de significado elaborado por los sujetos. Esta construcción, que denota una autocategorización en el espacio de las relaciones laborales en la fábrica, se extiende a los espacios no profesionales de los trabajadores de FANAPEL. La autocategorización profesional constituye una referencia con la cual «se presentan en la vida cotidiana».

¹⁵ Dubet. *op.cit.* págs. 525-530.

¹⁶ Nathalie Heinich. «Façons d'«être» écrivain. L'identité professionnelle en régime de singularité». REVUE FRANÇAISE DE SOCIOLOGIE, XXXVI, 1995, pág.519.

El sentirse papeleros como expresión de una forma de identificación en el espacio laboral, constituye un vector de identificación social de los sujetos. Pero, los trabajadores, además de desarrollar una actividad laboral específica, son padres, o maridos, o militantes, o adhieren a algún partido político o a alguna religión, son uruguayos, de Juan Lacaze, etc. Estos múltiples vectores, en los que los individuos desarrollan sus relaciones sociales, constituyen un mapa multidimensional de referencia en la identidad social de los sujetos.

El sentirse papeleros aparece estrechamente vinculado con las formas de "saber ser" y "saber hacer" en el trabajo. Se sienten papeleros porque se sintieron papeleros durante la trayectoria laboral. El sentimiento que formó parte de la construcción de la identidad profesional de los trabajadores de FANAPEL, es relativizado y ha perdido según los trabajadores la intensidad que tuvo en otros momentos. A pesar de que el "orgullo papelero" comienza a resquebrajarse a causa de la desmotivación que sienten los trabajadores, constituye una dimensión afectiva identitaria que se potencia ante los cambios. De igual forma que ese sentimiento coaligó en el pasado una forma de sentir la labor profesional, en los momentos de cambios socio-técnicos, el sentir también busca expresarse en términos colectivos.

El sentimiento une porque unió, y es teóricamente comprensible que ante los cambios, el primero se exprese movilizándolo el sentido afectivo de la vida vivida en el espacio de trabajo. En el sentirse papelero converge una historia compartida y un presente permeado por la inseguridad. Probablemente esa historia, ese pasado, no haya sido tan épico como los trabajadores lo relatan. Pero la necesidad de certezas ontológicas llevó a que se expresara en aquel presente con un sentido de grandilocuencia. Más allá de esto, ese sentimiento es constitutivo de la realidad afectiva de los trabajadores. De hecho no interesaba cuanta

verdad había en esa historia revisada en un presente que desestabilizaba. La verdad que interesaba era la que construyeron y dotaron de sentido los sujetos en el curso de sus vidas laborales.

A modo de conclusiones

Desde los contenidos dados a las nociones articuladoras de "la definición de sí" los trabajadores exponen los componentes centrales de sus referencias de identificación con la actividad laboral. El núcleo central de tensión que se expresó ante los cambios, fue el cuestionamiento del saber profesional valorado por los trabajadores y los nuevos saberes demandados.

Ante los cambios socio-técnicos, —que cuestionan las formas tradicionales de organizar el trabajo, pasando a trabajar en equipos o cuando se incorporan máquinas más modernas o cuando se reestructuran las formas de supervisión, — los trabajadores confrontan las exigencias que estos implican, desde los referentes que les dieron certezas en otros momentos de sus experiencias laborales. Y lo resaltamos, lo anterior, no supone que no hayan hecho todos los esfuerzos para adaptarse a las nuevas formas de trabajo. El problema radicó en que esos cambios fueron evaluados desde los componentes conceptuales que daban contenido a una referencia identitaria que era funcional en otro esquema de organización del trabajo.

Frente a los cambios socio-técnicos, la identidad profesional se expresó movilizándose como subjetividad integradora, como recurso para evaluar las situaciones del cambio y como sentimiento. La identidad se expresó reasegurando los contenidos de significado que en otros momentos fueron consistentes, pero que con los cambios, eran cuestionados por las nuevas pautas de organización del trabajo.

Desde estas tres formas de movilización y expresión identitaria, se levantó una identidad profesional que paradójicamente iba en camino a ser reconfigurada. La identidad profesional se

expresó desde los aspectos aseguradores y esto es comprensible, porque el "ser profesional" para los trabajadores, seguía siendo aquel que construyeron a lo largo de sus trayectorias como trabajadores de FANAPEL. Como corolario de esto, la identidad se expresó defendiéndose pues, de los riesgos de quedar vacía de contenido.

La identidad profesional estaba en un impasse, pero era un impasse donde se tensaba una identidad poseída con una posible futura identidad, y si bien su contenido era significado desde los contenidos dados anteriormente a los cambios, los trabajadores estaban dando señales de que era preciso resignificarla.

El tiempo que requiere la reconfiguración identitaria no es equiparable al tiempo de la adaptación comportamental a las nuevas situaciones de trabajo. Por ello, los trabajadores pudieron hacer sus trabajos bajo los nuevos parámetros de organización, con problemas, con dificultades. Pero, la identidad profesional seguía aferrada a las formas anteriores de contenido.

No podemos afirmar hoy, que las identidades profesionales se expresen de igual forma que lo hacían en aquella coyuntura, donde los cambios estaban en plena puesta en marcha, y donde sus efectos estaban a flor de piel. Esto último, porque nosotros entendemos que las identidades profesionales son dinámicas, y porque pueden reconfigurarse y redefinirse.

Las identidades profesionales se construyen y se dotan de contenido en función de los referentes que son significativos para los trabajadores. Por esto, si los referentes mutan y estas mutaciones son resignificadas por los trabajadores, los últimos tendrán la posibilidad de rever sus definiciones de sí. Decimos posibilidad, porque teóricamente no ubicamos a la identidad determinada por las estructuras sociales ni como producto de expresiones efímeras. Es decir, los trabajadores, en tanto sujetos que se producen a sí mismos y a sus realidades sociales, podrán o no podrán darse una nueva definición de sí.

Es en la posibilidad de darse una "nueva definición de sí" donde se ubica el meollo del problema de la reconfiguración de las identidades profesionales. En suma, la reconfiguración estará atada a un proceso en el cual se construya un nuevo sentido sobre quienes son ellos como profesionales, para lo cual será preciso dotar de nuevas articulaciones conceptuales significativas a su labor profesional.

Por último, quisiéramos dejar sentado aquí tres puntualizaciones.

La primera, tiene que ver con una pregunta que dejamos abierta. A saber: ¿cómo incidirán los cambios en las referencias identitarias del trabajo en la identidad social de los sujetos? Esta pregunta, nos la hacemos no sólo para los trabajadores de FANAPEL, sino que la dejamos planteada como una interrogante generalizable a otras experiencias empresariales de implementación de cambios socio-técnicos y de redefinición de las formas de organizar el trabajo, ya que el trabajo es una actividad generadora de identidad social.

La segunda puntualización refiere a la insistencia de abordar las dimensiones no económicas del trabajo como campo problemático, las que requieren a nuestro entender, una mayor atención académica y también una mayor sensibilidad social y política.

La tercera refiere a la utilidad del concepto de identidad en el marco de las ciencias sociales. La noción de identidad genera atracción y polémica, pero el costo de su utilidad en nuestras disciplinas, debe pagarse con rigor crítico. Como recurso teórico, la potencialidad heurística del concepto de identidad está indisolublemente ligada a la tarea de clarificar y acotar cómo se utiliza.

Ante una visión mayoritariamente compartida en los ámbitos académicos, de crisis de las identidades, resurge, a nuestro entender, la urgencia de la pregunta por estas últimas. Nos encontramos en un contexto privilegiado para darle dinamismo al concepto en cuestión, prestos a recibir

los mensajes de su constante transformación. Si los espacios que tradicionalmente dieron contenido a las formas de identificación religiosa, política, laboral, ética, etc., se están resquebrajando. ¿No se estarán gestando nuevos espacios desde donde se reconfiguran las identidades y nuevas formas de expresión de las mismas? ¿No será que hemos estado aprisionados en un concepto de identidad que la concebía como expresión unitaria, total, inflexible, estática, y por lo tanto con una ya caduca utilidad analítica? El concepto de identidad es útil para las ciencias sociales, no obstante, hay que repensarlo desde nuevas lógicas y desde nuevas dimensiones, y explicitar siempre, desde que óptica y para qué se usa.

Bibliografía

Ilán BIZBERG, "Individuo, identidad y sujeto", ESTUDIOS SOCIOLOGICOS, VII:21, El Colegio de México, Centro de

Estudios Sociológicos. México, 1989.
Claude DUBAR-Pierre TRIPIER, *Sociologie des professions*. Armand Colin, Paris, 1998.

François DUBET, "De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto", ESTUDIOS SOCIOLOGICOS, VII:21, El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos, México, 1989.

Gilberto GIMÉNEZ, *La identidad social o el retorno del sujeto a la sociología, Versión*, México.

Nathalie HEINICH, "Façons d'être> écrivain. L'identité professionnelle en régime de singularité", REVUE FRANÇAISE DE SOCIOLOGIE, XXXVI, 1995.

George MEAD, *Espíritu, persona y sociedad. Desde el punto de vista del conductismo social*. Paidós, primera reimpresión, España, 1982.

George SIMMEL, *El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura*, Ediciones Península, Barcelona, 1986.♣

Resumen

Desde una perspectiva constructivista de la identidad profesional, —entendida esta última como "definición de sí" que se dan los sujetos desde su actividad laboral— recomponemos los elementos que constituyen los contenidos de la misma y las formas de expresión y movilización identitaria ante las situaciones de cambios socio-técnicos vivenciadas por trabajadores de la papelera uruguaya Fábrica Nacional de Papel. A la luz de tal noción de identidad, planteamos como un tópico central de los procesos de reconfiguración, la resignificación de los contenidos identitarios por parte de los sujetos. Ello nos lleva a sostener que la difícil tarea de construcción de una nueva "definición de sí" supone un proceso en el cual los trabajadores se doten de un nuevo sentido sobre quienes son ellos como profesionales.

Palabras claves: identidad, identidad profesional, trabajo, reconfiguración identitaria, cambio socio-técnico, sector papelero ♣