

DESAFÍOS para las
CIENCIAS SOCIALES
en la **POSPANDEMIA**

^{xix}
Jor
na
das
de investigación

Lógicas empresariales y orientaciones de valor en el empresario uruguayo

Mariela Quiñones

XIX Jornadas de la Facultad de Ciencias Sociales «Los desafíos para las ciencias sociales en la pospandemia»

Lógicas empresariales y orientaciones de valor en el empresario uruguayo

Quiñones, Mariela

Departamento de Sociología, Universidad de la República, Uruguay,
mariela.quinones@cienciassociales.edu.uy

Palabras clave: lógicas empresariales; cultura del trabajo; individuación; empresariado; relaciones laborales

Introducción

Desde hace algunos años en el mundo social productivo uruguayo se viene introduciendo la noción de cultura de trabajo. Esta ponencia presenta una investigación que tiene por objetivo problematizar esta noción. Con noción se hace referencia a los sentidos que se le da en el uso cotidiano por los actores laborales. Como toda noción, esta viene cargada de una “sociología implícita”; es decir, una serie de hipótesis acerca de cómo funcionan los individuos y qué los motiva o los lleva a actuar de cierta manera. Estos supuestos, necesariamente simples, no siempre corresponden con las realidades de todos los actores involucrados y si bien algunos asumen estas categorías como referenciales, estos no coinciden necesariamente con los que orientan el resto de los actores. Ello conlleva que los conceptos pueden variar muy fuertemente de significado en función de los contextos de la experiencia de quienes los toman de referencia. Cabe precisar que también estas nociones, sobre todo cuando parten de un actor hegemónico, vienen cargadas de un fuerte componente normativo -, de un conjunto de imperativos que se traducen en un deber ser. A través de estos procesos se empieza a reconocer que tales conceptos se transforman en un mecanismo de comunicación en el que confluyen expectativas de comportamientos, valores, referenciales, entre otros elementos, disparando procesos de comunicación entre los actores sociales. Puede suceder también que empiecen a orientar políticas sociales y se transformen en herramientas de transformación social.

En el marco de este planteamiento esta investigación se propuso problematizar las nociones de cultura de trabajo implícitas en los discursos y prácticas de los empresarios. Como enfoque general se aborda el problema tomando distancia de las visiones de la cultura como variable, es decir, como atributos objetivos homogéneos que se puedan aprehender. También de la idea de que existe una única cultura. Por el contrario, se habla de la existencia de múltiples culturas que están puestas en diálogo y que forman universos holísticos de sentido compartido entre actores. Así, la cultura de trabajo deviene un campo de lucha donde los agentes articulan y buscan imponer definiciones. Recordando que el concepto de empresario es impensable fuera de una lógica de clase social, la cultura, es entendida como ideología, en tanto forma de comprender el mundo desde determinada posición social. En este sentido, la investigación no solo da cuenta de la cultura del trabajo desde la perspectiva del empresariado, sino como expresión de una ideología empresarial. Como tal, configura también procesos de construcción, sometimiento y cualificación de los individuos, como de configuración identitaria como portadores de una representación de clase.

El universo de referencia es el empresariado uruguayo (tanto individual como colectivamente organizado). El mismo se segmenta teniendo como referente antecedentes en torno a la existencia de diferentes lógicas o racionalidades a su interna. De acuerdo a Amblard et al (2015), las lógicas remiten a la pluralidad de las razones que orientan a los actores en una situación de acción, conflicto y entendimiento, insertadas en un marco histórico y cultural. Entendidas como acción estratégica se combinan con las vivencias grupales, la afirmación de identidades y antagonismos, y el entendimiento relacionado con la acción comunicacional. A su vez, no se circunscriben solo a los límites de un sistema de acción organizado sino a un campo de acción institucional, cultural e histórico (Alonso, 2009, Jagd, 2011); y se construyen en torno tanto a factores externos como internos y pueden ser resultado tanto de la acumulación histórica, de un pasado que persiste o de procesos de autocrítica y transformación como respuesta a las transformaciones del contexto nacional e internacional.

El diseño de la investigación trabajó con datos provenientes de entrevistas, revisión de páginas webs de diferentes cámaras y asociaciones, y fuentes documentales como entrevistas a empresarios.

La investigación ha permitido construir resultados en torno a la configuración de los significados que en torno a un referencial de trabajo y de trabajador se va dando al concepto de cultura del trabajo. Esto se reconstruye en torno a tres racionalidades identificadas como: a- recordar también que se trata de tipos ideales, que en tal sentido marcan la orientación que está asumiendo la realidad o el ideal que orienta a aquellos que están incorporando estos procesos en función de cómo el empresariado se inserta en el proceso de transformación al que está expuesto el país, tanto desde el punto de vista económico, como político y social, pero sobre todo, cultural.

Conclusiones

La investigación ha permitido construir tres tipos ideales de lógicas empresariales en torno a la conformación de distintos ethos empresariales en el mundo productivo uruguayo. A continuación se describen estas lógicas en referencia a la siguiente tabla síntesis.

Tabla: referenciales de la cultura en las lógicas empresariales del Uruguay

Lógica subyacente	Paternalista	Objetivante	Innovadora
Referencial de cultura	Variable externa Depende de disposiciones adquiridas previamente o adquiribles. Transmisible /construida	Cultura como interiorización de metas y valores	La organización como cultura
Referencial de trabajador	Individuo como ciudadano. No culturizables: mano de obra marginal, sin socialización previa, el trabajo no es un valor central	Individuo colaborador No culturizables: trabajador masa, no managerializable, carencia de competencia blandas	Individuo singularizado No culturizables: hiperindividualizados que no adhieren a la organización como comunidad

Fuente: elaboración propia

Lógica paternalista: El referente de cultura se construye en torno al concepto de socialización. La organización y el empresario asumen un rol ligado a la sociedad en su conjunto. Mediante diferentes instituciones dotan al individuo de valores que, a su vez, lo dotan de competencias para el ejercicio de la ciudadanía. El concepto de cultura acuñado desde esta perspectiva se asienta tanto en la organización como en las instituciones previas (familia, escuela, círculos sociales).

Un momento clave en este proceso es la entrada a la organización (selección). La misma conlleva el supuesto que se recluta mediante instancias donde se evalúa la disposición de ciertos valores. Durante la permanencia en la empresa, el principal mecanismo de culturización es el aprendizaje continuo a través de distintas instancias de introyección de prácticas y valores (vía compañeros o las jerarquías). La capacitación es entendida como el proceso permanente de explicitación de la cultura organizacional. Se trata de un proceso donde el individuo-ciudadano se configura en torno a un conjunto de competencias técnicas que remiten a un saber hacer del trabajador, pero también a un saber estar en el trabajo, que es un requerimiento cada vez mayor de los clientes.

La noción de cultura del trabajo asentada en tales procesos no evalúa al trabajador por la adquisición de estos valores para provecho propio sino y, más que nada, para la sociedad. La “empleabilidad” aparece como un valor central. Su referencia es importante porque muchas organizaciones tienen políticas de captación puntual reservando la “fidelización” a los colectivos más imprescindibles de trabajadores que detentan los conocimientos productivos estratégicos. La consecuencia es que algunos individuos pueden ser no socializables en función de la brevedad del vínculo con la empresa. Así muchos empresarios hablan de pérdida de cultura del trabajo.

Este posicionamiento respecto a la cultura conlleva presupuestos sobre el trabajo: toma como regla que el empleo asalariado es el único vector de la actividad social y que la empresa es el único lugar de socialización. Esto ancla el trabajo en el empleo y encuentra que este es el verdadero sentido del trabajo por fuera de otra fuente de realización personal y de relación social, y de subsistencia ejercitada por el hombre. Invisibiliza espacios de construcción de identidad, de producción de valores, de normas, de aprendizaje, por fuera de aquellos que controla la organización.

Se observa que esta perspectiva se consolida en discursos que se cristalizan en determinados mundos sociales, tales como el industrial, el rural, las empresas modernas, que se identifican con una cultura que es pensada como variable independiente, externa a los individuos y descrita como transferencia o derrame de valores.

Lógica objetivante: Se trata de un referente de cultura que se construye en torno al concepto de subjetivación. Un presupuesto de esta lógica es que para que las empresas desarrollen competitividad y ganen en eficiencia deben revalorizar al individuo. La profesionalización de la gestión y la sustitución de los dueños, inversionistas o capitalistas por un staff de management marcan este giro cultural en la organización. Se objetiva mediante la introducción de nuevas herramientas de gestión, en particular, de los recursos humanos. El gobierno de la empresa se empieza a ocupar del gobierno de los individuos.

El management es entendido como un dispositivo de saber-poder que opera sobre las condiciones objetivas y subjetivas de trabajo, sean estas individuales o colectivas. A diferencia de la socialización: la cultura no es una variable externa al trabajador sino que aparece como un saber interiorizado, siendo el management su sostenedor y las prácticas de gestión de recursos humanos, el mecanismo por el cual esto ocurre.

La Sociología ha explicado estos procesos en el sentido que el management se

convierte en una tecnología de poder (Foucault, 1985) y no un poder disciplinador por la que unos conducen la conducta de otros (como en el modelo socializador). Esto es logrado mediante la exaltación de la responsabilidad del trabajador, generando espacios de bienestar y libertad, otorgando reconocimiento pues bajo estas condiciones también es importante neutralizar la crítica. El referencial del trabajador es el colaborador. Culturizarse implica objetivarse en estos procesos y responder a los requerimientos cambiantes del entorno. El referencial del individuo autónomo es el referente de este proceso de cambio cultural. Un individuo que posee mayor conciencia de su proyecto de vida laboral y el sentimiento que puede autodeterminarlo, base de la idea de emprendedor de sí. El constructo es la figura del trabajador emprendedor.

La cultura se reduce como interiorización de estas metas y valores que comunica el management. Se habla de falta de cultura del trabajo cuando el individuo no consigue entrar en la lógica de la managerialización por medio de un activo proceso de acciones individuales, ajustes, coordinación e integración a la organización. Necesita competencias como iniciativa, flexibilidad, y resiliencia. Las incertidumbres biográficas que en el modelo anterior estaban predeterminadas por la trayectoria biográfica en función del pasaje por distintas instituciones, ahora deben percibirse, interpretarse, decidirse y procesarse por lo individuos (Jorquera y Gonzalez, 2018) quien es responsable de esta trayectoria.

El riesgo de este modelo es que si no se acompañan estos procesos con los recursos necesarios, fundamentalmente con formación y comunicación, se activan procesos de segmentación y de exclusión de grupos de trabajadores. Comenzaría a gestarse una clase de sujetos gestionables y otros, no gestionables, entendiendo la gestión como sinónimo de cultura en este contexto. Más claramente que en el modelo socializador, el mérito es construido sobre la responsabilidad individual.

Lógica de la individuación: El énfasis en esta modalidad de trabajo está puesto en el individuo, igual que en el modelo de subjetivación, pero se diferencia en su fuerte apuesta a lo individual. El valor más importante es la singularidad. Lo que el sujeto subsumido en este ethos pretende es ser reconocido por aquellas cualidades que hacen que se destaque y diferencie, sea valorado en su singularidad, bases del reconocimiento entendido como estima social. Su inclusión en el ámbito del trabajo se dirime en esta esfera, donde el individuo es reconocido en base al mérito, la capacidad individual y sobre todo, la utilidad social de su labor. El individuo es siempre individuo potencial, es el lugar donde todo tiene origen, una meta y un devenir.

La invisibilización del conflicto está ligado a que en estas organizaciones se potencia el reconocimiento afectivo, una exigencia ética desde la cual se construye el fundamento normativo de la cultura organizacional. Lo emocional organiza la narrativa organizacional y del trabajador; una suerte de comunidad, entendida como aquella situación donde la cooperación se garantiza no en base al control y coerción marcado por la figura jerárquica del dueño u otro, ni por la subjetivación en base a premios y reconocimientos en la carrera, sino en base a la seducción, que aparece como el nuevo estilo de liderazgo. La seducción como mecanismo de adhesión incondicional del trabajador está basada en la necesidad de lograr la asociación voluntaria de los trabajadores a los proyectos laborales.

El trabajo bajo esta lógica oficia de prototipo de un modelo que gana fuerza, centrado en la idea que para gobernar sobre los individuos se les debe dar valor como portadores de los conocimientos que necesita la organización, pero a la vez, se debe actuar sobre estos individuos, se les debe gestionar y este proceso está concebido en función de un conjunto de pruebas estructurales. Estas pruebas son, principalmente, el manejo del

tiempo y de la incertidumbre. En el marco de esta lógica el manejo del tiempo aparece como una prueba organizacional que se revela como estructuralmente producida y se encarna en las tensiones a las que están expuestos los trabajadores debido a las dificultades para la articulación de las diferentes esferas tempo-vitales (trabajo, formación, familia, ocio) que ahora son dominio de su autogestión. El tiempo aparece como un principio de individuación central en la estructuración de los individuos pero también es experimentado como un constreñimiento moral personal. Una segunda prueba estructuralmente producida que se impone sobre los sujetos y les constituye, se relaciona con el manejo de la incertidumbre propia de la naturaleza cambiante de las demandas. Es el trabajador el que tiene que ajustarse a los cambios, tiene que poner en juego todas sus capacidades: proponer, crear, innovar. La verdadera capacidad del trabajador es la capacidad de trascender estados individuales (cuando se siente mal, no está creativo, entre otras situaciones). Incluso en esos estados el trabajador tiene que ser performativo: si tiene que ir a hablar con un cliente, se encuentra en la obligación de performar bien, con independencia de cómo se está sintiendo (Acosta, 2020). En consecuencia, si bien el concepto de trabajo aquí está basado en la figura del individuo, se sostiene, sin embargo, en una fuerte despersionalización del trabajo: el individuo es el centro de la gestión del trabajo actual pero hay muchas dimensiones individuales que cuando son fuente de tensión se invisibilizan u ocultan.

Bibliografía

- Acosta, M. J. (2020) Reconfiguración del mundo del trabajo a la luz de la ideología del management: el sector de desarrollo de software en Uruguay [en línea] Tesis de doctorado. Montevideo.
<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/28236>, acceso 18 de marzo de 2022.
- Alonso, L. E. (2009). Prácticas económicas y economía de las prácticas. Crítica al postmodernismo liberal, Madrid, la Catarata.
- Amblard, H, Bernoux. P. Herreros, G. (2015) Les nouvelles approches sociologiques des organisations. París: Seuil.
- Foucault, M. (1985) Saber y poder. Madrid, La piqueta.
- Jagd, S. (2011). Pragmatic sociology and competing orders of worth in organizations. *European Journal of Social Theory*, 14(3), 343-359.
- Jorquera, R. y González, S. (2018) Sentimiento de individuación laboral: procesos del pensamiento en el contexto sociolaboral actual. En *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 22, (1), 43-64.



Ciencias Sociales
Universidad de la República
URUGUAY